

Les situations d'emploi des musiciens intervenants diplômés des CFMI

Dominique Lafourcade
juin 2006

Premier'Acte
Agence conseil des entreprises culturelles
Ministère de la Culture et de la Communication - DMDTS

Cette étude, commandée par la DMDTS à l'agence PREMIER'ACTE, a été réalisée par
Mme Dominique LAFOURCADE

en collaboration avec

un comité de pilotage composé, pour la DMDTS, de

Catherine Buard, Sylvie Escande, Marie-Madeleine Krynen, Catherine Lephay-Merlin,
Alain Lucchini, Dan Lustgarten, Geneviève Meley-Othoniel, Christian Steinmetz .

Responsabilité de l'étude au sein de la DMDTS : Catherine Lephay-Merlin

Comité éditorial : Sylvie Escande, Alain Lucchini, Geneviève Meley-Othoniel

Edition : Tuan Luong

Directeur de la publication : Jérôme Bouët

Sommaire

Introduction	p 5
1. Les grandes lignes du métier et de l'emploi de musicien intervenant	p 7
2. Les CFMI et la préparation au métier, ou la relation homothétique entre l'implantation des CFMI et l'insertion de leurs étudiants.....	p 9
3. Profil des étudiants des neuf CFMI.....	p 13
4. Recensement national et régional des DUMIstes	p 23
5. L'exemple d'une association employeur de musiciens intervenants : la Fédération Nationale des Centres Musicaux Ruraux (F.N.C.M.R.)	p 37
6. Analyse comparative des enquêtes d'insertion internes aux CFMI	p 43
7. Les candidats au concours CNFPT 2005 du cadre d'emploi « ASEA » discipline « intervention en milieu scolaire ».....	p 61
8. En conclusion	p 65
Annexes : analyses des enquêtes de devenir professionnel des diplômés « formation initiale » des CFMI implantés à :	
Aix	p 75
Lille	p 85
Lyon	p 95
Orsay	p 101
Sélestat	p 111
Toulouse	p 119
Tours.....	p 131

Introduction

La mission dont ce rapport rend compte était axée sur le recueil de données à même de décrire les situations d'emploi dans lesquelles les musiciens intervenants ont évolué au cours des dix dernières années. A travers l'analyse des enquêtes d'insertion conçues et réalisées par un certain nombre de CFMI, il s'agissait en particulier de chercher à évaluer :

- le degré de centralité des activités d'intervention en milieu scolaire (« IMS ») au sein du portefeuille d'activités du musicien intervenant (« MI »), et la nature et l'intensité des activités périphériques qui viendraient les enrichir, les compléter, et les diversifier ;
- l'importance du lien entre les contextes d'emplois dans lesquels évoluent les MI et le cadre d'emploi « assistant spécialisé d'enseignement artistique » (« ASEA ») de la fonction publique territoriale, et plus largement la nature du lien entre le contexte d'emploi et la diversification des activités ;
- enfin, l'évolution longitudinale de la nature et du cadre de ces activités, sous le double effet de la durée de présence sur le marché du travail comme facteur d'accumulation de compétences d'une part, et de l'évolution de la demande émanant de ce même marché d'autre part (type d'employeur, nature des activités requérant l'intervention des « MI »,).

Les matériaux prioritairement mobilisés dans le cadre de cette mission, à savoir les enquêtes d'insertion par questionnaire auto administré, cumulés à d'autres données statistiques nationales, permettront, comme on le lira dans ce rapport, d'apporter un certain nombre d'éléments de réponse aux deux premiers questionnements.

En revanche, le troisième point ne sera que peu traité ici, faute de données suffisantes. Les enquêtes d'insertion qui ont été réalisées jusqu'ici ont en effet très peu abordé cet aspect, dont la complexité d'approche et de traitement est bien connue de tous ceux qui se consacrent à l'analyse des trajectoires professionnelles. Les difficultés sont à la fois d'ordre quantitatif (construction d'indicateurs pertinents) et qualitatif : en effet, comme décrit ci-dessus, l'évolution longitudinale des situations d'emploi des DUMIstes résulte de la rencontre et de l'ajustement de l'offre et de la demande de travail, facteurs qui s'influencent mutuellement sans que l'on puisse aisément les dissocier. Cette réalité nous semble particulièrement importante à souligner ici dans la mesure où l'identification et la reconnaissance du métier de musicien intervenant et de toutes ses potentialités ont semble-t-il été plutôt lentes à se dessiner, et ne sont pas encore tout à fait acquises (tout au moins sont encore très variables selon les régions).

Elles rendent d'ailleurs plus problématique l'approche qualitative traditionnellement mobilisée dans l'étude de la relation formation / emploi, qui consiste à évaluer l'adéquation des compétences acquises au cours d'une formation et les demandes émanant des employeurs ou structures de rattachement, et ceci d'autant plus que leurs représentants sont impliqués dans le déroulement même de la formation.

Dans un registre plus rythmique, ou géométrique, on pourrait aussi faire remarquer que l'approche duale que sous-tend l'expression relation formation / emploi est ici mise à mal dans un domaine où la triangulation est omniprésente (nous y reviendrons). Notons simplement qu'il semble s'agir beaucoup moins ici du problème de l'adéquation entre les compétences acquises au cours de la formation au DUMI et celles requises par le marché du travail que de leur rentabilisation effective, s'agissant :

- du diplôme : adéquation entre les pré-requis et les exigences de la formation avec le type et le niveau du diplôme et l'évolution de carrière qu'il permet;
- du métier : mobilisation optimale des compétences des DUMIstes par leurs employeurs et/ ou utilisateurs (statut ; conditions de travail ; rattachement effectif à l'école de musique ; diversification des activités ; travail en partenariat...).

Nous terminerons cette rapide introduction en revendiquant clairement le caractère peu scientifique de cette étude. Outre le délai très court qui était imparti, il nous était essentiellement demandé d'analyser des enquêtes déjà réalisées, donc d'agir à rebours d'une démarche scientifique classique, qui veut que l'on commence par problématiser l'objet de la recherche avant de choisir des modes d'investigation appropriés puis de lancer la recherche. Peu scientifique enfin, parce qu'il faut bien avouer que nous avons éprouvé tout au long de cette étude sans jamais pouvoir nous en départir totalement une fascination certaine pour les richesses apparentes de ce secteur de formation et de ce métier.

Ces prémisses étant posées, nous allons dresser progressivement le décor de nos analyses d'enquêtes en commençant dans un premier temps par une description générale des grandes lignes du métier et de l'emploi du musicien intervenant. Elle permettra de mettre d'emblée l'accent sur la diversité des situations régionales auxquelles sont confrontés les CFMI et leurs diplômés, et sur l'impact de cette situation sur l'implantation des uns et l'insertion des autres. La connaissance du profil des étudiants à leur entrée dans les CFMI donnera une meilleure idée des bagages de ces futurs DUMIstes et illustrera plus encore cette diversité des situations rencontrées dans chacun des CFMI.

Nous pourrons ensuite observer l'emploi des musiciens intervenants du point de vue des employeurs et / ou utilisateurs des DUMIstes, en nous attardant sur quelques statistiques portant sur les effectifs des DUMIstes dans les écoles agréées ou contrôlées par l'Etat, sur l'enquête réalisée par « Conservatoires de France » et sur les données statistiques de la Fédération des Centres Musicaux Ruraux.

Une synthèse des analyses des enquêtes d'insertion des CFMI viendra compléter ce panorama en se plaçant cette fois du point de vue des DUMIstes, ce qui nous donnera la possibilité d'aborder la question de la nature et du volume des différentes activités qu'investissent les musiciens intervenants en fonction des contextes géographiques et statutaires dans lesquels ils évoluent. Des données portant sur les candidats au concours 2005 « ASEA / discipline intervention en milieu scolaire » de la fonction publique territoriale apporteront une confirmation de ces résultats d'enquête ou les nuanceront.

Un bilan des difficultés et limites de ces analyses, inhérentes à la nature des matériaux disponibles, permettra enfin de faire émerger quelques questions restées en suspens, et de proposer quelques pistes d'investigations ultérieures.

1. Les grandes lignes du métier et de l'emploi de musicien intervenant

Il s'avère difficile de dissocier le métier de musicien intervenant de son contexte d'emploi au sens large, tant celui-ci semble influencer sur ses conditions et modalités d'exercice. Mais les multiples déclinaisons possibles de ce métier sur le terrain n'empêchent pas de tenter d'en esquisser un contour global, qui ne peut que prendre la forme d'un triangle tant les références ternaires sont nombreuses dès qu'il s'agit de décrire ce métier.

• Le contexte « triangulaire » du métier

Le musicien intervenant acquiert ou conforte au cours de sa formation des compétences en matière de création, d'interprétation et de « médiation » musicale. A la fois artiste, pédagogue et agent de développement culturel, il est le plus souvent employé par les collectivités territoriales pour contribuer à l'éducation musicale des enfants et à l'animation de la vie culturelle locale par la conception et la mise en oeuvre de projets de création et de diffusion musicale.

Les trois concepts-clefs de son action sont ainsi projet, partenariat et médiation : amener la musique à l'enfant et l'enfant à la musique par des projets conçus en partenariat entre l'école, l'école de musique et d'autres structures culturelles avec la double médiation enfant / musique et univers scolaire / univers culturel et artistique. A l'intérieur même de l'école, ses actions s'inscrivent au sein du triangle « classe, enseignant, MI » et ont pour objectif de transmettre aux enfants les trois compétences musicales essentielles que sont « l'écoute, la création et l'interprétation ».

Si le public scolaire constitue le cœur de la formation du DUMIste, et comme nous le verrons plus loin le cœur de ses activités, il peut être amené à intervenir dans d'autres structures (écoles de musique, MJC, hôpital....) et / ou en direction de publics spécifiques (petite enfance, personnes âgées, handicapées....). De manière globale, on peut donc réduire le cadre de ses activités à un triangle « employeur, utilisateurs (les structures d'intervention) et bénéficiaires (publics visés) ».

• Le contexte « territorial » de l'emploi

Le contexte d'emploi du musicien intervenant résulte de la combinaison d'une multitude de variables. Nous en avons retenu cinq, fortement reliées les unes aux autres et que nous présenterons ici sur une échelle qui nous semble aller du plus global au plus spécifique :

- a. variable « historique » : lien entre l'ancienneté de l'implantation des musiciens intervenants, variable selon les régions, et les degrés d'identification et de reconnaissance du métier.
- b. variable « politique » : déclinaison locale DRAC / rectorats / collectivités territoriales des partenariats souhaités au plus haut niveau de l'Etat ; consistance et cohérence des politiques d'éducation artistique des collectivités territoriales locales, fortement dépendantes de leur degré de maturation en matière de décentralisation culturelle ; et enfin, plus particulièrement, structuration et mise en cohérence à une échelle départementale ou régionale du système d'enseignement de la musique.
- c. variable « statutaire » : directement liée à la précédente, la volonté des collectivités de titulariser les musiciens intervenants sur les postes d'assistant spécialisé en enseignement artistique, permettant une plus grande pérennisation et une mise en cohérence de leurs actions.

- d. variable « géographique » : impact de la nature du territoire (avec l'opposition principale urbain / rural) qui ne se mesure pas seulement en nombre de kilomètres parcourus, mais encore en terme de possibilités d'inscription du musicien intervenant dans le réseau culturel et artistique local, selon la richesse de ce dernier.

Nous ne faisons ici que survoler ce contexte « territorial » de l'emploi du musicien intervenant, dans la mesure où il est similaire à celui plus global de l'éducation artistique en général, qui a déjà été fait l'objet d'une analyse approfondie dans le rapport intitulé « Education aux Arts et à la Culture », rédigé par M. Gérard Lesage et Mmes Christine Juppé-Leblond, Anne Chiffert et Marie-Madeleine Krynén (2003).

Nous nous contenterons ici de rappeler l'accent qui avait été mis sur les grandes disparités en matière de déclinaisons régionales des politiques d'éducation artistique, qui rendent difficile une approche nationale de l'état des situations d'emploi dans ce secteur. Nous proposerons au chapitre suivant quelques chiffres permettant d'étayer cette constatation, qui sera à nouveau illustrée lors de l'analyse comparative des enquêtes d'insertion. Nous ne pourrions hélas dépasser ce simple constat de diversité compte tenu des matériaux disponibles et des délais impartis.

- **Le contexte « identitaire » du métier**

Le métier de musicien intervenant est un métier à forte composante partenariale, dont l'exercice nécessite la conciliation de plusieurs logiques institutionnelles, elles-mêmes déclinées différemment selon les individus qui les interprètent et les appliquent dans leur institution d'appartenance. C'est ce qui fait toute la richesse mais aussi la fragilité du métier, le difficile équilibre partenarial ne semblant jamais définitivement acquis. C'est aussi ce qui donne de très nombreuses nuances possibles à ce métier, dont les trois composantes identitaires de départ (artiste, pédagogue, agent de développement culturel) ne pourront se déployer qu'à des degrés très divers selon le contexte d'emploi.

2. Les CFMI et la préparation au métier, ou la relation homothétique entre l'implantation des CFMI et l'insertion de leurs étudiants.

Préparer au métier de musicien intervenant, tel est le principe fédérateur de tous les CFMI, et celui qui imprègne en profondeur chacun de leurs choix et décisions pédagogiques. Une relation formation-emploi à la fois omniprésente, constitutive des modalités d'apprentissage, et sans cesse réajustée en fonction de contraintes parfois mouvantes du terrain dont la similitude avec celles que doivent gérer les musiciens intervenants est frappante.

Richesse, diversité et fragilité pourraient aussi résumer la réalité des CFMI, qui sont bien évidemment les premiers à être inscrits dans un contexte local et régional dont les variables « territoriales » citées plus haut semblent au fil de ces deux décennies d'existence (en moyenne) avoir creusées un certain nombre de différences entre ces établissements. Elles se manifestent en terme de degré d'inscription dans un réseau d'institutions partenaires et de ressources locales, comme en terme d'identification précise de leurs spécificités et de leurs potentialités en tant que lieu-ressources pour l'éducation musicale et artistique.

Nous n'irons pas plus loin sur ce sujet, qui dépasse l'objet de notre mission. La répartition régionale de l'origine et de l'implantation professionnelle des étudiants des CFMI proposée ci-dessous permettra d'illustrer cette diversité des situations dans lesquelles évoluent les CFMI . Elles aboutissent en particulier à des recrutements d'étudiants aux profils très différents, recrutements dépendant à la fois du volume et du type de candidats qui se présentent - donc des contraintes « territoriales » des CFMI - et bien sûr des critères de sélection de chaque CFMI (à l'intérieur d'un set d'épreuves d'admission désormais commun à tous les centres).

Le tableau ci-après détaille les taux de recrutement interne à la région et au département d'implantation des CFMI, mis en parallèle avec les taux d'implantation professionnelle régionale. Toutefois, il convient de garder à l'esprit que ces taux ne correspondent que partiellement aux mêmes cohortes d'étudiants : les chiffres relatifs à l'origine géographique concernent en effet exhaustivement des cohortes entrées entre 2000 et 2004, alors que les chiffres relatifs à l'implantation professionnelle sont issus d'enquêtes portant sur des cohortes sorties entre 1987 (~) et 2004 au plus tard.

2.1 Le recrutement géographique des étudiants des CFMI

Le poids du recrutement local des étudiants est très variable selon les CFMI : la région d'implantation des CFMI fournit ainsi entre 37% et 84% des étudiants de l'établissement. Les variations de la part du département d'implantation dans le recrutement sont encore plus remarquables (de 15 à 53%). Quatre CFMI recrutent plus de deux tiers de leurs étudiants dans leur région d'implantation et trois autres en recrutent environ la moitié.

CFMI	Région d'implantation	Département d'implantation	Poids du recrutement interne régional et départemental	Poids de l'implantation professionnelle dans la région et le département
Aix	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Bouches-du-Rhône	NP	78% 46%
Lille	Nord-Pas-de-Calais	Nord	74% 53%	76% 63%
Lyon	Rhône-Alpes	Rhône	68% 30%	79% 21%
Orsay	Ile-de-France	Essonne	84% 17%	73% 23%
Poitiers	Poitou-Charentes	Vienne	37% 24%	NP
Rennes	Bretagne	Ille-et-Vilaine	53% 35%	NP
Sélestat	Alsace-Lorraine	Bas-Rhin	56% 32%	67% 28%
Toulouse	Midi-Pyrénées	Haute-Garonne	NP NP	64% 30%
Tours	Centre	Indre-et-Loire	45% 15%	52% 25%

L'ampleur de ces variations d'échelle géographique de recrutement peut être due essentiellement à quatre facteurs :

- la densité humaine de la région et du département d'implantation ;
- le tissu régional des structures d'enseignement de la musique susceptibles de « fournir » des candidats potentiels (un réseau particulièrement déséquilibré puisque l'on sait que les trois régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais concentrent 38% des enseignants et 37% des élèves du réseau ENM / CNR) ;
- la proximité géographique, le nombre et la diversité d'autres établissements supérieurs d'enseignement de la musique, multipliant les possibilités d'orientation professionnelle des musiciens (remarquons d'ailleurs à ce sujet que les CFMI de Poitiers, Rennes et Tours, situés dans un périmètre relativement restreint, sont ceux dont le taux de recrutement régional est le plus bas) ;

- l'attractivité de l'établissement et de sa région d'implantation, notamment en raison de la formation dispensée et des possibilités d'insertion locale.

Enfin, comme nous le verrons ci-après, le poids de la filière « musicologie » dans l'origine des étudiants entrant au CFMI peut laisser penser que le degré de proximité (géographique et institutionnelle) entre le CFMI et le département musicologie de leur université de rattachement d'une part, le rayonnement régional de ce dernier d'autre part peuvent jouer un rôle certain en terme d'origine géographique du recrutement.

2.2 L'implantation professionnelle des DUMistes

Avec toutes les réserves exprimées au début de ce chapitre, il semblerait que toutes les régions d'implantation des CFMI, à l'exception de l'Ile-de-France, ont tendance à fidéliser un peu plus de DUMistes qu'elles ne forment de musiciens qui en sont originaires. Toutefois, ce phénomène de « rétention » est relativement faible. A l'exception du CFMI de Tours, dont la localisation en bordure de la région Centre explique sans doute en partie la particularité, entre les deux tiers et les trois quart des DUMistes s'installent professionnellement dans la région où ils ont fait leurs études. Les DUMistes de Lille ont la spécificité d'être très présents (à 63%) sur le seul département d'implantation de leur CFMI d'origine. Cette préférence géographique des diplômés pour la région où ils se sont formés pose en creux le problème de « l'irrigation » de certaines régions plus éloignées des CFMI, problème auquel la délocalisation des formations en cours d'emploi ne répond sans doute que partiellement.

3. Le profil des étudiants des neuf CFMI

« Quelles sont les principales caractéristiques des étudiants entrant dans les CFMI pour y suivre une formation initiale au métier de musicien intervenant ? » Telle est la question qui a motivé une partie de nos investigations, du fait de la probabilité du lien entre le capital formation accumulé par le musicien intervenant préalablement à son entrée au CFMI et sa trajectoire professionnelle ultérieure. Pour pouvoir mener cette réflexion à son terme, il aurait été nécessaire, idéalement, d'apparier de façon nominative les données « profil » des DUMistes avec les données « insertion professionnelle ». Cela n'a malheureusement pas été possible, du fait du manque de disponibilité de données conjointes portant sur les mêmes cohortes d'étudiants / diplômés.

Il n'en reste pas moins intéressant de mieux connaître ces profils à l'heure de la restructuration du système d'enseignement musical français dans le cadre notamment de l'harmonisation européenne préconisée dans la Déclaration de Bologne. Aussi, établissons-nous chaque fois que possible une comparaison entre le profil des DUMistes et celui d'autres musiciens, et en particulier les étudiants du CEFEDM de Lyon, en nous basant pour cela sur l'enquête d'insertion effectuée par cet établissement en 2002. Enfin, les données tirées d'une enquête de 1995 conjointe aux ministères de l'Education Nationale et de la Culture et portant sur les CFMI nous permettront parfois de cerner certaines évolutions sur une période de près de 10 ans.

De telles comparaisons seront introduites par les typographies suivantes :

✱ Enquête CEFEDM Lyon

➤ Enquête 1995 Education Nationale/ Culture

3.1 Cadre et limites de l'analyse

- Matériaux utilisés

L'analyse qui suit porte sur les trois ou quatre dernières promotions d'étudiants admis en formation initiale dans les neuf CFMI de France, soit un total de 506 individus, qui se répartissent comme suit :

	cohorte d'entrants	effectif
Aix	2000 - 2003	53
Lille	2002 - 2004	48
Lyon	2002 - 2004	64
Orsay	2002 - 2004	57
Poitiers	2001 - 2004	51
Rennes	2002 - 2004	59
Sélestat	2001 - 2004	60
Toulouse	2001 - 2004	62
Tours	2002 - 2004	52
TOTAL		506

Les critères retenus ont été le sexe, l'âge, l'origine géographique (département de résidence au moment de l'inscription) et les niveaux d'études générales et musicales. L'ensemble de ces données ont été saisies après consultation des dossiers d'inscription aux épreuves d'admission (pour les étudiants admis uniquement), les dossiers d'inscription définitive étant entre les mains des services de scolarité de l'université, donc beaucoup plus difficiles d'accès.

Les chiffres moyens relatifs à l'ensemble des CFMI concernent la population des 506 étudiants constituée selon les modalités indiquées ci-dessus. En revanche, pour des raisons de pertinence statistique, les variations selon les CFMI portent sur un nombre un peu plus large de promotions qui ont permis de travailler sur un effectif minimum de 100 pour chacun des CFMI (à l'exception de celui d'Aix (80) et de Poitiers (51)).

• Réserves méthodologiques et cadre d'interprétation

Avant d'aborder l'analyse statistique de ces données, nous souhaitons émettre un certain nombre de réserves méthodologiques quant à la fiabilité et à la précision des informations collectées, et enfin préciser le cadre interprétatif de ces données, en particulier en ce qui concerne le niveau musical.

Il est en effet important de souligner en préalable la forte disparité en matière de conception des formulaires et / ou dossiers d'inscription aux tests d'admission des CFMI, dont certains ne proposent pas toujours de façon immédiate des informations précises adaptées à des traitements statistiques. D'autre part, les informations contenues dans ces dossiers ne sont pas actualisées au moment de l'admission effective des étudiants, et donc les diplômes qui étaient « en cours d'obtention » au moment des tests d'admission n'ont pu être répertoriés en tant que diplômes possédés à l'entrée au CFMI. Ces deux remarques expliquent pourquoi les niveaux n'ont été saisis que sous le concept de « niveau », soit la dernière année d'études suivie, et non sous celui plus précis de « diplôme possédé ».

Nos dernières réserves et surtout nos incitations à la prudence interprétative portent sur le niveau musical des étudiants au moment de leur admission. Ce critère, qui fait de toute façon l'objet d'évaluations approfondies lors des épreuves d'admission aux CFMI, est bien difficile à capter statistiquement pour une formation où la diversité et l'hétérogénéité des parcours antérieurs sont la règle plutôt que l'exception.

Deux grands types de parcours ont été repérés et saisis comme tel :

- le premier, que l'on appellera tout au long de ce rapport parcours « classique », se réfère à des parcours ayant abouti à des niveaux ou des diplômes délivrés par des écoles de musique agréées ou contrôlées : respectivement par ordre de niveau croissant, cycle 2, CFEM (Certificat de Fin d'Etudes Musicales) et DEM (Diplôme d'Etudes Musicales) ;
- le second, que l'on dénommera parcours « parallèle » dans la suite des analyses, regroupe tous les autres cas, à savoir les parcours « classiques » n'ayant pas été décrit ou sanctionné par les niveaux ou diplômes mentionnés ci-dessus, mais encore et surtout des parcours mêlant à des degrés divers autodidactie, cours particuliers, période d'études dans des écoles non agréées ou relevant d'esthétiques différentes....

Il doit être clair que ces deux types de parcours ne sont ni hiérarchisables (puisque'ils relèvent le plus souvent de deux univers de pratiques musicales aux compétences et aux modes d'exercice fort différents) ni tout à fait étanches : ainsi, un étudiant répertorié « cycle 2 » peut fort bien avoir continué à progresser singulièrement hors contexte « classique », et avoir atteint un niveau musical équivalent par exemple au CFEM sans qu'il en ait l'étiquette. A l'inverse, un étudiant répertorié « DEM » peut avoir beaucoup ralenti sa pratique musicale entre l'obtention de ce diplôme et son entrée au CFMI, et donc avoir in fine un niveau réel moindre que celui que son diplôme laisse supposer. Enfin, dans certains CFMI, les étudiants ayant suivi un parcours

parallèle sont tenus de suivre un module de formation musicale qui soit au moins de niveau cycle 2 dans une école agréée ou contrôlée avant de se présenter à l'admission.

Cette classification a en outre les limites suivantes :

- la rubrique parcours « parallèles » ne distingue pas les esthétiques musicales dominantes des entrants ;
- en ce qui concerne les parcours « classiques », elle bute encore sur un manque toujours prégnant d'uniformité dans l'appellation des cycles d'études et des diplômes, et également sur l'hétérogénéité des niveaux pour un même diplôme selon les types d'établissement d'origine. Enfin, par manque de connaissances fines du terrain, nous avons abusivement synthétisé le niveau musical par le niveau instrumental en négligeant le niveau en formation musicale, ce dernier n'étant retenu que lorsque ne figurait aucun type d'information sur le niveau instrumental. Or, le contenu même de la formation puis des activités professionnelles des étudiants (importance de la démarche de création, des compétences vocales, fréquence des postes d'enseignant en formation musicale...) nous montre a posteriori qu'il aurait été judicieux de le prendre en compte également.

L'ensemble de ces remarques renvoie bien sûr à un débat beaucoup plus large et ancien sur l'assimilation fréquente des compétences musicales et artistiques, voire même de l'identité artistique, aux compétences liées à la maîtrise de l'instrument, assimilation découlant des modalités historiques de l'enseignement de la musique, très centré autour de l'apprentissage instrumental avec toutes les valeurs qui peuvent en découler.

3.2 Les principales caractéristiques de la population étudiante des CFMI

Les critères d'admission requis pour l'entrée au CFMI conjuguent niveau général (être au minimum en possession du baccalauréat ou équivalent), niveau musical (devant correspondre à un niveau de 3^e cycle ou tout au moins refléter un degré conséquent de pratique musicale) et enfin un certain degré de maturité que reflète l'expression « avoir obtenu son baccalauréat depuis au moins 2 ans ». Hormis le baccalauréat donc, aucun diplôme n'est exigé, ce qui permet le recrutement de musiciens aux profils variés, que traduit bien la remarquable amplitude des âges à l'entrée aux CFMI (de 18 à plus de 40 ans !), reflet de parcours étudiants et / ou professionnels en amont des CFMI plus ou moins continus ou enchevêtrés.

Ces parcours ne pourront être reconstitués ici qu'en croisant les variables âge, sexe, niveaux et dominantes de formation (les données relatives à l'expérience professionnelle auraient nécessité beaucoup plus de temps et de recul pour pouvoir être traitées statistiquement). L'analyse de la dépendance entre ces variables permet d'opposer deux grands types de population étudiante :

- l'une plutôt féminine, jeune, d'un niveau d'études générales légèrement supérieur et surtout ayant suivi des parcours musicaux à dominante « classique » et les ayant plus souvent menés jusqu'au niveau DEM ;
- l'autre, plutôt masculine et plus âgée, ayant un peu moins persévéré dans des études universitaires et surtout avec des parcours musicaux beaucoup plus souvent « parallèles », donc hors écoles de musique agréées et / ou contrôlées.

Les caractéristiques divergentes de ces deux types de population renvoient à la structuration des deux mondes musicaux que sont l'univers de la musique savante et celui des musiques populaires, qui forment et emploient des musiciens aux profils, aux compétences et aux valeurs radicalement différents (cf « Philippe Coulangéon : Les musiciens interprètes en France ; portrait d'une profession ; La Documentation Française ; 2004 »). La rareté bien connue

des passerelles entre ces deux mondes donne bien sûr une valeur inestimable à la coexistence de ces deux types principaux de musiciens dans un même lieu de formation, coexistence qui ne peut que renouveler les rapports qu'ils avaient établis avec la musique, et nourrir ainsi leurs démarches artistiques et pédagogiques.

3.2.1 L'âge

Synthèse quantitative de tout un parcours biographique, l'âge est à la fois la variable la plus aisée à saisir statistiquement, et la plus difficile à interpréter (surtout en l'absence de données statistiques portant sur l'expérience professionnelle). Le critère de l'âge est en particulier un bon indicateur du parcours de formation musicale : les liens entre l'âge et l'apprentissage musical ont été établis à de multiples reprises dans des travaux de recherche : l'on sait par exemple que, à l'intérieur même des parcours de formation dits « classiques », la précocité de l'apprentissage est fortement liée à l'instrument pratiqué, deux variables elles-mêmes fortement corrélées au milieu socioculturel d'origine de l'apprenant. Enfin et surtout, l'âge est un bon marqueur du domaine musical de référence, la part des « moins de 25 ans » parmi la population française des interprètes de musique savante étant par exemple deux fois plus importante que parmi les interprètes de « musiques populaires », du fait notamment de la précocité de l'apprentissage beaucoup plus prégnante dans l'univers classique.

De façon générale, l'amplitude des âges à l'entrée dans chaque CFMI est remarquable (de 18 à 49 ans en formation initiale).

	21 ans et moins	de 22 à 24 ans	de 25 à 29 ans	30 ans et plus	Total
effectif	142	173	110	79	504
répartition	28%	34%	22%	16%	100%

Près des deux tiers des étudiants ont moins de 25 ans, et à l'intérieur de ce groupe d'âge, la répartition penche très légèrement en faveur des 22-24 ans, tranche d'âge qui regroupe un étudiant sur trois. Cette répartition selon les différentes tranches d'âge diffère notablement selon les CFMI : la part des moins de 25 ans varie de 48 à 79%, et à l'intérieur même de ce groupe la part des « 21 ans et moins » varie du simple au double (entre 18 et 41%). Les 21 ans et moins représentent au plus un quart des étudiants dans 4 CFMI, et plus ou moins un tiers dans 5 CFMI. La part des « 30 ans et plus » quant à elle varie de 7% à 22% selon les CFMI.

✱ Enquête CEFEDM Lyon

L'enquête « CEFEDM Lyon » ne donne pas de répartition chiffrée des tranches d'âge. Elle évoque toutefois la baisse des 18-20 ans depuis 1995 (et sa disparition dans la dernière promotion) et un resserrement autour des 21-26 ans avec la disparition progressive des autres fourchettes d'âge.

Les étudiants des CFMI se distingueraient alors par une présence plus marquée dans les tranches d'âge extrêmes des « 21 ans et moins » et des « 30 ans et plus ».

3.2.2 Le sexe

Le taux moyen de présence féminine parmi la population étudiante en « formation initiale » dans les CFMI est de 62%. Sur les neuf centres, six ont un taux très proche de cette moyenne, trois autres s'en éloignent plus et font varier ce taux de présence féminine entre 48 et 72%.

✱ Enquête CEFEDM Lyon

Ce taux moyen de 62% est très proche, quoique légèrement inférieur, à celui observé dans l'ensemble des CEFEDM (69%), et conforme aux taux que l'on peut observer dans les métiers plus particulièrement liés à l'enseignement. Les CNSM de Paris et Lyon, qui préparent à des métiers plus fréquemment tournés vers l'interprétation, ont un taux moyen d'étudiantes de 46%.

3.2.3 Les niveaux

La composition des populations étudiantes selon leurs niveaux d'études générales et musicales varie selon les CFMI, pour des raisons souvent fortement liées à un contexte départemental et régional particulier (voir plus haut).

- Niveau d'études générales

Relevons que 93% des étudiants admis sont titulaires du baccalauréat, et que 71% des étudiants admis ont suivi au moins une année d'études universitaires. Ce dernier taux est nettement supérieur à celui observé dans l'enquête « CEFEDM Lyon » qui est de 41%.

	< bac	bac	bac+1	bac+2	bac+3	bac+4 et +	Total
effectif	34	110	78	142	107	30	501
répartition	7%	22%	16%	28%	21%	6%	100%

Plus de la moitié des étudiants ont au moins atteint le niveau bac+2 :

	< bac+2	bac+2	> bac+2	Total
effectif	222	142	137	501
répartition	44%	28%	27%	100%

➤ Enquête 1995 Education Nationale/ Culture

La comparaison avec les données de l'enquête 1995 est difficile dans la mesure où celles-ci portent sur des diplômes et non des niveaux :

	< bac	bac	bac+1	bac+2	bac+3 et +
effectif	68	108	116	228	104
répartition	11%	17%	19%	36%	17%

Source : enquête 1995 Education Nationale / Culture

La seule interprétation que l'on puisse faire avec certitude porte sur le groupe de niveau inférieur à bac+2, qui était de 47% en 1995 et qui est de 44% aujourd'hui. L'évolution à la baisse

de la proportion des étudiants n'ayant pas obtenu le baccalauréat est plus significative (11% en 1995, 7% en 2004).

Notons que 68% des étudiants ayant suivi des études universitaires en préalable à leur entrée au CFMI avaient opté pour la filière musicologie, ce qui porte à 48% la proportion des étudiants des CFMI ayant suivi au moins une année d'études universitaires en musicologie en préalable à leur admission. L'importance relative de cette filière d'origine dépend du niveau atteint par les étudiants. Ainsi, cette filière est particulièrement répandue auprès des étudiants entrant dans les CFMI avec un niveau bac+1 ou bac+3.

	filière 'musicologie'
Bac+1	79%
Bac+2	59%
Bac+3	79%
Bac+4 et plus	27%

Ces variations selon le niveau atteint tendent à signifier que les étudiants en musicologie se comportent de deux façons distinctes : soit ils se réorientent très vite vers une formation professionnelle dès la fin de leur première année, soit ils le font à l'issue d'une année de licence. Les données issues de l'enquête CEFEDM Lyon confirment cette tendance, puisque la proportion d'étudiants ayant une licence en musicologie est deux fois supérieure à la proportion des détenteurs d'un DEUG.

Les répartitions par niveau d'études diffèrent beaucoup selon les CFMI, avec des taux variant du simple au double, voire au triple :

	< bac+2	bac+2	> bac+2
taux minimum observé	27%	19%	14%
taux maximum observé	52%	53%	38%

Le groupe dominant est le niveau inférieur à bac+2 pour 5 CFMI, et le niveau bac+2 pour 3 CFMI. Les étudiants du dernier CFMI sont également présents sur les niveaux extrêmes inférieur et supérieur à bac+2.

- **Niveau d'études musicales**

	parcours 'parallèles'	parcours 'classiques'			Total
		cycle 2	CFEM ou niveau CFEM	DEM ou niveau DEM	
effectif	98	64	212	128	502
répartition	20%	13%	42%	25%	100%

Notons que 67% des étudiants des CFMI ont suivi un parcours de formation dans des écoles de musique contrôlées ou agréées les ayant mené au moins jusqu'au cycle 3, et qui s'est arrêté à ce niveau pour les deux-tiers d'entre eux. D'autre part, 20% d'entre eux n'ont pas ou très peu fréquenté ce type d'écoles, et leur parcours d'apprentissage a mêlé à des degrés divers cours particuliers, autodidactie, écoles de musique municipales, privées ou associatives, et a pu porter sur des esthétiques différentes de la musique classique. Contrairement aux critères d'admission dans les CEFEDM, la possession du DEM n'est pas obligatoire, et ce niveau n'est atteint que par un quart des étudiants en moyenne.

➤ Enquête 1995 Education Nationale/ Culture

Les mêmes réserves que précédemment (différences entre niveaux et diplômes) sont ici posées en ce qui concerne la comparaison avec les données de l'enquête 1995, qui sont les suivantes

Autres	CFEM	DEM
42%	32%	26%

Source : enquête 1995 Education Nationale/ Culture

La catégorie « autres » de cette enquête (42%) est équivalente à l'addition des catégories « parcours parallèles » et « cycle 2 » des données 2004 ci-dessus (33%). On peut donc en déduire une diminution certaine depuis 1995 de ces deux catégories, ou de l'une des deux, au profit des niveaux diplômes CFEM/ DEM.

Les parcours de formation musicale suivis en amont du DUMI diffèrent de façon considérable selon les CFMI, et en particulier le poids relatif des parcours « parallèles » qui varie de 6 à 38%.

	parcours 'parallèle'	cycle 2	CFEM	DEM
taux minimum observé	6%	8%	25%	12%
taux maximum observé	38%	24%	59%	42%

- Répartition de la population étudiante par combinaison des niveaux général et musical

Cinq combinaisons (niveau musical, niveau général) regroupent les deux tiers des étudiants :

- le niveau / diplôme CFEM combiné avec chacun des trois groupes de niveau général ;
- le niveau inférieur à bac+2 combiné avec le niveau/ diplôme DEM ou la catégorie « parcours parallèles ».

	< bac+2	bac+2	> bac+2
parcours 'parallèles'	9%	5%	5%
cycle 2	4%	5%	3%
CFEM ou niveau CFEM	16%	12%	14%
DEM ou niveau DEM	14%	7%	4%

3.2.4 Interdépendance des critères sexe, âge et niveaux

- Sexe et âge

		21 ans et moins	de 22 à 24 ans	de 25 à 29 ans	30 ans et plus	Total
sexe féminin	effectif	106	102	67	36	311
	<i>répartition</i>	34%	33%	22%	12%	100%
sexe masculin	effectif	36	71	43	43	193
	<i>répartition</i>	19%	37%	22%	22%	100%

Les variations de la répartition par tranche d'âge selon le sexe ne sont visibles que dans les tranches d'âge extrêmes, avec des taux variant de près du simple au double en faveur des étudiantes chez les « 21 ans et moins » et en faveur des étudiants chez les « 30 ans et plus ».

- Sexe, âge et niveau d'études générales

Notons que 95% des filles et 90% des garçons avaient au moins le baccalauréat à leur entrée au CFMI. Parmi ceux ayant poursuivi des études générales après le baccalauréat, ce qui est le cas pour 74% des filles et pour 68% des garçons, le choix de la filière « musicologie » a été fait par 69% des filles et 63% des garçons. Globalement, 51% des filles et 43% des garçons avaient donc suivi au moins une année d'études universitaires en musicologie en préalable à leur entrée au CFMI.

		< bac+2	bac+2	> bac+2	Total
sexe féminin	effectif	127	85	95	307
	<i>répartition</i>	41%	28%	31%	100%
sexe masculin	effectif	95	57	42	194
	<i>répartition</i>	49%	29%	22%	100%

Les étudiants ont tendance à avoir un peu plus souvent arrêté leurs études avant le niveau bac+2, alors que les filles les ont un peu plus souvent menées après ce niveau. Cet écart selon le sexe se vérifie pour toutes les tranches d'âge, mais plus particulièrement pour les moins de 25 ans.

			< bac+2	bac+2	> bac+2	Total
moins de 25 ans	F	effectif	80	63	64	207
		<i>répartition</i>	38%	30%	31%	100%
	M	effectif	51	31	25	107
		<i>répartition</i>	48%	29%	23%	100%
de 25 à 29 ans	F	effectif	29	16	19	64
		<i>répartition</i>	43%	24%	28%	100%
	M	effectif	21	13	9	43
		<i>répartition</i>	49%	30%	21%	100%
30 ans et plus	F	effectif	18	6	12	36
		<i>répartition</i>	50%	17%	33%	100%
	M	effectif	22	13	8	43
		<i>répartition</i>	51%	30%	19%	100%

- Sexe, âge et parcours d'études musicales

		divers	cycle 2	CFEM ou niveau CFEM	DEM ou niveau DEM	Total
sexe féminin	effectif	38	38	147	87	310
	<i>répartition</i>	12%	12%	47%	28%	100%
sexe masculin	effectif	60	26	65	41	192
	<i>répartition</i>	31%	14%	34%	21%	100%

Le type de parcours musicaux suivis par les étudiants est très différent selon le sexe, puisque les parcours parallèles sont suivis près de trois fois moins fréquemment par les étudiantes que par les étudiants, qui sont près d'un tiers dans ce cas. La répartition par niveau à l'intérieur même des parcours « classiques » n'est pas vraiment sensible à la variable du sexe, à l'exception du cycle 2, dont la frontière avec les parcours « parallèles » n'est pas complètement étanche par construction (voir introduction).

		cycle 2	CFEM ou niveau CFEM	DEM ou niveau DEM	Total
sexe féminin	effectif	38	147	87	272
	<i>répartition</i>	14%	54%	32%	100%
sexe masculin	effectif	26	65	41	132
	<i>répartition</i>	20%	49%	31%	100%

Le tableau ci-dessous montre que cette différence de parcours musicaux selon le sexe est faible pour les « moins de 25 ans », mais qu'elle est très marquée pour les « 25 ans et plus ». A cette différence de type de parcours s'ajoute une différence en terme de niveaux obtenus pour les « 30 ans et plus », groupe d'âge dans lequel les garçons ont beaucoup moins souvent atteint le niveau DEM que les filles.

			divers	cycle 2	CFEM ou niveau CFEM	DEM ou niveau DEM	Total
moins de 25 ans	F	effectif	26	24	105	53	208
		répartition	13%	12%	50%	25%	100%
	M	effectif	21	15	47	23	107
		répartition	20%	14%	44%	21%	100%
de 25 à 29 ans	F	effectif	7	7	29	23	67
		répartition	10%	10%	43%	34%	100%
	M	effectif	19	4	7	12	43
		répartition	44%	9%	16%	28%	100%
30 ans et plus	F	effectif	5	7	13	11	36
		répartition	14%	19%	36%	31%	100%
	M	effectif	20	7	10	6	43
		répartition	47%	16%	23%	14%	100%
Total effectif			98	64	212	128	506
Total répartition			19%	13%	42%	25%	100%

Les variations de parcours selon l'âge à l'entrée concernent essentiellement les études générales au sein de la population féminine, et les études musicales pour la population masculine.

		< bac+2	bac+2	> bac+2	parcours 'parallèle'	cycle 2	CFEM ou niveau CFEM	DEM ou niveau DEM
F	moins de 25 ans	39%	30%	31%	13%	12%	50%	25%
	de 25 à 29 ans	45%	25%	30%	11%	11%	44%	35%
	30 ans et plus	50%	17%	33%	14%	19%	36%	31%

		< bac+2	bac+2	> bac+2	parcours 'parallèle'	cycle 2	CFEM ou niveau CFEM	DEM ou niveau DEM
M	moins de 25 ans	48%	29%	23%	20%	14%	44%	22%
	de 25 à 29 ans	49%	30%	21%	45%	10%	17%	29%
	30 ans et plus	51%	30%	19%	47%	16%	23%	14%

4. Le recensement national et régional des DUMIstes

4.1 Recensement des DUMIstes dans les établissements publics d'enseignement de la musique

Le cadre d'emploi « ASEA » est accessible à la fois aux titulaires du DE et du DUMI, mais il n'existe pas de ventilation statistique des titulaires et non-titulaires de ce cadre d'emploi par diplôme et par région. Seul semble connu le taux national de titularisation des personnels de ce cadre d'emploi, qui était de 50,3% au 1^{er} mars 2004, soit un taux supérieur à celui de l'ensemble de la filière artistique, qui était de 38%.

Les statistiques portant sur la session 2001 des concours de titularisation dans le cadre d'emploi « ASEA » permettent en outre de se faire une idée des difficultés de titularisation dans la spécialisation « IMS », relativement aux autres spécialisations musicales, dont le taux de succès est près de deux fois supérieur :

	Type de concours	inscrits	présents	admis	taux de succès (*)
ASEA 'IMS'	externe	584	541	112	21%
	interne	88	67	38	57%
	ensemble	672	608	150	25%
ASEA 'musique' hors IMS	externe	2171	2026	991	49%
	interne	691	510	207	41%
	ensemble	2862	2536	1198	47%

(*) : rapport candidats présents/ candidats admis.

En d'autres termes, le rapport entre les candidats à la titularisation et le nombre de postes offerts serait deux fois plus défavorable aux candidats dans la discipline « intervention en milieu scolaire ». Faute de données exhaustives et fines qui permettraient de connaître la composition détaillée de ce cadre d'emploi par diplôme et par statut à une échelle nationale et régionale, nous utiliserons ici les données concernant les effectifs d'enseignants dans les EMMA et dans les CNR et ENM selon leur statut, cadre d'emploi et diplôme, qui sont issues du programme courant d'enquêtes du Département des études, de la prospective et des statistiques du Ministère de la Culture auprès des établissements d'enseignement artistique spécialisé. Nous comparerons ensuite ces données à celles issues de l'enquête « Conservatoires de France » et de l'enquête « Colette Cordelier » (Ministère de la Culture).

• Les difficultés du recensement des DUMIstes « dans » les écoles de musique

Le recensement des DUMIstes selon le critère de leur appartenance ou rattachement aux écoles de musique se heurte à un double problème :

- d'une part, un problème général d'identification et de reconnaissance de ce diplôme par les directeurs de ces établissements ;
- d'autre part, un problème plus spécifiquement lié au contexte d'emploi des DUMIstes qui peuvent être rattachés « officiellement » à une école de musique sans y être du tout intégrés pour peu qu'ils n'y exercent aucune activité d'enseignement.

Or, les enquêtes effectuées par le DEPS auprès des directeurs d'établissement d'enseignement de la musique portent notamment sur « la présence des enseignants dans les écoles de musique », situation qui est loin de correspondre systématiquement aux situations des DUMistes, ni tout à fait dans l'école de musique, ni tout à fait à l'extérieur. On peut s'attendre à ce que les chiffres proposés ci-dessous correspondent surtout aux DUMistes exerçant effectivement des fonctions d'enseignement en école de musique, et que les DUMistes effectuant l'essentiel de leurs services en milieu scolaire soient largement sous-évalués (ce qui expliquerait d'ailleurs l'écart relativement important du taux de titularisation des DUMistes entre la source DEPS et la source « Conservatoires de France »).

- **Les DUMistes en EMMA**

Nous proposons ci-dessous l'analyse des données issues du document « Les écoles municipales de musique agréées – Résultats d'enquête – Année scolaire 2000 – 2001 - DEPS / Note statistique n°2, septembre 2002 ». Dans cette enquête, les directeurs d'établissement étaient invités à recenser leurs enseignants et à les répertorier notamment selon le critère du diplôme possédé. Une proportion importante d'enseignants (36% des titulaires et 64% des non-titulaires) n'a pu être répertorié selon ce critère du diplôme possédé, sans que l'on puisse déterminer si cette absence de réponses est due à une absence de diplôme ou plutôt à une méconnaissance du diplôme effectivement possédé. Nous appellerons abusivement et par souci de simplification cette proportion le « taux de non-diplômes ».

	CA	DE	DUMI	sans diplôme ou diplôme inconnu	total diplômés	total enseignants	taux de 'non- diplômés'
Ensemble du personnel titulaire	783	1169	88	1140	2040	3180	36%
dont : Professeurs	725	115	0	280	840	1120	25%
Assistants spécialisés	52	992	79	378	1123	1501	25%
Assistants	5	63	9	482	77	559	86%
Ensemble du personnel non titulaire	452	916	173	2702	1541	4243	64%
dont : Vacataires	300	341	27	1281	668	1949	66%
Autre personnel d'enseignement non titulaire rémunéré	1	4	0	26	5	31	84%
Enseignants bénévoles	0	1	0	3	1	4	75%
Ensemble du personnel enseignant	1235	2085	261	3842	3581	7423	52%

Nous proposons ci-dessous une répartition selon le diplôme possédé de ces effectifs de diplômés d'une part, et ensuite des effectifs globaux des enseignants (diplômés, non-diplômés, diplômes inconnus).

		CA	DE	DUMI	taux de 'non-diplômés'	total diplômés	total enseignants
Ensemble du personnel titulaire :	<i>diplômés</i>	38%	57%	4%		100%	
	<i>enseignants</i>	25%	37%	3%	36%		100%
	<i>Professeurs</i>						
	<i>diplômés</i>	86%	14%	0%		100%	
	<i>enseignants</i>	65%	10%	0%	25%		100%
	<i>Assistants spécialisés</i>						
	<i>diplômés</i>	5%	88%	7%		100%	
Ensemble du personnel non titulaire :	<i>enseignants</i>	3%	66%	5%	25%		100%
	<i>Assistants</i>						
	<i>diplômés</i>	6%	82%	12%		100%	
	<i>enseignants</i>	1%	11%	2%	86%		100%
	<i>Contractuels</i>						
	<i>diplômés</i>	29%	59%	11%		100%	
	<i>enseignants</i>	11%	22%	4%	64%		100%
Ensemble du personnel enseignant	<i>Contractuels</i>						
	<i>diplômés</i>	17%	66%	17%		100%	
	<i>enseignants</i>	7%	25%	7%	62%		100%
	<i>Vacataires</i>						
	<i>diplômés</i>	45%	51%	4%		100%	
	<i>enseignants</i>	15%	17%	1%	66%		100%
	<i>Ensemble du personnel enseignant</i>						
	<i>diplômés</i>	34%	58%	7%		100%	
	<i>enseignants</i>	17%	28%	4%	52%		100%

Les enseignants détenteurs d'un DUMI représenteraient 7% de l'ensemble des personnels enseignants diplômés des EMMA, dont 58% seraient détenteurs du DE et 34% du CA. Ils représenteraient 4% des personnels diplômés titulaires et 11% des non-titulaires. Ils représentent 7% des effectifs de titulaires diplômés du cadre d'emploi « ASEA », constitués à 88% de titulaires du DE. Leur poids relatif serait en définitive plus important dans la filière « assistant », où ils représenteraient 12% des effectifs de titulaires. Ce poids relatif atteint son maximum (17%) parmi les diplômés contractuels non-titulaires. Le tableau ci-dessous, qui se lit cette fois par colonne, confirme cette sur-représentation des DUMIstes parmi les non-titulaires et les titulaires « assistants ».

	total	CA	DE	DUMI
Ensemble du personnel titulaire	42,80%	63,4%	56,1%	33,7%
Professeurs	15,1%	58,7%	5,5%	0,0%
Assistants spécialisés	20,2%	4,2%	47,6%	30,1%
Assistants	7,5%	0,4%	3,0%	3,6%
Ensemble du personnel non titulaire	57,20%	36,6%	43,9%	66,3%
Contractuels	30,4%	12,2%	27,3%	56,1%
Vacataires	26,3%	24,3%	16,4%	10,2%
Autre personnel d'enseignement non titulaire rémunéré	0,4%	0,1%	0,2%	0,0%
Enseignants bénévoles	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Ensemble du personnel enseignant	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si 34% des DUMIstes recensés en EMMA seraient titulaires de leur poste, cette proportion serait de 56% pour les titulaires du DE. Les DUMIstes non-titulaires seraient plus souvent contractuels que vacataires (ce qui est l'inverse pour les titulaires du DE). En dépit de toutes les réserves énoncées plus haut à propos de l'important taux de « non-diplômes », l'ensemble de ces chiffres indique clairement que le diplôme du DUMI induit moins souvent la titularisation que le diplôme du DE. Et lorsque cette titularisation est effective, elle s'effectue relativement souvent dans un cadre d'emploi inadapté (assistant) dans lequel leurs compétences spécifiques sont soit sous-évaluées, soit inutilisées.

- **Les DUMIstes en ENM/ CNR en 2003/ 2004**

Les données ci-dessous portant sur les effectifs d'enseignants selon leur statut, cadre d'emploi et diplôme nous ont été transmises par le Département des études, de la prospective et des statistiques du Ministère de la Culture et sont issues de leur dernière enquête, dont les résultats n'ont pas encore été publiés, auprès des établissements d'enseignement artistique spécialisé. Les limites des données exposées ici sont dues à un taux de non-réponses particulièrement important concernant la possession ou non du DUMI. Ce taux est en moyenne de 13% pour l'année scolaire 2003/ 2004, (il est de 9% pour ce qui concerne la possession ou non du DE ou du CA). Cette imprécision des réponses plus importante pour ce diplôme tendrait d'ailleurs à prouver le problème prégnant d'identification claire des DUMIstes et de leurs spécificités pour les directeurs de ces établissements. Toutefois, on lira ci-dessous que ce taux de « non-réponses » a diminué de 17 à 9% entre 1998/ 1999 et 2001/ 2002 (mais il a bizarrement de nouveau augmenté depuis).

Enseignants en musique des CNR et ENM de France métropolitaine par statut, cadre d'emploi et diplôme possédé (année scolaire 2003-2004)														
STATUT	CADRE D'EMPLOI	EFFECTIF TOTAL	DUMI				DE				CA DE PROFESSEUR			
			Oui	Non	Non précisé	taux de 'non-réponses'	Oui	Non	Non précisé	taux de 'non-réponses'	Oui	Non	Non précisé	taux de 'non-réponses'
Titulaire et stagiaire	Directeur et directeur enseignant	29		26	3	10%	1	26	2	7%	17	11	1	3%
	Professeur et professeur animateur	2 987	25	2 700	262	9%	657	2 140	190	6%	2 532	392	63	2%
	Assistant spécialisé	1 619	96	1 368	155	10%	1 029	537	53	3%	67	1 436	116	7%
	Assistant	524	18	465	41	8%	114	388	22	4%	9	480	35	7%
	autre cadre d'emploi	29	1	27	1	3%	1	27	1	3%	1	27	1	3%
	Non précisé	80	2	59	19	24%	34	32	14	18%	23	46	11	14%
	<i>Ensemble des titulaires et stagiaires</i>	<i>5 268</i>	<i>142</i>	<i>4 645</i>	<i>481</i>	<i>9%</i>	<i>1 836</i>	<i>3 150</i>	<i>282</i>	<i>5%</i>	<i>2 649</i>	<i>2 392</i>	<i>227</i>	<i>4%</i>
Non titulaire	Professeur et professeur animateur	728	3	616	109	15%	150	500	78	11%	326	338	64	9%
	Assistant spécialisé	515	77	308	130	25%	287	157	71	14%	17	362	136	26%
	Assistant	592	15	407	170	29%	58	391	143	24%	8	435	149	25%
	autre cadre d'emploi	3		2	1	33%	1	1	1	33%		2	1	33%
	Non précisé	514	15	407	92	18%	137	328	49	10%	100	352	62	12%
	<i>Ensemble des Non titulaires</i>	<i>2 352</i>	<i>110</i>	<i>1 740</i>	<i>502</i>	<i>21%</i>	<i>633</i>	<i>1 377</i>	<i>342</i>	<i>15%</i>	<i>451</i>	<i>1 489</i>	<i>412</i>	<i>18%</i>
Non précisé	Professeur et professeur animateur	16		8	8	50%	3	6	7	44%	4	5	7	44%
	Assistant spécialisé	21	2	7	12	57%	11	2	8	38%	1	9	11	52%
	Assistant	9	1	3	5	56%	1	4	4	44%		5	4	44%
	Non précisé	34	1	4	29	85%	9	1	24	71%	10	4	20	59%
	<i>Ensemble des enseignants à statut non précisé</i>	<i>80</i>	<i>4</i>	<i>22</i>	<i>54</i>	<i>68%</i>	<i>24</i>	<i>13</i>	<i>43</i>	<i>54%</i>	<i>15</i>	<i>23</i>	<i>42</i>	<i>53%</i>
Total		7 700	256	6 407	1 037	13%	2 493	4 540	667	9%	3 115	3 904	681	9%

De façon plus synthétique, la répartition des enseignants diplômés d'ENM / CNR selon le diplôme possédé est le suivant :

STATUT	CADRE D'EMPLOI	DIPLÔMES			TOTAL
		DUMI	DE	CA	
Titulaire et stagiaire	Directeur et directeur enseignant	0%	6%	94%	100%
	Professeur et professeur animateur	1%	20%	79%	100%
	Assistant spécialisé	8%	86%	6%	100%
	Assistant	13%	81%	6%	100%
	autre cadre d'emploi	33%	33%	33%	100%
	Non précisé	3%	58%	39%	100%
	<i>Ensemble des titulaires et stagiaires</i>	3%	40%	57%	100%
Non titulaire	Professeur et professeur animateur	1%	31%	68%	100%
	Assistant spécialisé	20%	75%	4%	100%
	Assistant	19%	72%	10%	100%
	autre cadre d'emploi	0%	100%	0%	100%
	Non précisé	6%	54%	40%	100%
	<i>Ensemble des Non titulaires</i>	9%	53%	38%	100%
Non précisé	Professeur et professeur animateur	0%	43%	57%	100%
	Assistant spécialisé	14%	79%	7%	100%
	Assistant	50%	50%	0%	100%
	Non précisé	5%	45%	50%	100%
	<i>Ensemble des enseignants à statut non précisé</i>	9%	56%	35%	100%
Total		4%	43%	53%	100%

En 2003/ 2004, les enseignants titulaires d'un DUMI représenteraient 4% de l'ensemble du personnel enseignant diplômé des ENM/ CNR, composé à 43% d'enseignants détenteurs du DE (leur présence relative serait donc moins importante dans ces structures que dans les EMMA, où leur poids est de 7%). Ils représenteraient 3% des personnels titulaires diplômés et 9% des non-titulaires diplômés. Enfin, à l'intérieur même du cadre d'emploi « ASEA », ils représenteraient 8% des effectifs de titulaires diplômés et 20% des non-titulaires. Comme en EMMA, leur poids relatif parmi les titulaires serait plus important dans le cadre d'emploi « assistant », où ils représenteraient 13% des effectifs de diplômés titulaires, que dans celui d'ASEA.

Le tableau ci-dessous, qui se lit cette fois par colonne, montre que, contrairement à la situation en EMMA, les DUMIistes sont à une courte majorité titulaires de leur poste, et parmi eux environ 10% ont même intégré le cadre d'emploi de professeur / animateur.

L'écart entre le taux de titularisation des détenteurs du DUMI et du DE reste important (respectivement 55% et 74%) mais moindre qu'en EMMA .

STATUT	CADRE D'EMPLOI	DUMI	DE	CA
Titulaire et stagiaire	Directeur et directeur enseignant	0%	0%	1%
	Professeur et professeur animateur	10%	26%	81%
	Assistant spécialisé	38%	41%	2%
	Assistant	7%	5%	0%
	autre cadre d'emploi	0%	0%	0%
	Non précisé	1%	1%	1%
	<i>Ensemble des titulaires et stagiaires</i>	55%	74%	85%
Non titulaire	Professeur et professeur animateur	1%	6%	10%
	Assistant spécialisé	30%	12%	1%
	Assistant	6%	2%	0%
	autre cadre d'emploi	0%	0%	0%
	Non précisé	6%	5%	3%
	<i>Ensemble des Non titulaires</i>	43%	25%	14%
Non précisé	Professeur et professeur animateur	0%	0%	0%
	Assistant spécialisé	1%	0%	0%
	Assistant	0%	0%	0%
	Non précisé	0%	0%	0%
	<i>Ensemble des enseignants à statut non précisé</i>	2%	1%	0%
Total		100%	100%	100%

- **Evolution de la présence des DUMistes en ENM/ CNR entre 1992/ 1993 et 2003/ 2004**

Année scolaire	effectif 'DUMistes'	NSP	Total effectif enseignants	taux de non-réponse 'DUMI'	% DUMistes identifiés / total
1992/1993	15	0	6 534	0%	0,2%
1993/1994	33	575	6 676	9%	0,5%
1994/1995	56	717	6 894	10%	0,8%
1995/1996	69	797	6 924	12%	1,0%
1996/1997	80	956	6 925	14%	1,2%
1997/1998	95	1 166	7 055	17%	1,3%
1998/1999	114	1 176	7 113	17%	1,6%
1999/2000	133	1 028	7 204	14%	1,8%
2000/2001	167	861	7 252	12%	2,3%
2001/2002	202	625	7 343	9%	2,8%
2002/2003	232	922	7 530	12%	3,1%

Le poids des DUMistes relativement à l'ensemble des enseignants cette fois-ci (diplômés, non-diplômés et diplômés non identifiés) a notablement augmenté sur une décennie, passant de 0,2% en 1992 / 93 à 3,1% dix ans plus tard. Mais cette augmentation semble être due essentiellement à l'augmentation concomitante de la filière ASEA dans sa globalité. Ainsi, pendant que le poids relatif des DUMistes passait de 1% à 3,1% entre 1995 et 2002, celui des détenteurs du DE passait de 13% à 31%. Le rapport détenteurs DUMI / détenteurs DE dans les ENM / CNR est donc resté globalement de l'ordre de 1 à 10.

• **Evolution de la répartition régionale des DUMistes en ENM/ CNR entre 1992/ 1993 et 2003/ 2004**

Les comparaisons régionales sont rendues problématiques du fait des fortes variations du taux de non-réponse (« NSP ») concernant la possession ou non du DUMI pour chaque enseignant recensé (il peut atteindre jusqu'à plus de 20% selon les régions). Malgré cette imprécision des données, nous proposons ci-dessous une classification des régions selon le taux « DUMistes identifiés / effectif total d'enseignants », qui trace une fracture entre les régions du Nord-Est (Champagne-Ardenne, Alsace, Lorraine, Picardie), du Sud et d'Ile-de-France, dont les CNR/ ENM seraient très peu employeurs de DUMistes, et les régions du centre au sens large. Les régions du Nord-Ouest (Basse et Haute Normandie, Nord-Pas-de-Calais) sont dans une position intermédiaire.

Répartition des effectifs enseignants en ENM/ CNR selon la région et la possession du DUMI

Région	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	Population 5-14 ans	taux NSP	taux DUMistes / 100 000 enfants de 5 à 14 ans	DUMistes identifiés/ total enseignants
Champagne-Ardenne	0	132	16	148	167 848	11%	0,00	0,0%
Alsace	2	226	21	249	224 771	8%	0,89	0,8%
Lorraine	2	203	7	212	287 510	3%	0,70	0,9%
Picardie	2	114	6	122	252 845	5%	0,79	1,6%
Nord-Est	6	675	50	731	932 974	7%	0,64	0,8%
Languedoc-Roussillon		170	11	181	281 496	6%	0,00	0,0%
Midi-Pyrénées	4	318	28	350	297 140	8%	1,35	1,1%
Aquitaine	7	339	76	422	337 389	18%	2,07	1,7%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8	337	46	391	556 280	12%	1,44	2,0%
Sud (sauf Corse)	19	1 164	161	1 344	1 472 305	12%	1,29	1,4%
Ile-de-France	27	1 422	231	1 680	1 416 211	14%	1,91	1,6%
Basse-Normandie	5	104	33	142	179 720	23%	2,78	3,5%
Nord-Pas-de-Calais	16	385	32	433	552 555	7%	2,90	3,7%
Haute-Normandie	11	263	21	295	235 256	7%	4,68	3,7%
Nord-Ouest	32	752	86	870	967 531	10%	3,31	3,7%
Limousin	4	170	3	177	69 838	2%	5,73	2%
Franche-Comté	8	182	28	218	141 506	13%	5,65	4%
Bourgogne	12	246	33	291	188 776	11%	6,36	4%
Poitou-Charentes	10	211	20	241	187 462	8%	5,33	4%
Centre	15	262	32	309	299 912	10%	5,00	5%
Rhône-Alpes	37	545	156	738	746 941	21%	4,95	5%
Auvergne	12	179	19	210	141 463	9%	8,48	6%
Pays de la Loire	25	325	47	397	416 696	12%	6,00	6%
Bretagne	20	219	43	282	357 857	15%	5,59	7%
Centre	143	2 339	381	2 863	2 550 451	13%	5,61	5,0%
Corse	5	24	13	42	30 156	31%	16,58	11,9%

Le tableau suivant détaille l'évolution des effectifs par région des DUMistes employés en ENM / CNR entre les années scolaires 1992 / 1993 et 2002 / 2003. Globalement, l'effectif des DUMistes aurait été multiplié par 15 entre 1992 et 2002. Mais la réalité de cette évolution nous semble mieux représentée en prenant comme année de départ l'année 1994, où la quasi-totalité des établissements ont alors au moins un DUMiste recensé. Les effectifs de DUMistes auraient alors été multipliés par un peu plus de quatre depuis cette date, avec de fortes variations selon les régions, dont certaines auraient multiplié leurs effectifs par 8 (Nord-Pas-de-Calais), 12 (Bourgogne) ou même 25 (Pays-de-la-Loire). A l'opposé, les ENM / CNR des régions Limousin, Aquitaine, PACA et Lorraine auraient multiplié leurs effectifs par au plus 2.

Effectifs d'enseignants en musique employés par les CNR et ENM depuis 1992/1993 selon la possession du DUMI (ensemble des CNR et ENM de métropole)

region	1992/1993				1993/1994				1994/1995				1995/1996				1996/1997				1997/1998			
	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total
Ile-de-France	1	1 339	0	1 340	4	1 307	69	1 380	8	1 338	101	1 447	9	1 334	124	1 467	8	1 313	150	1 471	11	1 343	207	1 561
Champagne-Ardenne		148	0	148		137	11	148		149	2	151		147	13	160		141	13	154		139	12	151
Picardie		109	0	109		102	8	110		105	12	117		103	13	116		93	20	113		94	23	117
Haute-Normandie		263	0	263		254	23	277	2	261	18	281	4	270	15	289	4	264	28	296	3	259	30	292
Centre	1	283	0	284	6	286	7	299	6	287	12	305	8	279	22	309	9	272	31	312	9	269	37	315
Basse-Normandie	1	123	0	124	2	121	2	125	2	112	16	130	2	111	17	130	2	104	28	134	2	97	35	134
Bourgogne		196	0	196	1	201	4	206	1	208	2	211	1	215	2	218	1	222	3	226	3	219	6	228
Nord-Pas-de-Calais	1	447	0	448	2	424	29	455	2	425	34	461	3	436	14	453	8	420	20	448	5	366	30	401
Lorraine		207	0	207		205	2	207	1	221	2	224	1	213	5	219	2	208	10	220	2	208	8	218
Alsace		233	0	233		236	2	238		249	5	254		226	21	247	1	212	23	236	2	185	40	227
Franche-Comté		204	0	204	1	200	4	205	3	221	5	229	3	212	9	224	3	206	19	228	3	192	25	220
Pays de la Loire	1	336	0	337	1	337	1	339	1	342		343	6	325	18	349	5	294	43	342	10	303	57	370
Bretagne	1	169	0	170	1	156	14	171	3	178	23	204	3	172	29	204	3	168	36	207	5	184	54	243
Poitou-Charentes	2	199	0	201	4	178	30	212	4	178	21	203	6	176	26	208	6	174	26	206	7	164	48	219
Aquitaine	2	446	0	448	2	404	47	453	5	290	172	467	3	282	181	466	3	289	169	461	4	226	168	398
Midi-Pyrénées	1	317	0	318		327	1	328	1	338	3	342	1	331	8	340	1	344	6	351	4	340	13	357
Limousin		172	0	172		153	16	169	3	166	3	172	4	168	2	174	4	161	6	171	3	151	15	169
Rhône-Alpes	2	646	0	648	5	391	257	653	10	411	229	650	11	416	233	660	16	394	228	638	16	410	220	646
Auvergne		188	0	188		185	11	196		187	16	203	2	198	7	207	1	181	24	206	2	185	24	211
Languedoc-Roussillon		102	0	102		92	13	105		86	16	102		86	16	102		79	20	99		125	45	170
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	370	0	372	4	348	24	376	4	345	25	374	2	337	22	361	3	330	44	377	3	315	59	377
Corse		22	0	22		24		24		24		24		21		21		20	9	29	1	20	10	31
Total	15	6 6519	0	6 6534	33	6 6068	575	6 6676	56	6 6121	717	6 6894	69	6 058	797	6 924	80	5 889	956	6 925	95	5 794	1 1166	7 7055

region	1998/1999				1999/2000				2000/2001				2001/2002				2002/2003				facteur multiplicatif des effectifs de DUMistes entre 1994 et 2003
	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	avec DUMI	sans DUMI	NSP	Total	
Ile-de-France	13	1 337	210	1 560	16	1 422	144	1 582	22	1 455	102	1 579	27	1 456	115	1 598	27	1 422	231	1 680	3,4
Champagne-Ardenne		139	12	151		134	15	149		136	11	147		141	12	153		132	16	148	///
Picardie	1	98	25	124	1	101	21	123	1	116	8	125	2	117	4	123	2	114	6	122	///
Haute-Normandie	3	247	34	284	6	256	26	288	9	264	25	298	11	274	16	301	11	263	21	295	5,5
Centre	10	264	45	319	11	286	39	336	14	276	29	319	15	285	17	317	15	262	32	309	2,5
Basse-Normandie	2	85	45	132	3	91	40	134	3	96	33	132	4	111	17	132	5	104	33	142	2,5
Bourgogne	6	258	9	273	7	255	8	270	7	247	12	266	11	254	17	282	12	246	33	291	12,0
Nord-Pas-de-Calais	8	379	20	407	9	383	22	414	12	373	26	411	13	400	12	425	16	385	32	433	8,0
Lorraine	2	203	5	210	2	213	1	216	2	200	2	204	2	210	4	216	2	203	7	212	2,0
Alsace	2	190	45	237	3	209	27	239	2	228	17	247	2	229	16	247	2	226	21	249	///
Franche-Comté	2	194	27	223	3	194	17	214	6	195	19	220	8	189	16	213	8	182	28	218	2,7
Pays de la Loire	16	295	59	370	13	321	51	385	17	333	42	392	22	325	54	401	25	325	47	397	25,0
Bretagne	5	182	60	247	5	184	64	253	9	214	38	261	17	226	26	269	20	219	43	282	6,7
Poitou-Charentes	7	180	32	219	7	187	23	217	7	204	12	223	6	214	6	226	10	211	20	241	2,5
Aquitaine	4	251	148	403	4	264	137	405	4	257	141	402	6	344	60	410	7	339	76	422	1,4
Midi-Pyrénées	3	337	13	353	5	338	25	368	4	331	27	362	4	335	11	350	4	318	28	350	4,0
Limousin	3	143	17	163	3	149	21	173	5	163	9	177	4	169	4	177	4	170	3	177	1,3
Rhône-Alpes	19	405	220	644	24	412	217	653	27	466	204	697	30	549	115	694	37	545	156	738	3,7
Auvergne	3	182	25	210	7	185	15	207	9	184	14	207	8	184	10	202	12	179	19	210	///
Languedoc-Roussillon		117	55	172		130	42	172	1	153	22	176	1	162	16	179		170	11	181	///
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4	317	60	381	3	309	66	378	5	314	53	372	4	318	64	386	8	337	46	391	2,0
Corse	1	20	10	31	1	20	7	28	1	19	15	35	5	24	13	42	5	24	13	42	///
Total	114	5 823	1 176	7 113	133	6 043	1 028	7 204	167	6 224	861	7 252	202	6 516	625	7 343	232	6 376	922	7 530	4,1

4.2 Comparaison avec l'enquête « Colette Cordelier » / Ministère de la Culture

Cette enquête a cherché à recenser par le biais notamment des associations départementales et régionales de développement musical les musiciens intervenants, titulaires et non-titulaires du DUMI, et à recueillir quelques éléments concernant leurs conditions de travail. Ce recensement est loin d'être homogène dans l'ensemble des régions, en raison notamment de l'absence de structures relais dans certains départements et d'un nombre important de non-réponses, mais il nous a paru néanmoins intéressant de faire figurer ici la répartition régionale des DUMistes recensés dans cette enquête avec la répartition régionale des DUMistes en ENM / CNR proposée ci-dessus. Ces répartitions sont en effet similaires jusqu'à un certain point, puisqu'elles indiquent les mêmes régions porteuses en matière d'emplois de DUMistes, à savoir les régions Centre, Nord-Pas-de-Calais, Bretagne, Pays-de-la-Loire, Ile-de-France et Rhône-Alpes. Il subsiste néanmoins un certain décalage entre ces deux sources, et ce plus particulièrement pour les régions PACA, Midi-Pyrénées, Lorraine et Poitou-Charentes.

Région	répartition régionale des DUMistes en ENM/ CNR	répartition régionale des DUMistes recensés par l'enquête 'C. Cordelier'
Champagne-Ardenne	0,0%	1,5%
Languedoc-Roussillon	0,0%	1,5%
Alsace	0,9%	1,6%
Lorraine	0,9%	2,6%
Picardie	0,9%	0,4%
Midi-Pyrénées	1,7%	2,7%
Limousin	1,7%	1,1%
Basse-Normandie	2,2%	?
Corse	2,2%	0,4%
Aquitaine	3,0%	?
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,4%	9,5%
Franche-Comté	3,4%	0,0%
Poitou-Charentes	4,3%	7,1%
Haute-Normandie	4,7%	?
Bourgogne	5,2%	2,7%
Auvergne	5,2%	2,0%
Centre	6,5%	6,4%
Nord-Pas-de-Calais	6,9%	7,1%
Bretagne	8,6%	7,1%
Pays-de-la-Loire	10,8%	9,1%
Ile-de-France	11,6%	9,7%
Rhône-Alpes	15,9%	27,4%

4.3 L'enquête « Conservatoires de France »

L'association « Conservatoires de France » a lancé en 2004 une enquête sur « la place des musiciens-intervenants à l'école de musique », dont nous présentons ici un certain nombre de résultats. 391 écoles de musique ont participé à cette enquête, dont 14 CNR, 43 ENM, 88 EMMA, 219 écoles municipales et 20 écoles associatives. 268 de ces écoles, soit 68,5%, se partagent 709 musiciens-intervenants.

Parmi ces derniers, 54,3% d'entre eux sont titulaires de la fonction publique territoriale, et plus précisément 66% des DUMIstes rattachés aux ENM/ CNR et 57% de ceux rattachés aux EMMA. Ces taux sont supérieurs à ceux issus des enquêtes du DEPS (55% en ENM/ CNR, 34% dans les EMMA), en particulier pour ce qui concerne les EMMA. Ce taux de titularisation moyen de 54,3% est aussi et surtout très largement supérieur à ceux trouvés dans les enquêtes d'insertion des CFMI, qui varient eux entre 18 et 33% pour les DUMIstes issus de la formation initiale.

Dans les deux tiers des établissements, les DUMIstes enseignent dans l'école de musique à laquelle ils sont rattachés. Ce taux de présence conjointe dans les deux domaines d'activité intervention en milieu scolaire / enseignant en école de musique (66%) est supérieur à celui trouvé par le biais des enquêtes d'insertion des CFMI, (43% et moins) ce qui est après tout logique puisque l'enquête « Conservatoires de France » se base sur les écoles de musique, alors que l'indicateur issu des enquêtes CFMI se base sur l'ensemble des collectivités territoriales employeurs, qui n'ont pas systématiquement d'écoles de musique en leur sein.

La proportion moyenne d'heures dévolues à l'enseignement de la musique (22%) estimée dans cette enquête n'est pas très éloignée du taux estimé en moyenne sur l'ensemble des enquêtes d'insertion (29%). Il est intéressant de noter que cette proportion varie de 8% en CNR à 30% en écoles municipales ou associatives.

En revanche, le taux de présence des DUMIstes selon les différentes disciplines enseignées en école de musique diffère notablement selon les sources : dans cette enquête « Conservatoires de France », la discipline d'éveil est en effet à la fois très fréquemment demandée aux DUMIstes, et largement dominante par rapport aux autres disciplines. En particulier, l'écart entre l'éveil et l'instrument est beaucoup plus important ici que celui trouvé dans les analyses des enquêtes CFMI. Mais il convient de préciser que dans cette dernière analyse, le mode de calcul est assez différent, puisque l'unité de référence est le DUMIste, et non plus l'établissement d'enseignement, et que sont répertoriées toutes les disciplines enseignées parmi l'ensemble des écoles dans lesquelles il intervient.

Proportion d'établissements (parmi ceux confiant des tâches d'enseignement aux DUMIstes) sollicitant les DUMIstes dans les disciplines suivantes :

éveil	78%
formation musicale	54%
pratiques collectives	39%
chorale	36%
instrument	30%

Enfin, cette enquête évoque certains aspects des conditions de travail des DUMIstes :

- plus de la moitié des établissements ne prévoient pas de temps de concertation dans le temps de travail du DUMIste, et lorsqu'il existe, la fréquence et la durée de ce temps de concertation s'avèrent extrêmement variables ;
- les frais de déplacement ne sont pris en compte d'une façon ou d'une autre que par moins d'un tiers des établissements employeurs en moyenne ;
- enfin, les directeurs se disent très impliqués par rapport au travail des musiciens intervenants de leur école.

5. L'exemple d'une association employeur de musiciens intervenants : la Fédération Nationale des Centres Musicaux Ruraux (F.N.C.M.R.)

5.1 Présentation de la F.N.C.M.R.

Nous présenterons ici cette structure de façon très synthétique et essentiellement en fonction des objectifs de notre rapport. La Fédération nationale des Centres Musicaux Ruraux – Musicités est une association d'éducation populaire spécialisée dans le domaine de l'éducation musicale.

A ce titre, elle joue en quelque sorte le rôle d'interface entre des institutions souhaitant développer l'éducation musicale, essentiellement des collectivités territoriales, et des musiciens-intervenants qu'elle recrute et encadre. Elle permet ainsi en quelque sorte aux collectivités territoriales de se dédouaner des charges et obligations traditionnellement dévolues à l'employeur et assure aux musiciens-intervenants d'une part tous les avantages liés à un poste stable résultant de l'agrégation de ce qui aurait représenté plusieurs contrats et plusieurs employeurs sans sa présence et d'autre part l'intégration dans un réseau de musiciens professionnels leur permettant de rompre avec l'isolement fréquent en milieu rural.

La répartition géographique de sa présence sur le terrain, et ses différents domaines d'intervention permettent de se faire une certaine idée de ce qu'est la demande en matière d'éducation musicale et la possibilité d'y répondre en allocation de moyens humains.

Ses partenaires sont :

	2002		2005	
	nombre de contrats	répartition	nombre de contrats	répartition
Mairies	329	74%	302	71%
Syndicats intercommunaux	41	9%	39	9%
Communautés de communes	6	1%	11	3%
Autres (Associations, caisse des écoles, maison de retraite, crèches, CAEM ...)	70	16%	74	17%
Total contrats	446		426	
Total nb heures intervention/semaine	3179		3135	
Nombre moyen d'heures / contrats	7,1 h		7,4 h	

Au 1er janvier 2005, 84% des partenariats en vigueur concernent des collectivités territoriales, et parmi celles-ci, les communes occupent une place prépondérante, bien qu'elles aient cédé depuis 2002 un peu de terrain aux communautés de communes. Un contrat FNCMR / partenaire représente en moyenne 7,4h par semaine, ce qui est bien sûr très loin d'un emploi équivalent temps plein.

La FNCMR met en oeuvre des partenariats dans 35 départements différents, essentiellement localisés pour des raisons historiques dans le centre (régions Centre et Ile-de-France), le sud-est et le sud-ouest (régions Rhône-Alpes, Aquitaine et PACA) de la France. Le déséquilibre géographique est à la fois régional, avec trois régions cumulant 60% des heures d'intervention (Rhône-Alpes, Centre et Ile-de-France) et départemental, avec cinq départements de quatre régions différentes bénéficiant de près de la moitié de ces heures (Seine-et-Marne, Loiret, Indre-et-Loire, Oise, Alpes-de-Haute-Provence).

Région	Département	nombre d'heures		répartition	
		1999	2004	1999	2004
Rhône-Alpes	42 - LOIRE	159,16	198,33	5,0%	6,4%
Rhône-Alpes	26 - DROME	208,17	185,92	6,5%	6,0%
Rhône-Alpes	07 - ARDECHE	220,65	153,75	6,9%	5,0%
Rhône-Alpes	01 - AIN	79,25	79,75	2,5%	2,6%
Rhône-Alpes	69 - RHONE	3,00	17,50	0,1%	0,6%
Rhône-Alpes	38 - ISERE	5,00	6,00	0,2%	0,2%
Total Rhône-Alpes		675,23	641,25	21,0%	20,7%
Centre	45 - LOIRET	342,75	319,00	10,7%	10,3%
Centre	37 - INDRE ET LOIRE	189,58	287,01	5,9%	9,2%
Centre	18 - CHER	82,50	9,67	2,6%	0,3%
Total Centre		614,83	615,68	19,2%	19,8%
Ile de France	77 - SEINE ET MARNE	453,25	378,75	14,1%	12,2%
Ile de France	94 - VAL DE MARNE	101,00	136,00	3,1%	4,4%
Ile de France	91 - ESSONNE	41,25	20,50	1,3%	0,7%
Ile de France	92 - HAUTS DE SEINE	36,50	15,92	1,1%	0,5%
Ile de France	95 - VAL D'OISE	6,00	6,00	0,2%	0,2%
Ile de France	78 - YVELINES	6,00	0,00	0,2%	0,0%
Total Ile de France		644,00	557,17	20,1%	17,9%
Aquitaine	40 - LANDES	207,00	183,91	6,5%	5,9%
Aquitaine	64 - PYRENEES ATLANTIQUES	123,25	162,50	3,8%	5,2%
Total Aquitaine		330,25	346,41	10,3%	11,2%
PACA	04 - ALPES DE HTE PROVENCE	213,91	230,75	6,7%	7,4%
PACA	84 - VAUCLUSE	53,50	54,00	1,7%	1,7%
PACA	13 - BOUCHES DU RHONE	33,50	36,50	1,0%	1,2%
PACA	83 - VAR	8,25	10,75	0,3%	0,3%
Total PACA		309,16	332	9,6%	10,7%
Picardie	60 - OISE	311,33	285,00	9,7%	9,2%
Total Picardie		311,33	285,00	9,7%	9,2%
Midi-Pyrénées	31 - HAUTE GARONNE	23,50	70,25	0,7%	2,3%
Midi-Pyrénées	32 - GERS	8,25	8,25	0,3%	0,3%
Total Midi-Pyrénées		31,75	78,50	1,0%	2,5%
Pays de la Loire	44 - LOIRE ATLANTIQUE	42,25	42,25	1,3%	1,4%
Pays de la Loire	49 - MAINE ET LOIRE	9,00	13,00	0,3%	0,4%
Total Pays de la Loire		51,25	55,25	1,6%	1,8%
Bretagne	56 - MORBIHAN	34,28	44,16	1,1%	1,4%
Bretagne	29 - FINISTERE	3,00	3,50	0,1%	0,1%
Bretagne	35 - ILLE ET VILAINE	0,00	3,00	0,0%	0,1%
Total Bretagne		37,28	50,66	1,2%	1,6%
Franche-Comté	25 - DOUBS	40,50	48,00	1,3%	1,5%
Total Franche-Comté		40,5	48,00	1,3%	1,5%
Languedoc-Roussillon	30 - GARD	30,00	30,00	0,9%	1,0%
Total Languedoc-Roussillon		30	30,00	0,9%	1,0%
Haute-Normandie	27 - EURE	25,00	21,50	0,8%	0,7%
Total Haute-Normandie		25	21,50	0,8%	0,7%
Bourgogne	21 - COTE D'OR	45,00	17,50	1,4%	0,6%
Total Bourgogne		45	17,50	1,4%	0,6%
Poitou-Charente	86 - VIENNE	37,00	16,50	1,2%	0,5%
Total Poitou-Charente		37	16,50	1,2%	0,5%
Nord - Pas de Calais	59 - NORD	7,00	7,00	0,2%	0,2%
Total Nord - Pas de Calais		7	7,00	0,2%	0,2%
Paris	75 - PARIS	2,50	2,50	0,1%	0,1%
Total Paris		2,5	2,50	0,1%	0,1%
Auvergne	03 - ALLIER	15,75	2,00	0,5%	0,0%
Total Auvergne		15,75	2,00	0,5%	0,0%
TOTAL		3207,83	3104,92	100%	100%

5.2 Domaines d'intervention

Types d'activité	Le réseau * 2002		Le réseau * 2003		Le réseau* 2004	
Musique à l'école (maternelle et élémentaire)	2800	68%	2625	65%	2637	64%
CAEM	1160	28%	1180	29%	1285	31%
Milieus spécialisés (handicap, maisons de retraite)	90	2%	94	2%	129	3%
Petite enfance (en lieux de garde)	35	1%	47	1%	45	1%
Autres (chorales adultes, ...)	50	1%	73	2%	56	1%
TOTAL	4135	100%	4019	100%	4152	100%

(*) : en nombre d'heures

Environ deux tiers du nombre total d'heures d'intervention sont ainsi consacrés à l'intervention en milieu scolaire, domaine qui a légèrement diminué selon ce critère depuis 2002 (il est frappant de constater que cette proportion horaire dévolue à l'intervention en milieu scolaire (« IMS ») par cette fédération est très proche de celle trouvée en moyenne parmi l'ensemble des DUMIstes ayant répondu aux enquêtes d'insertion des CFMI, qui est de 62%).

Le deuxième domaine d'intervention concerne les « CAEM » (Centres d'Animation et d'Expression Musicales), lieux d'apprentissage, d'expression et de création musicales, qui regroupent 31% des heures de travail des musiciens-intervenants. Cette proportion est là encore comparable à celle trouvée en moyenne dans les enquêtes d'insertion, mais elle concernait plus particulièrement les activités d'enseignement en école de musique (et en associations dans un certain nombre de cas).

Il est important de noter que ces statistiques portent sur « le réseau C.M.R. », qui se décompose lui-même en deux types de structures : la F.N.C.M.R. proprement dite et « les structures affiliées », distinction qui correspond relativement bien à la distinction IMS / autres types d'intervention évoquée ci-dessus, puisqu'en 2004, 98% des heures IMS étaient le fait de partenariats FNCMR. Les « structures affiliées » sont elles très investies dans les « CAEM » (84% des heures), et dans une moindre mesure dans les milieux spécialisés (9% de leurs heures).

	La F.N.C.M.R.		Les structures affiliées	
	Nb d'heures	<i>répartition</i>	Nb d'heures	<i>répartition</i>
Musique à l'école (maternelle et élémentaire)	2580,95	82%	56	6%
CAEM	448,26	14%	837,00	84%
Milieus spécialisés (handicap, maisons de retraite ...)	36,60	1%	92	9%
Petite enfance (en lieux de garde)	35,99	1%	9	1%
Autres (chorales adultes, CEL ...)	52,68	2%	3,00	0%
Total	3 154	100%	997	100%

5.3 Les salariés et leurs activités

Au 31 octobre 2004, ils étaient 264 musiciens en activité, dont 73 titulaires d'un DUMI, DE ou DUAT (art-thérapie) et 16 en formation DUMI « en cours d'emploi ». Ces 264 musiciens se répartissent donc les 4 152 heures d'intervention sur l'ensemble du réseau, elles-mêmes réparties sur 984 lieux d'intervention dont 840 écoles.

Les musiciens intervenants de la FNCMR sont 57% à être uniquement spécialisés en intervention en milieu scolaire (IMS) et 23% à intervenir uniquement hors milieu scolaire. Enfin, 21% cumulent ces deux types de lieux d'intervention. En comparaison avec la diversification des activités de l'ensemble des DUMistes telle qu'elle a pu être mesurée dans les enquêtes internes aux CFMI, ce taux de diversification apparaît relativement faible. Il est certes le reflet de contraintes plus grandes à l'échelle d'une structure associative, devant mettre en adéquation demande de ses partenaires et allocation en ressources humaines internes, qu'à l'échelle d'un individu, forcément plus mobile.

Domaines d'activité	Effectif de salariés	Répartition
IMS uniquement	144	57%
Cumul IMS/ autres lieux	51	17%
dont :		
IMS / CAEM	19	7,5%
IMS / Autres (chorale, école de musique, divers)	15	5,9%
IMS / petite enfance	10	3,9%
IMS / milieu spécialisé	7	2,8%
Lieux non scolaires uniquement :	59	23%
dont :		
exclusivement en petite enfance	4	1,6%
exclusivement en milieu spécialisé	4	1,6%
milieu spécialisé /petite enfance	2	0,8%
CAEM / milieu spécialisé	1	0,4%
école de musique	1	0,4%
TOTAL	254	100%

La répartition des musiciens intervenant en « IMS » selon le nombre d'écoles :

Nombre d'écoles	Nombre de musiciens intervenants	Pourcentage
1	29	15%
2 ou 3	48	25%
4 ou 5	69	36%
6 ou 7	31	16%
8 et plus	18	9%

elle montre que 75% des salariés de la Fédération actifs en « IMS » interviennent dans au plus 5 écoles. Et un tiers d'entre eux sont présents dans 4 ou 5 écoles, ce qui représente le cas de figure le plus fréquent.

La répartition des musiciens salariés selon le nombre de lieux d'intervention (écoles comprises) :

Nombre de lieux d'intervention	Nombre de salariés	Répartition
1	66	26%
2 ou 3	58	24%
4 ou 5	68	27%
6 et plus	38	25%

les musiciens intervenants se répartissent à part égale dans les différentes tranches de nombre de lieux d'intervention, et se partagent pour moitié entre ceux qui interviennent dans trois lieux au plus, et ceux qui interviennent dans quatre lieux au moins (on verra plus loin que cette répartition des musiciens intervenants selon le nombre de leurs lieux d'intervention est similaire à celle trouvée dans l'analyse de l'enquête du CFMI de Lyon). Ces chiffres permettent de se faire un aperçu de la mobilité du musicien intervenant selon ses lieux d'intervention, que l'on pourrait démultiplier en évoquant le nombre de classes qu'il visite chaque semaine.

6. L' analyse comparative des enquêtes d'insertion internes aux CFMI

6.1 Préliminaires

- **Matériaux utilisés**

Les analyses des situations d'emploi des DUMistes présentées ici sont basées sur les données émanant de dix enquêtes d'insertion conçues à destination de leurs diplômés par six CFMI, et dont les principales caractéristiques sont résumées dans le tableau ci-dessous :

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
années d' enquêtes	1996, 1998 et 1999	2004	2002 et 2003	2002 et 2004	2004	2001
type de diplômés concernés (*)	FI	FI et FCE	FI	FI	FI et FCE	FI
effectif cumulé de répondants (ayant répondu au plus à une enquête)	90	239	106	107	183	103
taux de réponses ou de couverture	78%	56%	48%	79%	81%	69%
principales limites de l'enquête	enquêtes anciennes	questions concernant uniquement certains types de profil	taux et représentativité des réponses	questions ouvertes amenant l'imprécision des réponses	questionnaire synthétique	analyse basée sur une première synthèse et non sur les réponses dans leur intégralité

(*) : FI = diplômés issus de la « formation initiale » ; FCE = diplômés issus de la « formation en cours d'emploi ».

Remarques :

1. A ces enquêtes est venue tardivement s'ajouter l'enquête du CFMI d'Aix, dont les résultats nous sont parvenus trop tard pour pouvoir être inclus dans cette analyse comparative. Néanmoins, l'analyse de cette enquête d'Aix, disponible en annexe avec les autres, reprend la structure de cette analyse comparative globale afin de faciliter une lecture croisée des deux documents.
2. Le CFMI de Poitiers (par le biais d'une enquête réalisée en 2002 sur l'ensemble de ses diplômés), et le CFMI de Rennes (au moyen d'enquêtes annuelles visant chacune leur dernière promotion de diplômés) disposent d'un certain nombre d'informations sur le devenir professionnel de leurs diplômés. Mais ces informations se prêtant mal à un traitement statistique, elles n'ont pas été exploitées dans le cadre de cette étude.

- **Réserves méthodologiques : limites des comparaisons**

Le tableau ci-dessus dénote l'hétérogénéité des enquêtes analysées ici, tant par leur caractère plus ou moins récent que par le type de population concernée, ainsi que le taux et le nombre des réponses obtenues. Mais les différences essentielles tiennent aux questionnaires utilisés, extrêmement différents dans leur conception, qui rendent la définition et l'utilisation d'indicateurs communs très incertaines.

La plus grande prudence est donc requise à la lecture et à la comparaison des chiffres qui vont suivre, qui reflètent des diversités de situations parmi lesquelles il n'est pas toujours possible de distinguer avec certitude ce qui serait dû à l'effet « questionnaire et enquête » et ce qui serait dû au contexte local de l'emploi. De plus, l'impossibilité d'apparier nominativement les données individuelles tirées de l'analyse « profil » avec celles contenues dans les enquêtes d'insertion ne permet pas d'évaluer l'impact du capital « formation » du DUMIste sur l'orientation de sa trajectoire professionnelle. Hors, comme nous l'avons vu dans un chapitre précédent, les DUMIstes ont un profil très différent selon leur CFMI d'appartenance, ce qui peut aussi expliquer en partie les différences de trajectoire.

Ce contexte d'hétérogénéité des modalités d'enquête limitera donc le plus souvent nos analyses à de simples constatations. Toutefois, l'ampleur de la variation de certains indicateurs selon le CFMI d'origine laisse entrevoir une influence certaine des contextes locaux sur l'emploi des DUMIstes (bien que ces derniers ne soient pas tous professionnellement actifs dans la région d'implantation du CFMI où ils ont fait leurs études, nous assimilerons dans cette analyse par souci de simplification région d'implantation du CFMI et zone géographique d'insertion de ses diplômés).

• **Difficultés et limites des analyses**

Les activités de musicien intervenant concernent principalement trois grands secteurs d'activités : l'intervention en milieu scolaire (« IMS ») ; l'enseignement en école de musique (« PM ») et l'intervention hors milieu scolaire (« IM »).

Cette troisième catégorie constitue pour le moment une catégorie « fourre-tout » dans la mesure où, contrairement aux deux précédentes, elle ne cumule pas la double indication nature de l'activité / cadre de l'activité. Elle peut donc concerner à la fois des publics ciblés (petite enfance, adultes amateurs, handicapés, personnes âgées, ...), et des lieux d'intervention spécifiques (collège, prison, institut médico-éducatif, hôpital, structures socioculturelles, associations musicales, centres de loisirs.....) sans qu'il y ait toujours un lien évident entre type de structure et public visé.

Selon les enquêtes et leurs questionnaires, les activités se situant à la frontière de l'enseignement de la musique et de l'animation musicale (lorsqu'elles se déroulent par exemple dans des structures de type socioculturelle) n'ont pas toujours été clairement distinguées de celles d'enseignant en école de musique, et de ce fait peuvent avoir été répertoriées plutôt dans le domaine de l'intervention hors milieu scolaire (« IM ») ou plutôt dans le domaine de l'enseignement en école de musique (« PM »).

En résumé, le fait que ces trois domaines principaux d'activités aient été repérés de façon fort différente dans les différentes enquêtes doit inciter à la plus grande prudence interprétative, hormis en ce qui concerne l'« IMS », qui est le seul domaine véritablement univoque.

S'agissant de la description de ces domaines, la quasi-totalité des questionnaires sont centrés sur la décomposition horaire des activités par employeur, et très peu de questions transcendent en quelque sorte cet aspect « comptable » de la réalité pour aborder des thèmes plus contextuels tels que rattachement effectif à l'école de musique, diversification du portefeuille d'activités, projets en partenariat, participation à la vie culturelle locale...

Certains de ces thèmes seront néanmoins abordés dans les analyses via une reconstruction et une recombinaison des répartitions horaires. Hors, un certain nombre de DUMIstes n'ont pas souhaité décomposer leur volume horaire total selon ces domaines ou activités, ou encore le cumul de cette décomposition n'atteint pas toujours le volume horaire total indiqué. En d'autres termes, il subsiste une certaine imprécision sur des notions telles que rattachement à l'école de musique ou diversification des activités intra et inter-employeurs.

Plus largement, ce mode de captation des activités via le critère de nombre d'heures hebdomadaires n'incite pas le répondant à décrire des activités de nature plus irrégulière, telles que les vacances, les participations à des projets intenses mais circonscrits dans le temps... En particulier, les activités de nature artistique sont très peu traitées par les questionnaires, ou lorsqu'elles le sont, ce thème est abordé de façon très générale.

Enfin si l'on excepte ce critère du « nombre d'heures », il n'y a quasiment pas de marqueurs temporels dans l'ensemble des questionnaires utilisés (tels que durée du contrat, durée de présence dans l'emploi...) permettant d'induire un début d'analyse longitudinale.

6.2 Analyse comparative

Nous proposons ici une synthèse de l'ensemble des analyses des enquêtes d'insertion professionnelle des diplômés des CFMI. Comme dans la partie « analyse du profil des étudiants », nous comparerons, lorsque cela sera possible, certains indicateurs à ceux issus de l'enquête conjointe des ministères Education Nationale/ Culture de 1995 ainsi qu'à ceux tirés de l'enquête CEFEDM Lyon. De telles comparaisons seront introduites par les typographies suivantes :

➤ Enquête 1995 Education Nationale/ Culture

✱ Enquête CEFEDM Lyon

6.2.1 Taux d'activités professionnelles dans le domaine musical

La proportion de répondants déclarant être actifs professionnellement à titre principal dans le domaine musical est au moins égal à 90% dans l'ensemble des enquêtes. Le taux de reconversion/ réorientation professionnelle oscille entre 0% (Orsay) et 9% (Lille), et le métier de réorientation privilégié est celui de professeur des écoles, et ce plus particulièrement parmi les femmes. Le taux d'inactivité des répondants est globalement très faible, et s'explique essentiellement par des interruptions temporaires d'activités (maladie longue durée, congé maternité ou parental, congé formation).

6.2.2 Statut et cadre d'emploi

- Taux de titulaires de la fonction publique

	Aix	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
taux de titularisation fonction publique	18%	30%	50% (FI et FCE)	> 30%	16%	37% (33% FI et 59% FCE)	22%
taux de titularisation FPT/ filière ASEA	NP	28%	40% (FI et FCE)	idem	NP	25% (FI et FCE)	NP
source :	recensement interne CFMI	enquête et recensement interne CFMI	enquête	enquête	enquête	enquête	enquête

Le taux de titulaires d'un poste de la fonction publique parmi les diplômés « formation initiale » varie du simple au double (de 16 à 33% pour la formation initiale) selon les CFMI et leurs régions d'implantation. Une très large majorité de ces postes correspond au cadre d'emploi « ASEA » de la fonction publique territoriale, quoique de façon plus imparfaite à Toulouse, où une proportion non négligeable de titulaires se situent hors de ce cadre d'emploi et / ou hors de ce corps de la fonction publique.

- **Taux d'emplois permanents à équivalent temps plein**

Cet indicateur est beaucoup plus difficile à établir de façon fiable, dans la mesure où il synthétise le type de contrat (CDI ou titulaire fonction publique) et la durée du temps de travail (par souci de simplification, on a assimilé à un temps complet tout contrat de durée supérieure ou égale à 20h). Et un certain nombre de questionnaires ne portaient pas sur ces deux dimensions à la fois. Aussi proposons-nous également le taux de DUMIstes titulaires d'un CDI, avec la réserve portant sur la fréquence relativement importante de CDI de faible volume horaire (cf enquêtes de Lille et Toulouse).

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
taux de titularisation fonction publique	30%	50% (FI et FCE)	> 30%	16%	37% (33% FI et 59% FCE)	22%
taux de CDI	32% (dont 18% à temps plein)	NP	> 6%	33% (dont ? à temps plein)	29% (dont 12% à temps plein)	NP
taux d'emplois permanents équivalent temps plein	48%	> 50%	> 36%	< 49%	49%	NP
limites de l'évaluation		les CDI n'ont pas été repérés par le questionnaire	représentativité des répondants; CDI mal repérés par le questionnaire	contrats et temps de travail mal repérés par le questionnaire		les CDI n'ont pas été repérés dans la synthèse des réponses

Sur la base de ces chiffres, on peut estimer à une moyenne de 50% environ la proportion de DUMIstes travaillant sur des emplois permanents à équivalent temps plein.

✱ **Enquête CEFEDM Lyon**

53% des détenteurs du DE sont titulaires ou stagiaires de la fonction publique territoriale à la date d'enquête. Et 48% dispose au moins d'un CDI. Le DE mènerait donc à une plus grande stabilité des situations d'emploi que le DUMI, élément qui confirme les analyses des données du DEPS proposées dans le chapitre 4 de cette étude.

- **Volume horaire hebdomadaire d'activités**

Entre deux tiers et trois quarts des diplômés selon les CFMI déclarent travailler au moins 20h ou un temps plein :

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
taux de diplômés déclarant travailler au moins 20h ou un temps plein	77%	64%	71%	NP	74%	66%

Ce volume horaire global est fréquemment issu du cumul du nombre d'heures par employeur et domaine d'activités tel qu'indiqués dans les différents questionnaires. Ce mode de captation sous-estime sans doute la réalité dans la mesure où il tend à laisser de côté les activités de nature plus irrégulière, et plus particulièrement les activités artistiques. Et comme on pourra le lire dans l'analyse de l'enquête de Lyon, le travail à temps partiel peut signifier un investissement plus important dans les activités artistiques.

✱ Enquête CEFEDM Lyon

64% des répondants travaillent à temps plein, soit un taux assez proche quoique légèrement inférieur à celui observé en moyenne parmi les DUMistes.

- **Volume horaire des contrats de travail**

Globalement, environ la moitié des contrats de travail offerts aux DUMistes portent sur des durées inférieures à 10h : cette proportion est respectivement de 45% à Aix, 57% à Lille, 38% à Orsay, 50% à Toulouse.

6.2.3 Nombre et type d'employeurs

- **Nombre d'employeurs**

Les DUMistes sont une majorité à ne travailler que pour un seul employeur, à l'exception des diplômés de Lille, qui sont relativement nombreux à travailler pour au moins quatre employeurs.

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
un employeur unique	41%	62%	53%	64%	61%	NP
deux ou trois employeurs	39%	34%	45%	28%	29%	NP
quatre et plus	20%	4%	3%	8%	10%	NP

✱ Enquête CEFEDM Lyon

Il est noté que 36% des détenteurs du DE enseignent dans une seule école. La diversification des employeurs est donc nettement plus marquée pour ceux-ci que pour les détenteurs du DUMI. Toutefois, 88% des détenteurs du DE enseigne une seule discipline, alors que les DUMistes enseignant en école de musique sont environ 60% à enseigner au moins deux disciplines (parmi l'ensemble des écoles dans lesquelles ils enseignent).

La répartition des DUMistes selon leur nombre d'employeurs varie fort logiquement selon le statut occupé : ainsi, entre la moitié et les deux-tiers des non-titulaires d'un poste de la fonction publique travaillent pour au moins deux employeurs. Cette proportion reste toutefois relativement importante pour les titulaires, et se situe entre 20 et 40% selon les régions.

ont au moins 2 employeurs :

	titulaire fonction publique	non-titulaire
Aix	32%	51%
Lille	40%	65%
Lyon	20%	60%
Orsay	35%	52%
Toulouse	17%	54%

- **Type d'employeurs**

En ce qui concerne le type d'employeur, nous nous limiterons à la distinction principale « collectivités territoriales/ associations », sans pouvoir distinguer celles qui, parmi ces dernières, sont en réalité « des bras armés » des collectivités territoriales. Les variations de la répartition de ces deux types principaux d'employeur selon les différentes enquêtes CFMI sont importantes et tendraient à indiquer (avec la réserve exprimée ci-dessus) de fortes différences en matière d'implication des collectivités territoriales dans l'emploi des DUMIstes, et donc dans l'éducation musicale.

Il y a deux façons d'évaluer le poids de chaque type d'employeur sur le marché du travail des DUMIstes : sous l'angle de l'individu, en s'attachant à ses différents employeurs, et sous l'angle de l'ensemble des contrats distribués, donc des employeurs.

Sous l'angle des DUMIstes :

Le taux de DUMIstes travaillant au moins pour une collectivité territoriale varie de 52 à 87% selon les CFMI.

type d'employeur par DUMIste	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
collectivités territoriales uniquement	54%	65%	60%	41%	42%	NP
associations uniquement	20%	13%	9%	36%	24%	NP
mixte	22%	22%	25%	11%	21%	NP
autre	4%	NP	5%	10%	13%	NP
au moins un employeur 'collectivité territoriale'	76%	87%	85%	52%	63%	NP

Orsay et Lyon se distinguent par une forte implication des collectivités territoriales dans l'emploi des DUMIstes, dont près des deux tiers ne travaillent que pour elles. A l'opposé se trouvent Sélestat, où l'emploi associatif est très présent, et dans une moindre mesure Toulouse. (Rappelons que pour Sélestat, les modalités d'enquête ont sans doute conduit à surévaluer le secteur associatif (voir analyse de l'enquête)). Lille se situe entre ces deux pôles.

Sous l'angle des employeurs :

	collectivité territoriale	association	autre	total
Lille	67%	31%	2%	100%
Orsay	66%	29%	5%	100%
Sélestat	43%	49%	8%	100%
Toulouse	44%	44%	12%	100%

Les associations sont aussi fréquemment représentées que les collectivités territoriales parmi les employeurs des DUMIstes de Sélestat et Toulouse. En revanche, les structures associatives sont deux fois moins présentes que les structures publiques à Lille et Orsay.

➤ Enquête 1995 Education Nationale/ Culture :

Le poids des collectivités territoriales parmi l'ensemble des employeurs était de 71%. le poids des association était de 26%. Les associations auraient alors accru leur présence en tant qu'employeur.

● **Type d'employeurs et volume horaire des contrats**

Afin de compléter l'analyse comparative du poids respectif des deux catégories d'employeurs sur le marché du travail dans lequel évoluent les DUMistes, il convient également de prendre en compte le fait que les contrats offerts par les collectivités territoriales sont souvent beaucoup plus conséquents en terme de volume horaire que ceux du secteur associatif, qui portent en moyenne deux fois plus fréquemment sur des durées inférieures à 10h que ceux émanant du secteur public.

		moins de 10h	de 10 à 19h	20h et plus
Aix	collectivité territoriale	30%	16%	55%
	association	60%	26%	14%
Lille	collectivité territoriale	50%	27%	23%
	association	75%	10%	16%
Orsay	collectivité territoriale	24%	33%	43%
	association	68%	23%	9%
Toulouse	collectivité territoriale	28%	22%	50%
	association	70%	13%	17%

Globalement, à l'exception des DUMistes de Lille, environ un tiers des contrats émanant des collectivités territoriales portent sur des durées inférieures à 10h, et environ la moitié sur des contrats de 20h et plus,. La plus grande fréquence des contrats de faible volume horaire offerts aux DUMistes de Lille est d'ailleurs à mettre en relation avec le plus grand nombre d'employeurs pour lesquels chacun d'entre eux travaille.

● **Typologie des collectivités territoriales et des associations employeurs**

L'analyse du type d'employeur selon l'ensemble des contrats distribués (et non plus par DUMiste) permet de proposer une classification des collectivités territoriales, selon la distinction principale communes/ regroupements de communes, et des associations, selon leurs finalités principales. Dans le premier cas, cette classification permet de mettre en évidence le poids des regroupements de communes parmi les collectivités territoriales employeurs, qui varie de 20% à Orsay à environ 30% à Sélestat et Toulouse. Il n'est que de 3% à Lille, mais il convient de rappeler ici que l'enquête de ce CFMI est nettement plus ancienne que les autres, ce qui expliquerait en partie cette énorme différence. En outre, l'intercommunalité dans cette région (dans le domaine musical tout au moins) semble avoir été plus souvent mise en œuvre dans un cadre associatif.

➤ Enquête 1995 Education Nationale/ Culture :

Le poids des regroupements de communes parmi l'ensemble des collectivités territoriales employeurs était de 14% : il aurait alors augmenté au cours de la dernière décennie.

Dans le cas des associations, la classification a été faite dans la limite des informations disponibles, souvent maigres, et ne repose que sur des distinctions plus ou moins précises en matière de domaine d'activités ou de finalité.

Malgré toutes ces limites, nous proposons plusieurs répartitions de type d'associations employeurs de DUMistes issus des différents CFMI, qui indiquent de très nettes différences, notamment en ce qui concerne le poids des écoles de musique associatives. Celles-ci représentent près de la moitié des associations employeurs à Orsay et Sélestat, alors qu'à Toulouse elles partagent de façon égale cette portion de terrain avec les associations musicales, qui représentent même de très peu le type le plus fréquent d'associations (le poids de ces associations musicales est d'ailleurs à mettre en relation avec le poids de l'activité « direction de chœurs » dans les activités des DUMistes de Toulouse). Le poids des associations spécialisées en éveil / éducation musicale est très réduit à Sélestat, et beaucoup plus important à Orsay, et dans une moindre mesure à Toulouse.

La FNCMR est l'association spécialisée la plus fréquemment citée ; la répartition géographique de sa présence nationale - très importante en région parisienne, plus faible mais en essor dans la région de Toulouse - se reflète tout à fait dans son taux de présence en tant qu'employeur de DUMistes dans ces deux régions.

Le poids des associations socio-culturelles est globalement identique selon les CFMI (de l'ordre de 15%).

	Orsay	Sélestat	Toulouse
école de musique associative	45%	55%	21%
association musicale	14%	8%	23%
association spécialisée en éveil/ éducation musicale	18%	5%	10%
association socio-culturelle	14%	15%	19%
association pour le développement artistique et culturel	2%	8%	5%
association milieu spécialisé	0%	3%	5%
autre	6%	5%	16%
total	100%	100%	100%

6.2.4 Nature des activités

- Présence dans les trois domaines principaux d'activité

Rappel : les modalités diverses de repérage des principaux domaines principaux d'activité imposent une lecture prudente de ces chiffres, hormis en ce qui concerne l'IMS, qui est le seul domaine véritablement univoque.

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
IMS	90%	88%	94%	77% (IMS + IM)	72%	94%
PM	77%	> 68% (PM + IM)	60%	44%	57%	90% (PM + IM)
IM	34%	Cf PM	36%	cf IMS	24%	Cf PM

Les activités d'intervention en milieu scolaire sont ainsi investies par environ 90% des DUMistes en moyenne, à l'exception de ceux de Sélestat et Toulouse, qui comme nous le lirons ci-dessous, ont diversifié plus qu'ailleurs leurs activités en dehors de ce champ. Ainsi, l'enquête de Sélestat fait nettement émerger deux autres types de fonctions qu'investissent fréquemment ses diplômés :

- la fonction de direction ou coordination administrative ou pédagogique d'une école de musique, qu'ont investie 14% des diplômés;
- la fonction d'agent de développement culturel, investie par 9% des diplômés.

L'enquête de Toulouse a permis de faire émerger :

- la fonction de direction chorale « hors école de musique » investie par 13% des diplômés (mais qui a été incluse dans les 24% présents dans le domaine « IM » ci-dessus) ;
- la fonction de professeur de musique en collège, investie par 8% des diplômés ;
- la fonction de direction ou coordination administrative ou pédagogique d'une école de musique, investie par 7% des diplômés.

En ce qui concerne la fréquence des activités « PM » (professeur de musique), les variations inter-CFMI sont encore plus importantes, avec une échelle allant au moins de 44% à 77%. Le taux d'activités « PM » de Toulouse est très certainement sur-évalué par rapport à celui des autres CFMI, dans la mesure où il correspond à la fois aux activités d'enseignant en école de musique et dans d'autres types de structures (de type socio-culturelle par exemple), ce qui n'est pas le cas dans les autres enquêtes.

• **Poids des activités « IMS » dans le portefeuille d'activités**

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
% de DUMistes se consacrant exclusivement à l'IMS	7%	NP	28%	NP	27%	10%
% de DUMistes consacrant au moins 75% de leur temps de travail à l'IMS	25%	NP	56%	NP	36%	34%
% de DUMistes consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'IMS	59%	NP	75%	NP	55%	75%
Rappel : taux d'activités IMS	90%	88%	94%	77% (IMS + IM)	72%	94%

Les DUMistes consacrant au moins la moitié de leur temps de travail à l'IMS sont partout majoritaires, et leur poids oscille entre 55 et 75%. La proportion des DUMistes plutôt spécialisés en « IMS » (à 75% et plus) distingue les DUMistes d'Orsay, qui sont une majorité dans ce cas. La spécialisation exclusive en « IMS » oppose radicalement Orsay et Toulouse d'un côté, Lille et Tours de l'autre, avec des taux de spécialisation en « IMS » variant du simple au double, voire au triple. La position spécifique des DUMistes de Toulouse est à remarquer, dans la mesure où ce sont à la fois ceux qui, avec ceux de Sélestat, auraient le moins fréquemment d'activités « IMS », mais qui, lorsqu'ils s'investissent dans de telles activités, ont tendance à s'y spécialiser.

Répartition globale du volume d'heures hebdomadaires selon le domaine d'activités

Le cumul pour l'ensemble des diplômés des nombres d'heures dévolues à chacun des domaines d'activités permet de proposer pour chaque CFMI une répartition moyenne des heures travaillées dans les trois domaines principaux d'activité, qui confirme l'analyse ci-dessus :

	IMS	PM	IM	Total
Orsay	70%	23%	7%	100%
Lille	54%	39%	7%	100%
Toulouse	57%	27%	16%	100%
Tours	62%	38%		100%
Ensemble	60%	29%	11%	100%

Globalement, les activités « IMS » représentent 60% du temps de travail total du musicien intervenant. Cette proportion varie de 54% à 70% parmi les CFMI, cause ou conséquence du poids relatif des activités « PM », qui varie quasiment du simple au double entre les DUMIstes de Lille et ceux d'Orsay.

➤ **Enquête 1995 Education Nationale/ Culture :**

Le poids horaire des activités « IMS, PM et IM » était respectivement de 72%, 21% et 7% (répartition moyenne calculée sur les répartitions issues des questionnaires de Lille, Lyon, Orsay, Rennes, Tours ; Sélestat et Poitiers n'ayant pas toujours distingué heures PM et IMS, et le questionnaire de Toulouse n'ayant pas été retrouvé) .

Ce qui tend à prouver qu'il y a eu au cours de la dernière décennie une diversification certaine des activités des DUMIstes qui s'est traduite notamment par un renforcement de leur présence en école de musique.

Cette évolution peut être mise en regard avec la diminution du poids des collectivités territoriales parmi l'ensemble des employeurs au cours de la décennie.

• **Spécialisation ou diversification des activités dans les trois domaines « IMS, PM et IM »**

Le cumul des activités est ici saisi par DUMIste à travers l'ensemble de ses employeurs.

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
diversification sur au moins deux domaines	84%	> 68%	70%	NP	58%	NP
cumul IMS/ PM parmi l'ensemble des diplômés	66%	NP	55%	< 43%	42%	NP
cumul IMS/ PM parmi les diplômés actifs en IMS	75%	NP	59%	< 50%	58%	NP

La diversification « inter-employeurs » serait moins répandue à Toulouse qu'ailleurs, et très répandue à Lille, où rappelons-le, les DUMIstes travaillent plus fréquemment pour plus d'un employeur, et ont plus fréquemment des activités d'enseignement, ce qui explique cette diversification plus fréquente.

	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
diversification sur au moins deux domaines pour un même employeur	26%	68%	31%	NP	20%	NP

Les taux de diversification « intra-employeur » tendent à montrer la spécificité des DUMistes de Lyon, dont deux-tiers investissent au moins deux domaines d'activités dans le cadre d'un même contrat. Mais il convient de souligner ici que ce taux de diversification a été obtenu par recombinaison de certains indicateurs dans toutes les enquêtes - à l'exception de celle de Lyon justement - dont une question portait très clairement sur ce point : « *pour un même employeur, exercez-vous d'autres activités que celles d'intervenant en milieu scolaire (....) ?* »

L'existence même de cette question incitait sans doute le répondant à évoquer d'autres activités, qui n'auraient peut-être pas été mentionnées sans cela. Toutefois, l'ampleur de la variation de ce taux incite à penser que la diversification des domaines d'activités à l'intérieur d'un même emploi bénéficie plus fréquemment aux DUMistes de Lyon. Il est bien tentant d'en déduire une forte spécificité de la région lyonnaise. Hélas pour la clarté et la simplicité de nos commentaires, l'analyse de l'enquête de Lyon montre que cette diversification intra-employeur est aussi fréquente pour les DUMistes de Lyon installés en région Rhône-Alpes que pour ceux installés dans d'autres régions.

6.2.5 Type d'employeur, nature et diversification des activités

La nature du lien entre type d'employeur, nature et diversification des activités sera abordée ici en s'attardant sur la proportion de contrats dévolus aux DUMistes par type d'employeur et portant sur au moins chacun des domaines d'activités concernés.

		IMS	PM	IM	diversification sur au moins deux domaines
Lille	association	42%	27%	49%	18%
	collectivité territoriale	57%	63%	15%	31%
Orsay	association	41%	35%	24%	14%
	collectivité territoriale	81%	48%	15%	42%
Toulouse	association	27%	49%	37%	13%
	collectivité territoriale	79%	44%	8%	31%

Note de lecture : 48% des contrats offerts par les collectivités territoriales aux DUMistes d'Orsay concernent au moins les activités PM ; 49% des contrats offerts par les associations aux DUMistes de Lille concernent au moins les activités IM .

Il y a plusieurs niveaux de lecture possible de ce tableau.

On peut remarquer le cas particulier de Lille, où les contrats émis par les collectivités territoriales concernent légèrement plus fréquemment les activités « PM » que les activités « IMS ». Alors qu'à Orsay et à Toulouse, les contrats « collectivités territoriales » portent beaucoup plus fréquemment sur les activités « IMS » que sur les activités « PM ».

On peut également noter la spécificité de Toulouse, où les activités « PM » sont légèrement plus fréquemment portées par les associations que par les collectivités territoriales (mais comme nous l'avons déjà évoqué, le mode de définition de ce domaine « PM » dans l'enquête de Toulouse, qui inclut les activités situées à la frontière de l'enseignement et de l'animation, explique sans doute en partie cela).

Les activités « IM » sont plus fréquemment le fait d'associations, et ceci est particulièrement vrai à Lille, où la moitié des contrats émis par des associations concernent au moins ce domaine. On peut d'ailleurs remarquer que cette caractéristique ne se reflète pas dans la proportion moyenne d'heures dévolues aux activités « IM » parmi les DUMistes de Lille, remarque qui renvoie aux limites de nos analyses évoquées au début de ce chapitre, à savoir la sous-évaluation « horaire » des activités irrégulières et ponctuelles, qui correspondent aux activités « IM » ou aux activités artistiques.

Enfin, la diversification « intra-employeur » sur au moins deux domaines d'activités est, sans surprise, beaucoup plus fréquente dans les emplois « collectivités territoriales », les DUMistes de Lyon faisant exception à la règle.

		diversification sur au moins deux domaines
Lille	association	18%
	collectivité territoriale	31%
Lyon	association	82%
	collectivité territoriale	65%
Orsay	association	14%
	collectivité territoriale	42%
Toulouse	association	13%
	collectivité territoriale	31%

6.2.6 Statut, nature et diversification des activités

Afin de vérifier l'existence du lien entre statut de titulaire, nature et diversification des activités, nous avons isolé les emplois offerts par les collectivités territoriales et avons croisé la variable « cadre d'emploi » avec le taux de présence dans les trois domaines principaux d'activité, pris isolément puis conjointement.

Cette manipulation, qui a été uniquement possible pour les enquêtes de Lille, Orsay et Toulouse, permet de montrer que les titulaires sont plus fréquemment que les non-titulaires impliqués dans les activités « IMS », qu'ils conjuguent près de deux fois plus fréquemment avec des activités « PM ».

Plus globalement, la diversification sur au moins deux domaines concerne près de deux fois plus fréquemment les titulaires que les non-titulaires :

		IMS	PM	cumul IMS/ PM (*)	diversification sur au moins deux domaines
Lille	titulaires	77%	59%	41%	50%
	non-titulaires	52%	62%	21%	26%
Orsay	titulaires	83%	59%	63%	62%
	non-titulaires	80%	44%	39%	36%
Toulouse	titulaires	92%	47%	43%	non-calculé
	non-titulaires	69%	41%	23%	non-calculé

(*) : parmi les DUMistes actifs en « IMS ».

6.2.7 Présence et nature des activités des DUMistes dans les écoles de musique

• Les rattachements des DUMistes aux écoles de musique

A l'exception du questionnaire de Lille, qui contenait une question relative à la structure de rattachement du DUMiste, le rattachement aux écoles de musique a été appréhendé ici, faute d'alternative meilleure, en isolant les DUMistes à la fois présents en « IMS » et en « PM » pour un même employeur. Cet indicateur tend à sous-évaluer le rattachement effectif à l'école de musique, puisqu'il ne prend pas en compte les DUMistes qui n'enseignent pas dans l'école à laquelle ils sont rattachés. Seules les enquêtes de Lille, Toulouse et Orsay permettent de le calculer : **parmi les collectivités territoriales employant des DUMistes pour des activités d'« IMS », la proportion de celles qui les sollicitent également pour des activités de « PM » est de 43% à Lille, de 41% à Orsay et de 32% à Toulouse.**

L'idéal serait bien sûr de calculer ce taux pour les collectivités territoriales possédant effectivement une école de musique mais nous ne disposons pas de ce type de données (rappel : l'enquête « Conservatoires de France », qui analyse ce critère depuis le point de vue des écoles de musique, évalue ce taux de cumul « IMS/ PM » à 66%).

• Nombre et nature des disciplines enseignées par les DUMistes au sein des écoles de musique

Le nombre et la nature des disciplines enseignées par les DUMistes au sein des écoles de musique a été analysée ici en cumulant l'ensemble des prestations des DUMistes parmi les différentes écoles dans lesquelles ils interviennent. En outre, il s'agit du nombre de disciplines distinctes, et non du cumul de tous les cours dispensés.

Répartition des DUMistes enseignant en écoles de musique selon le nombre de disciplines distinctes qu'ils enseignent

Nombre de disciplines distinctes enseignées :	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours
1	28%	NP	40%	40%	33%	NP
2	34%	NP	40%	40%	31%	NP
3 et plus	38%	NP	20%	20%	36%	NP

Les DUMIstes de Lille et de Toulouse sont près de deux fois plus nombreux que ceux d'Orsay et Sélestat à enseigner au moins trois disciplines différentes (le plus grand nombre d'employeurs des DUMIstes de Lille explique sans doute en partie cette plus grande diversité des activités d'enseignement).

Parmi les DUMIstes actifs en école de musique, le taux d'activités dans les différentes disciplines ci-dessous est le suivant :

Nature des disciplines enseignées :	Lille	Lyon	Orsay	Sélestat	Toulouse	Tours (*)
Eveil/ initiation	47%	NP	58%	43%	34%	55%
Formation musicale	51%	NP	47%	34%	46%	44%
Chorale, direction de chœur	33%	NP	33%	23%	31%	49%
Instrument ou voix	49%	NP	31%	63%	60%	31%
Pratiques collectives	NP	NP	11%	23%	7%	?
Autre	NP	NP	6%	3%	10%	?

(*) : les taux d'activités des DUMIstes de Tours ne sont ici donnés qu'à titre indicatif, parce qu'ils correspondent aux disciplines enseignées parmi l'ensemble des lieux d'intervention (école de musique et autre).

La discipline « éveil musical » au sens large attire environ plus ou moins la moitié des DUMIstes présents en école de musique, à l'exception de ceux de Toulouse, qui ne sont qu'un tiers à l'enseigner et qui se distinguent nettement pour cela de ceux d'Orsay (cette discipline recouvre d'ailleurs plus particulièrement pour les DUMIstes d'Orsay de nombreux intitulés ou cours, comme le jardin musical, l'atelier pré-instrumental, le pré-solfège, les cours d'initiation...)

La formation musicale est à peu de choses près investie avec la même intensité que l'éveil musical, avec une petite moitié des DUMIstes présents dans cette discipline, à l'exception de ceux de Sélestat.

Troisième discipline plus particulièrement proche des compétences des DUMIstes, les activités chorales sont investies par environ un tiers des DUMIstes de Lille, Orsay et Toulouse enseignant en école de musique, et un quart des diplômés de Sélestat.

L'instrument est la discipline qui creuse le plus de différences entre les CFMI. Les DUMIstes d'Orsay l'enseignent environ deux fois moins fréquemment que ceux de Sélestat et Toulouse. Ces derniers sont près de deux sur trois à enseigner cette discipline, qui est celle qu'ils investissent le plus en école de musique. Les DUMIstes de Lille sont dans une position intermédiaire. Cette spécificité des DUMIstes de Sélestat et Toulouse peut sans doute être reliée aux caractéristiques de leur réseau d'employeurs, beaucoup plus fréquemment qu'ailleurs constitué d'associations et plus particulièrement d'écoles de musique associatives ou d'associations musicales, aux finalités différentes de celles d'écoles de musique municipales, et qui seraient moins exigeantes en matière de diplômes d'enseignement de la musique certifiant des compétences réelles en matière d'enseignement instrumental.

6.2.8 Activités artistiques

Le thème des activités artistiques des DUMistes a été abordé dans quatre enquêtes. Le taux de DUMistes déclarant s'investir dans de telles activités varie entre 40% et 71% selon les CFMI. La plus grande partie de ces activités artistiques se réalisent en tant qu'interprète dans un ensemble ou groupe musical. Les conceptions/ réalisations de spectacles et de CD représentent le deuxième cas de figure le plus courant. Enfin, quelques-uns citent des activités de composition.

	% DUMistes ayant des activités artistiques
Aix	71%
Lille	40%
Lyon	64%
Sélestat	50%

6.2.9 Influence de la durée d'insertion sur le statut et la nature des activités

Sous la simple appellation « durée d'insertion », que nous utiliserons ici par souci de simplification, se cache en réalité un double effet : celui de la durée de présence sur le marché du travail, et donc de l'évolution des compétences du DUMiste, et celui de l'évolution du marché du travail tout au long des années considérées. Ces deux effets sont impossibles à isoler ici. Mais les évolutions contradictoires des taux de présence dans les différents domaines d'activités selon la durée d'insertion, telles qu'elles émanent des analyses des trois enquêtes retenues ici, sont sans doute le reflet de la conjugaison différente de ces deux effets selon les régions.

- **Taux de titularisation**

Le taux de DUMistes titulaires de la fonction publique augmente très nettement avec la durée d'insertion, mais alors qu'à Lille et Toulouse, l'évolution est surtout nette après 3 années d'insertion, elle se produit à Tours pour les DUMistes sortis depuis au moins 7 ans.

Durée d'insertion :	Lille	Toulouse	Tours
3 années et moins	7%	15%	5%
de 4 à 6 années	38%	49%	9%
7 années et plus		54%	58%

Remarque : les écarts entre la date d'enquête et le dernier concours de titularisation FPT expliquent très largement les différences de seuil en matière de taux de titularisation selon l'ancienneté des promotions.

- **Nombre d'employeurs**

Parmi les promotions les plus anciennes, on trouve ainsi plus de titulaires et, de façon concomitante, plus de DUMistes ne travaillant que pour un seul employeur :

Taux de DUMistes ayant un seul employeur :

	Lille	Toulouse
3 années et moins	26%	55%
de 4 à 6 années	42%	50%
7 et plus	67%	74%

- **Présence dans les différents domaines d'activité**

Ce critère sera abordé ici par le biais de la répartition moyenne des heures de travail hebdomadaires par domaine d'activités, pour l'ensemble des DUMIstes, selon l'ancienneté de leurs promotions. Le poids des activités « IMS » selon la durée d'insertion évolue de façon opposée pour les DUMIstes de Lille et de Toulouse : ce poids augmente avec l'ancienneté des promotions pour les premiers, et diminue pour les seconds. A Lille, cette évolution du poids « IMS » s'effectue en mouvement inverse de l'évolution du poids « PM », alors qu'à Toulouse ce dernier reste relativement stable, et la diminution du poids « IMS » est concomitante à l'augmentation du poids des autres activités (« IM+ »...). Les DUMIstes de Tours investissent de façon équivalente les différents domaines d'activités, quelle que soit l'ancienneté des promotions à laquelle ils appartiennent.

	Durée d'insertion :	IMS	PM	IM
Lille	3 années et moins	48%	46%	6%
	de 4 à 6 années	50%	42%	8%
	7 et plus	71%	25%	4%
Toulouse	3 années et moins	68%	28%	4%
	de 4 à 6 années	59%	29%	12%
	7 et plus	43%	24%	33%
Tours	3 années et moins	63%	37%	
	de 4 à 6 années	61%	39%	
	7 et plus	60%	40%	

6.2.10 Conditions de travail

- **Conditions statutaires**

Les DUMIstes contractuels travaillent le plus souvent sous des contrats d'une durée d'un an maximum (respectivement dans 91% et 93% des cas à Lyon et Orsay). A cet inconfort consécutif à la précarité des contrats s'ajoute le problème des heures lissées (qui serait une façon détournée de ne pas accorder aux DUMIstes la totalité des vacances scolaires, et plus particulièrement celles d'été), qui touche un tiers des contractuels de Lyon ; et enfin, la non-prise en compte de l'ancienneté au moment du renouvellement de contrat, problème qui touche pas moins de 86% des contractuels d'Orsay.

- **Nombre de lieux d'intervention**

Cet aspect des conditions de travail n'a été abordé que dans les enquêtes de Lyon et d'Orsay. Bien que le taux de DUMIstes ayant au moins deux employeurs soit légèrement supérieur à Orsay (47%) qu'à Lyon (38%), la différence en matière de répartition des DUMIstes selon le nombre de leurs lieux d'intervention reste bien délicate à interpréter.

Nombre de lieux d'intervention	Orsay	Lyon	FNCMR (rappel)
1	6%	25%	26%
2 ou 3	20%	31%	24%
4 ou 5	39%	23%	27%
6 ou 7	17%	13%	25%
8 et plus	28%	7%	

Il est probable que la façon de comptabiliser ces lieux a été différente dans les deux enquêtes. En revanche, la similitude de la répartition selon le nombre de lieux d'intervention entre les DUMistes de Lyon et les salariés de la FNCMR est frappante.

- **Temps de concertation**

Cette question n'a été abordé que par le questionnaire d'Orsay, et les réponses indiquent que 70% des DUMistes actifs en « IMS » déclarent bénéficier de temps de concertation, dont 2% partiellement (ce taux est supérieur à celui issu de l'enquête de « Conservatoires de France », qui est de l'ordre de 50%). L'ampleur et le calendrier de ces heures de concertation est très variable, et peut aller de 5h par semaine à 7h par année scolaire. Dans 70% des cas précisés, les temps de concertation sont répartis selon une fréquence hebdomadaire.

Les temps de concertation sont inclus dans le temps de travail pour 79% des DUMistes bénéficiant de cette organisation, dont 4% partiellement. Lorsqu'ils ne sont pas inclus dans le temps de travail, ces temps de concertation ne font l'objet d'une rémunération que dans 32% des cas.

- **Prise en compte des frais de déplacement**

La proportion de DUMistes ayant des activités « IMS » et ayant leurs frais de déplacement pris en compte est relativement proche à Orsay (30%) et à Lyon (39%). Dans ce dernier cas, il s'agit à 80% de prise en charge des kilomètres parcourus. Les taux obtenus dans ces deux enquêtes CFMI est proche de celui issu de l'enquête « Conservatoires de France », où moins d'un tiers des établissements déclaraient prendre en charge les frais de déplacement. Comme le mentionne cette enquête, il faudrait idéalement ramener ce taux à ceux qui travaillent sur une échelle intercommunale, seul cas où ce problème des frais de déplacement se pose de façon aiguë.

7. Les candidats au concours CNFPT 2005 du cadre d'emploi «ASEA» discipline « intervention en milieu scolaire »

Ces statistiques sont issues de données consignées par les membres des jurys du concours « ASEA/ CNFPT/ 2005 » au cours de l'entretien avec les candidats. Ces données étaient réparties dans un tableau à plusieurs colonnes, qui correspondaient chacune aux informations suivantes : *Age ; CFMI d'origine ; Année du DUMI ; Nombre d'employeurs ; Rattachement à l'école de musique ; Total heures hebdomadaires dont heures IMS/ heures en école de musique (dont heures en éveil/ chant choral/ instrument)/ heures en crèche/ autre.*

Ces informations ont l'avantage de porter sur la totalité des candidats (si l'on excepte les candidats convoqués à la première journée, pour lesquels le tableau n'était pas encore complètement achevé). Elles ont pour inconvénient d'avoir été enregistrées dans un contexte très particulier d'évaluation de compétences, dont l'enjeu rendait secondaire et difficile cette saisie, qui de ce fait a parfois été incomplète ; seules les données pour lesquelles la somme des heures de travail par activité correspond au volume horaire global spécifié ont été retenues pour l'analyse.

7.1 Effectif de candidats inscrits et présentés ; répartition par CFMI.

D'après les données issues de cette saisie, 462 candidats étaient inscrits dont 13 n'étaient pas détenteurs du DUMI et 5 étaient absents. Les analyses suivantes ne porteront donc que sur les 444 candidats présents et titulaires du DUMI. Enfin, la répartition horaire des différentes activités ne portera que sur 360 des candidats pour lesquels les données collectées apparaissent complètes et cohérentes, soit 81% de ces 444 candidats définis ci-dessus.

	effectif	<i>répartition</i>
Aix	45	10%
Lille	38	9%
Lyon	89	20%
Orsay	52	12%
Poitiers	27	6%
Rennes	61	14%
Sélestat	28	6%
Toulouse	36	8%
Tours	68	15%
Total	444	100%

7.2 Répartition des candidats selon l'âge

La moyenne d'âge des candidats est de 31,6 ans. 52% d'entre eux ont au moins 30 ans. La répartition par groupe d'âge est la suivante :

moins de 25 ans	entre 25 et 29 ans	entre 30 et 34 ans	entre 35 et 39 ans	40 ans et plus	Total
7%	41%	24%	14%	14%	100%

le groupe d'âge des 25/ 29 ans est donc de loin le plus représenté. Plus largement, les deux tiers des étudiants se situent dans le groupe d'âge des 25-34 ans.

7.3 Répartition des candidats selon le délai écoulé entre leur obtention du DUMI et le concours

promotion de diplômés	Années révolues écoulées entre le DUMI et le concours	répartition
2004	0	11%
2003	1	20%
2002	2	15%
2001	3	14%
2000	4	9%
1999	5	8%
1998	6	6%
1997	7	5%
1994-1996	entre 8 et 10 ans	7%
1985-1993	11 ans et plus	6%

Relevons que 60% des candidats sont issus des promotions de diplômés 2001, 2002, 2003 et 2004, donc des promotions n'ayant pu participer au dernier concours de titularisation. La proportion de candidats ayant obtenu leur DUMI depuis plus de 4 ans est loin d'être négligeable (40%).

7.4 Nombre d'employeurs

Notons que 51% des candidats déclarent travailler pour un seul employeur ; 28% pour deux et 20% pour trois et plus. Soit une répartition conforme à la moyenne de celles observées dans les enquêtes d'insertion.

7.5 Rattachement à l'école de musique

Le pourcentage élevé de non-réponses à cet item en rend difficile l'analyse, mais on peut estimer à 66% environ la proportion de candidats se déclarant être rattachés à l'école de musique. Soit une proportion proche de celle issue des autres sources, et qui variait entre 50 et 66%.

7.6 Répartition globale du temps de travail

Selon l'ensemble des données complètes portant sur la répartition du temps de travail par domaine d'activités, le temps de travail hebdomadaire global de l'ensemble des DUMIstes candidats à la titularisation est composé :

- à 68% d'activités « IMS » ;
- à 22% d'activités « PM » ;
- à 10% d'activités « IM ».

Soit une répartition tout à fait conforme à celle obtenue par les analyses des enquêtes d'insertion.

7.7 Nature et volume des enseignements en école de musique

	éveil	instrument/ accompagnement	chorale	FM
taux d'activités (*)	66%	45%	41%	30%
moyenne horaire	3,2 h	5,5 h	2,4 h	5,7 h
minimum horaire	0,5 h	0,5 h	1 h	1 h
maximum horaire	13,5 h	23 h	11 h	16 h

(*) : parmi les candidats enseignant en école de musique

La discipline « formation musicale » a sans doute été évaluée dans les saisies et donc dans cette analyse dans la mesure où elle ne figurait pas explicitement dans une colonne du tableau de saisie proposé aux membres du jury. Elle a de ce fait été parfois comptabilisée avec la discipline éveil, qui est de ce fait légèrement surévaluée. Les variations horaires de l'investissement des candidats DUMIstes dans chacune des disciplines spécifiées ci-dessus sont importantes, et ce plus particulièrement pour les disciplines instrumentales.

7.8 Nature et poids horaire des activités ou lieux « IM et autre »

La répartition de ces activités « IM et autre » repose faute de mieux soit sur la nature des lieux d'intervention soit sur la nature de l'activité. Hormis les tâches de coordination, qui représentent un tiers du volume horaire global consacré par l'ensemble des candidats à ce domaine, la crèche, les ateliers musicaux divers et le périscolaire représentent près de la moitié de ce volume de travail global.

coordination (*)	35%
crèche	15%
périscolaire	12%
ateliers divers	15%
tâches techniques (maintenance, son)	6%
ateliers en collège	5%
actions de formation	3%
agent de développement culturel	3%
milieu spécialisé	2%
chorale	2%
préparation/ suivi spectacles	2%
CHAM	2%

() : à la fois coordination « IMS », et coordination pédagogique et / ou administrative d'écoles de musique ou de leurs départements pédagogiques.*

8. En conclusion

Ce rapport est basé sur l'analyse de nature essentiellement quantitative de matériaux existants, provenant des CFMI, du DEPS, de « Conservatoires de France », et de la FNCMR. Seules les données concernant les candidats au dernier concours « CNFPT / ASEA / intervenant en milieu scolaire » ont été enregistrées dans l'objectif de cette étude.

L'analyse de ces différents matériaux conjuguée à quelques entretiens avec différentes personnes impliquées dans la formation au DUMI permet d'éclairer quelques aspects des situations et conditions d'emploi des musiciens intervenants. Nous en proposons ici une synthèse de dimension globale puis analytique, qui sera suivie par un bilan des limites des matériaux utilisés et des analyses qui en ont été tirées. Ce travail permettra de faire émerger clairement toutes les questions qui restent en suspens et auxquelles des investigations complémentaires permettraient de répondre.

8.1 Profils et situations d'emploi des DUMIstes : diversité, richesse et fragilité

- **Profils des DUMIstes en formation**

La diversité des profils étudiants admis dans les CFMI est remarquable, et se vérifie à la fois entre les CFMI et à l'intérieur même de chaque CFMI, avec notamment une très grande amplitude de l'âge à l'entrée et une forte diversité des parcours antérieurs d'études musicales et générales, caractéristiques assez bien corrélées à la variable du sexe.

Cette diversité peut grossièrement se réduire à deux types de population de musiciens, l'une plutôt féminine, jeune et aux parcours musicaux classiques, et l'autre plutôt masculine, plus âgée et aux parcours musicaux plus atypiques : deux types de population qui renvoient assez bien aux deux mondes de la musique que sont celui des musiques savantes et celui des musiques populaires. La rareté des passerelles entre ces deux mondes, aux modes d'apprentissage et d'exercice très différents, donne toute sa valeur à cette coexistence musicale dans les CFMI, coexistence renforcée par des modalités de formation qui permettent de croiser des compétences en matière de création, d'interprétation et de médiation musicales, et de transcender ainsi la logique de spécialisation instrumentale ou musicale au profit d'un travail plus global autour du matériau sonore, avec en particulier un travail sur la voix et les répertoires de tradition orale.

Mais cette richesse, renforcée par un niveau élevé d'études générales (plus de la moitié des étudiants ont atteint le niveau bac+2), peine à être reconnue par les écoles de musique dont le critère de reconnaissance privilégié reste le DEM (niveau qui n'est atteint en moyenne que par un tiers des étudiants des CFMI ayant suivi un parcours classique).

- **Les grandes lignes du métier et de son identification institutionnelle et régionale**

La nature du métier de musicien intervenant s'avère fortement liée au contexte d'emploi dans lequel il s'inscrit, et à la façon dont ce contexte va interagir avec les compétences du DUMIste et son identité professionnelle : l'exercice de ce métier à forte composante partenariale nécessite en effet la conciliation de plusieurs logiques institutionnelles (collectivité territoriale, rectorat, école, école de musique...), ce qui lui confère toute sa richesse, mais aussi sa fragilité, le difficile équilibre partenarial ne semblant jamais définitivement acquis parce que très dépendant et des politiques institutionnelles et des personnes qui les appliquent sur le terrain.

De plus, ni tout à fait dedans, ni tout à fait dehors de l'école ou de l'école de musique, l'identité composite du DUMIste mêlant les dimensions d'artiste, de pédagogue et d'agent de développement culturel semble prêter facilement le flan aux critiques du « pas assez » dans chacune de ces trois dimensions respectivement de la part des écoles de musique, des écoles et des collectivités territoriales.

A une échelle régionale cette fois, l'identification et la mobilisation de ce métier semblent très diverses, avec une fracture distinguant les régions avec et sans CFMI d'une part, et opposant globalement les régions du Sud et de l'Est (moins propices à l'emploi des DUMIstes) à celles du Nord et de l'Ouest d'autre part.

- **Les grandes lignes de l'emploi**

Si les activités « IMS » revêtent un caractère central, avec un poids moyen représentant près des deux tiers du volume horaire hebdomadaire global des DUMIstes, les situations d'emploi qu'ils occupent s'avèrent extrêmement variées et conjuguent à des degrés divers stabilité de l'emploi, spécialisation / diversification des activités et orientation principale de l'activité (artistique, pédagogique, développement culturel).

Pour citer les situations les plus extrêmes, on opposera le cas du DUMIste titulaire d'un poste de la fonction publique territoriale exclusivement spécialisé en « IMS » au DUMIste à la situation d'emploi proche de celle d'intermittent du spectacle (voire en bénéficiant du statut), dont les activités « IMS » restent secondaires voire ponctuelles.

La nature même du métier conjuguée à la faible consistance horaire et à la précarité fréquente des emplois existant rendent de toute façon majoritaires les situations de diversification des activités, diversification qui s'opère soit à l'intérieur d'un même emploi, ce qui est surtout vrai pour les titulaires d'un poste de la fonction publique, soit via une diversification des employeurs.

Cette diversification des activités semble à la fois recherchée par les DUMIstes parce qu'elle correspond en quelque sorte à la nature composite de leur identité et qu'elle favorise la diversité des situations et l'enrichissement qui en découle, mais aussi subie lorsqu'elle devient synonyme de dispersion et perçue comme l'unique réponse possible à la précarité ou à la faible consistance horaire des emplois.

Quoiqu'il en soit, les situations d'emploi se stabilisent nettement au fil des années d'insertion, stabilisation et titularisation qui vont de pair avec une plus grande spécialisation des activités. La titularisation des DUMIstes reste toutefois globalement difficile, puisqu'elle ne concerne qu'un tiers des DUMIstes issus de la formation initiale ; la proportion de titulaires parmi les DUMIstes rattachés et / ou enseignant en école de musique variant elle de 34 à 55% selon les sources. Dans tous les cas, cette titularisation s'avère plus difficile pour les détenteurs du DUMI que pour les détenteurs du DE.

8.2 Synthèse analytique des matériaux d'enquêtes

- Un accès très rapide au premier emploi post-diplôme

Toutes les enquêtes d'insertion analysées ici ont porté sur l'ensemble des promotions de diplômés sortis en amont, y compris celles présentes depuis moins d'un an sur le marché du travail. Malgré ce délai parfois très court enregistré après la sortie d'études, la très grande majorité des diplômés disposaient au moins d'un emploi au moment de l'enquête.

- Le caractère central des activités « IMS »

La faiblesse des taux de réorientation ou d'inactivité professionnelles tels qu'ils ont été mesurés parmi l'ensemble des répondants aux enquêtes d'insertion tend à prouver que les DUMistes sont à une écrasante majorité professionnellement actifs dans le domaine musical. Et parmi ces derniers, la fréquence et l'intensité des activités « IMS » sont suffisamment importantes pour pouvoir affirmer que l'intervention en milieu scolaire est le plus souvent au cœur des activités des diplômés sortants des CFMI. **Ainsi, entre 75 et 90% des DUMistes interviennent en milieu scolaire, activités qui représentent en moyenne un peu moins des deux-tiers de leur temps de travail hebdomadaire global.**

- L'implication variable des collectivités territoriales selon les régions

Néanmoins, l'investissement de ces activités « IMS » apparaît très variable selon les régions, variabilité qui semble pouvoir s'expliquer par des degrés d'implication très divers des collectivités territoriales locales dans l'emploi des musiciens intervenants. Ces différents degrés ont été approchés dans les analyses d'enquêtes d'insertion au moyen de deux indicateurs :

- le poids relatif des collectivités territoriales parmi l'ensemble des employeurs, qui oppose radicalement Orsay et Lyon d'une part, Aix, Sélestat et Toulouse de l'autre : **le taux de DUMistes travaillant au moins pour une collectivité territoriale passe ainsi de 85% environ dans le premier cas à 65% environ dans le second.**
- le taux de titulaires de la fonction publique parmi l'ensemble des diplômés, (critère lui-même partiellement dépendant du point ci-dessus), qui varie de 16 à 33% selon les enquêtes des CFMI, (et très certainement selon le calendrier de ces enquêtes relativement au calendrier des concours de la fonction publique territoriale) ; **on peut néanmoins estimer à environ un tiers la proportion de DUMistes issus de la formation initiale et qui sont titulaires d'un poste de la fonction publique territoriale, proportion qui dépasse les 50% pour les promotions sorties depuis au moins 7 ans.**

D'autre part, selon les analyses croisées de l'enquête du DEPS (ENM/CNR) d'une part et de l'enquête « C. Cordelier/ Ministère de la Culture » d'autre part, les régions Rhône-Alpes, Ile-de-France, Pays-de-la-Loire, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais et Centre seraient plus particulièrement porteuses pour l'emploi des DUMistes.

A l'opposé, les régions du Sud (Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, PACA), du Nord-Ouest (Normandie, Picardie) et du Nord-Est (Champagne-Ardenne, Alsace, Lorraine, Franche-Comté) les solliciteraient moins, ce que tendent à confirmer les analyses des enquêtes d'insertion des CFMI d'Aix, Sélestat et Toulouse.

Enfin, selon les enquêtes d'insertion des CFMI, **entre les deux tiers et les trois quarts des DUMistes s'installent professionnellement dans la région même où ils ont fait leurs études**, ce

qui pose en creux le problème de l'irrigation des 13 régions sans CFMI, qui se partagent 22% des diplômés des CFMI ayant participé aux enquêtes.

- **La diversification des activités**

L'engagement des collectivités territoriales de chaque région en matière d'emploi des musiciens intervenants d'une part et la structure du secteur associatif employeur d'autre part influent considérablement sur la composition du portefeuille d'activités DUMIstes, et sur le degré de centralité des activités « IMS ».

Globalement, **entre deux tiers et trois quarts des DUMIstes sont présents sur au moins deux des trois domaines d'activités retenus dans nos analyses**, à savoir l'intervention en milieu scolaire « IMS », l'intervention hors milieu scolaire « IM » et les activités de professeur de musique « PM ». Et environ la moitié conjuguent au moins les activités « IMS » et « PM ».

La conjugaison des activités centrales d'« IMS » avec les deux autres principaux types d'activités s'opère de deux façons non exclusives : soit via une diversification des employeurs, qui concerne globalement un peu moins de la moitié des DUMIstes, soit dans le cadre d'un même emploi, pour environ un quart d'entre eux.

Dans ce dernier cas, la nature et la diversification des activités dépend dans une large mesure du type d'employeur, et de la nature du contrat de travail qu'il propose : ainsi, il apparaît au travers des différentes analyses que les activités « IMS » sont à fois plus portées par les collectivités territoriales et plus souvent combinées à d'autres activités que dans le cas de structures associatives, plus souvent porteuses d'emplois spécialisés de complément (faible volume horaire) qui sont plus particulièrement concentrés dans le secteur « IM ».

Enfin, les titulaires des collectivités territoriales sont plus souvent amenés à diversifier leurs activités que les non-titulaires de ces mêmes employeurs.

- **La présence des DUMIstes en école de musique**

La question du rattachement et de la collaboration du DUMIste à l'école de musique a été traitée dans les analyses d'enquêtes de deux façons :

- en s'attachant d'une part à la fréquence du cumul des activités IMS / PM pour un même employeur : la proportion de DUMIstes employés par une collectivité territoriale et rattachés à l'école de musique oscille entre 50% et 66% selon les deux enquêtes d'insertion qui ont traité cette question. Parmi eux, la moitié environ enseignerait effectivement dans l'école de musique. Selon l'enquête « Conservatoires de France », ce sont environ les deux-tiers des musiciens intervenants rattachés à une école de musique qui y enseigneraient également. Cette dernière source a l'avantage de se baser sur les réponses des écoles de musique, donc d'éliminer les collectivités territoriales qui n'ont pas d'écoles de musique, ce qui fausse le calcul de ce taux, et a l'inconvénient de mélanger indistinctement les écoles de musique publiques et associatives.

- cette question de la présence des DUMIstes en école de musique a d'autre part été traitée en analysant le volume et la nature des contributions des DUMIstes aux enseignements dispensés dans les écoles de musique, avec la notion d'adéquation entre ces contributions et les spécificités de leurs compétences.

Volume : en croisant les sources « enquêtes CFMI » et « Conservatoires de France », on peut évaluer à 20-25% en moyenne la proportion du temps de travail global dévolue par les DUMIstes à l'enseignement en école de musique.

Nature : environ la moitié des DUMIstes actifs en école de musique y enseignent les disciplines liées à l'éveil et / ou à la formation musicales ; et un tiers encadrent les activités chorales.

Enfin, la proportion de DUMIstes actifs en école de musique et y enseignant des disciplines instrumentales varie de un tiers à la moitié selon les enquêtes et les régions de référence, et corrélativement selon la structure du réseau employeur.

Globalement, le volume et la nature des contributions des DUMIstes aux enseignements de l'école de musique semblent dépendre à la fois du statut public ou associatif de l'école de musique, et, lorsqu'elle est publique, de sa catégorie (EMMA ; ENM ; CNR).

Ces caractéristiques semblent dépendre également du degré de présence sur le marché du travail musical des titulaires de diplômes d'enseignement (DE, CA) : ainsi, ce sont les DUMIstes formés à Lille qui enseignent le plus massivement en école de musique, dans une région où il n'y a justement pas de CEFEDM ; à l'opposé, actifs dans une région qui est un véritable vivier de musiciens professionnels, les DUMIstes d'Orsay consacrent en moyenne moins de temps aux activités « PM », elles-mêmes beaucoup plus souvent circonscrites à des enseignements en adéquation plus étroite avec les spécificités de leurs compétences.

- **Statut, diversification des employeurs et volume horaire de travail**

La diversification des employeurs, beaucoup plus fréquente chez les non-titulaires d'un poste de la fonction publique qui sont une majorité à travailler pour au moins deux employeurs, est à mettre en relation avec le faible volume horaire de l'ensemble des contrats de travail proposés, dont la moitié environ porte sur des durées inférieures à 10h.

Du point de vue des DUMIstes cette fois, **environ la moitié d'entre eux occupent au moins un emploi permanent de 20h hebdomadaires ou plus. Au total, entre un quart et un tiers d'entre eux travailleraient moins de 20 heures par semaine, sans que l'on puisse distinguer les situations subies ou choisies.**

Rappelons toutefois que les modalités de calcul de ce volume horaire hebdomadaire de travail sous-évaluent sans doute la réalité du fait de la difficulté à capter et quantifier les activités de nature plus irrégulière dans les questionnaires.

- **Evolution des situations d'emploi selon la durée d'insertion**

La variation des situations d'emploi selon l'ancienneté des promotions résulte de la conjonction de deux facteurs que sont l'évolution de la demande émanant du marché du travail d'une part et la durée de présence du DUMIste sur ce marché d'autre part, avec les notions afférentes de renforcement d'un réseau, d'accumulation de compétences et de gestion de carrière.

L'ensemble des enquêtes indique clairement une plus grande stabilité des situations professionnelles pour les promotions les plus anciennes, avec un taux de titularisation supérieur à 50%, et un recentrage apparent des activités, avec une moindre diversification des employeurs, des domaines d'activités et des enseignements dispensés en école de musique.

Les indicateurs de présence et d'investissement des DUMIstes dans les activités « IMS » selon l'ancienneté des promotions évoluent toutefois différemment selon les enquêtes et les régions, ce qui tendrait à signifier que les deux facteurs cités ci-dessus ne se seraient pas partout conjugués de la même façon, et plus probablement que les marchés du travail régionaux n'auraient pas partout évolué de la même manière en ce qui concerne l'« IMS ».

8.3 Bilan des limites des analyses et exposition des questions restées en suspens

La première limite des analyses exposées ici n'est pas propre à cette étude en particulier. Elle est présente dans toutes les analyses d'enquêtes et a trait à la représentativité des répondants : leurs situations d'emploi sont-elles similaires à celles des non-répondants, ou ces derniers auraient-ils pris une distance plus grande par rapport au métier pour lequel ils ont été formés ? La nature même de la question pointe l'impossibilité d'y répondre, et nous oblige à nous contenter des réponses obtenues aux différentes enquêtes. Les analyses des situations des répondants se sont déployées dans les limites induites par la grande hétérogénéité des modalités d'enquête conjuguée à la diversité importante des situations régionales, qui rendent bien délicates et aléatoires les interprétations des analyses comparatives. Enfin, le manque d'homogénéité des données collectées relativement à la diversification des activités et des structures d'intervention n'a pas permis de traiter ce thème avec toute la rigueur souhaitable.

- **Intérêts et modalités possibles d'une enquête commune par questionnaire**

Une enquête par questionnaire commune à l'ensemble des CFMI permettrait d'homogénéiser les données collectées et ainsi de mieux appréhender les diversités régionales et, à une échelle plus restreinte, d'analyser la relation entre contextes locaux d'emploi, nature et répartition des différentes activités, et statut d'emploi. Il s'agirait en quelque sorte de chercher à établir une typologie des situations d'emploi les plus courantes selon les caractéristiques de la zone d'intervention du DUMIste, et plus particulièrement selon la nature du territoire couvert, son bassin de population et ses ressources artistiques et culturelles.

Cette démarche nécessiterait toutefois en préalable d'affiner la captation des indicateurs de diversification des activités, qui nécessiteraient un croisement plus fin des variables employeur, structure utilisatrice, nature de l'activité et public visé, conjugué à une meilleure caractérisation préalable de chacune d'entre elles.

Le thème du rattachement et de la collaboration du DUMIste à l'école de musique en fonction des caractéristiques de cette dernière pourrait notamment faire l'objet d'une approche spécifique. Il conviendrait également de prêter une attention plus soutenue aux activités de nature irrégulière, artistiques ou autre, dans la mesure où elles contribuent à donner toute son épaisseur à la dimension « personne-ressource » du DUMIste.

- **La nécessité d'investigations de nature qualitative**

Toutefois, la complexité et la variabilité des contextes d'emploi « multi-partenariaux » rendent délicate et limitée toute approche statistique, qui permet difficilement de restituer la dynamique de l'interaction entre les différents partenaires impliqués (DUMIste, employeur, structure « utilisatrice ») et d'évaluer son impact sur les modalités d'emploi des DUMIstes.

Comme nous l'avons pressenti en introduction de ce rapport, ce concept d'interaction semble bien constituer l'angle d'approche le plus pertinent à l'analyse de la relation formation / emploi pour un métier dont la juste perception des spécificités et des potentialités ne semble pas partout acquise au même degré.

Cet axe d'approche nécessiterait des investigations de nature qualitative, qui devraient idéalement porter sur toutes les parties en présence, à savoir les DUMIstes, leurs employeurs et

utilisateurs et enfin leurs partenaires institutionnels (rectorats, inspections académiques et DRAC essentiellement).

Deux thèmes pourraient être privilégiés :

L'emploi et son développement à une échelle régionale.

A une échelle régionale tout d'abord, il serait pertinent d'analyser les causes de la variabilité de l'implication des collectivités territoriales dans l'emploi des DUMIstes, et de déterminer ce qui relèverait d'un certain désintérêt de ces collectivités pour l'éducation musicale, d'une certaine forme de méconnaissance du métier et de ses possibilités de contribution à la politique artistique locale, ou encore d'un blocage régional de certains rectorats et / ou inspections académiques face à l'intervention dans les écoles de personnes extérieures rendant vaine toute volonté des collectivités territoriales.

L'étude du positionnement régional et de la synergie des partenaires institutionnels que sont les rectorats, les collectivités territoriales, les DRAC et éventuellement les CFMI en matière d'emploi des DUMIstes reste donc à mener. Le développement de l'emploi dans les régions « sans CFMI » pourrait dans ce cadre faire l'objet d'une attention particulière.

L'identification du métier et de son « mode d'emploi ».

A l'échelle du métier proprement dit, il nous paraît essentiel d'approfondir la notion de diversification des activités du DUMIste et de ses lieux d'intervention dans le cadre d'un même emploi, thèmes qui sous-tendent la problématique essentielle de la détermination et de l'optimisation des « modalités d'emploi » du DUMIste en tant qu'acteur culturel d'un territoire et de médiateur entre différents univers.

On touche là à une problématique qui mêle des aspects quantitatifs (allocation et organisation du temps de travail) et qualitatifs (rentabilisation optimale des compétences du DUMIste dans le cadre d'un territoire et d'une politique culturelle donnés). La conjugaison de ces deux dimensions est en outre le fruit d'interactions, sur une durée plus ou moins longue, entre le DUMIste et son employeur, chacun porteur d'une vision particulière du métier et d'une stratégie individuelle ou politique.

Du point de vue du DUMIste, il s'agira de défendre à la fois une certaine idée du métier et de ses conditions d'exercice mais aussi son identité professionnelle et les orientations qu'il souhaite lui donner, avec notamment la dialectique spécialisation / diversification.

Du point de vue de l'employeur, trois principaux critères vont entrer en ligne de compte :

- la politique territoriale d'éducation musicale existante ou en projet ;
- la justesse de sa perception des compétences spécifiques des DUMIstes ;
- ses exigences ou contraintes en matière de gestion des ressources humaines du personnel enseignant et / ou intervenant, non seulement en ce qui concerne les diplômes requis, mais encore et surtout l'allocation des heures d'enseignement et d'intervention.

Les enseignements tirés des quelques entretiens ayant accompagné la collecte des données d'enquête conjugués à l'analyse de celles-ci tendraient à indiquer que les DUMIstes, trop souvent isolés et sans appui institutionnel, rencontrent un certain nombre de difficultés à faire reconnaître les spécificités et contraintes de leur métier, mais encore toutes ses potentialités. Ce serait en quelque sorte un combat à recommencer éternellement pour chacun d'entre eux, sans qu'il n'y ait jamais d'acquis définitifs, ou tout au moins une reproductibilité et une diffusion des situations satisfaisantes.

D'autre part, du côté des collectivités territoriales cette fois, il semblerait que, dans un contexte économique difficile, la conjugaison des deux registres « organisation du temps de travail » et « détermination des contenus » de l'emploi de musicien-intervenant soit fortement sous-tendue par une logique comptable qui pourrait nuire à l'exercice fructueux du métier de musicien-intervenant et donc in fine à la rentabilisation de ses compétences si elle n'est pas contrebalancée

par une caractérisation forte des spécificités de ce métier et des contextes d'emploi qui lui sont nécessaires pour pouvoir se déployer dans l'intérêt de tous.

Partant de l'hypothèse que ce métier est porteur de richesses potentielles pour l'éducation artistique des enfants et plus largement pour la vie artistique et culturelle locale, les investigations de nature qualitative - auprès des employeurs et des DUMIstes - que nous préconisons pourraient servir de base au repérage de situations d'emploi qui, résultant d'une articulation étroite entre la politique culturelle d'un territoire, la nature et la diversification des activités du DUMIste et l'organisation de son temps de travail, garantissent le déploiement optimal de ses compétences.

Un tel travail pourrait idéalement déboucher sur la réalisation de supports de formation/information à destination des collectivités territoriales et des directeurs d'écoles de musique, ces derniers pouvant être amenés à jouer le rôle d'interface entre le DUMIste et l'employeur.

Plus globalement, il serait l'occasion de réfléchir à la nécessité d'interfaces DUMIste/collectivités territoriales à une échelle géographique plus large que celle de la commune ou de la communauté de communes.

ANNEXES

ANALYSE DES ENQUETES DE DEVENIR PROFESSIONNEL DES DIPLÔMES D'AIX, LILLE, LYON, ORSAY, SELESTAT, TOULOUSE ET TOURS

Rappel : Le CFMI de Poitiers (par le biais d'une enquête réalisée en 2002 sur l'ensemble de ses diplômés), et le CFMI de Rennes (au moyen d'enquêtes annuelles visant chacune leur dernière promotion de diplômés) disposent d'un certain nombre d'informations sur le devenir professionnel de leurs diplômés. Mais ces informations se prêtant mal à un traitement statistique, elles n'ont pas été exploitées dans le cadre de cette étude.

Enquête

du CFMI d'Aix

2004

Présentation de l'enquête

Le CFMI d'Aix a lancé une enquête en décembre 2004 auprès de ses diplômés (160 environ) afin de connaître leur situation professionnelle. 78 DUMIstes ont répondu, soit un taux de réponse de 49%.

Sur ces 78 diplômés ayant participé à l'enquête :

- 1 se déclare inactif (congé parental).
- 1 s'est reconverti (directrice d'école).

L'analyse qui suit portera donc sur les 76 diplômés professionnellement actifs dans le domaine musical à la date d'enquête. Cette enquête ayant abouti tardivement par rapport au calendrier de notre mission, les analyses qui en ont été faites n'ont pu être incluses dans l'analyse comparative globale de l'ensemble des enquêtes. Néanmoins, afin de faciliter la lecture croisée de ces deux documents, nous adopterons pour l'analyse de l'enquête d'Aix la structure de l'analyse comparative de l'ensemble des autres enquêtes d'insertion.

1. Taux d'activités professionnelles dans le domaine musical

Sur 78 répondants, 76, soit 97% d'entre eux, se déclarent professionnellement actifs dans le domaine musical à la date d'enquête ; 6 d'entre eux (8%) déclarent être en recherche d'emploi complémentaire ou différente de leurs activités présentes.

2. Statut et cadre d'emploi

- **Taux de titulaires de la fonction publique territoriale**

Le taux de titulaires de la fonction publique territoriale calculé parmi l'ensemble des 76 répondants définis ci-dessus est de 33%, alors que le taux calculé d'après un recensement interne au CFMI en 2004 était de 18%. Les DUMIstes titulaires de leur poste seraient donc largement sur-représentés dans cette enquête. Ce qui pose bien évidemment un problème plus global de pertinence des résultats.

- **Taux d'emplois permanents à équivalent temps plein**

Ils sont 12 répondants, soit 16% de l'ensemble, qui déclarent avoir au moins un CDI. Mais ces CDI semblent le plus souvent à temps partiel : ainsi, sur les 9 DUMIstes ayant précisé le volume horaire de ces CDI, seuls 2 les déclarent correspondant à un volume horaire hebdomadaire de 20h minimum. Les emplois permanents équivalent temps plein hors postes de titulaires de la fonction publique seraient donc très rares.

Globalement, **49% des DUMIstes ont au moins un emploi permanent**, 34% ont un ou plusieurs CDD, cumulés ou non avec des vacations, 17% sont vacataires ou intermittents du spectacle.

- **Volume horaire hebdomadaire d'activités**

Notons que 48% des DUMIstes répondants déclarent travailler au moins 20h par semaine, ce qui correspond tout à fait à la situation moyenne observée dans l'ensemble des CFMI.

3. Nombre et type d'employeurs

- Nombre d'employeurs

	1	2	3	4	IDS	Total
effectif	42	20	8	2	4	76
répartition	55%	26%	11%	3%	5%	100%

Une courte majorité de DUMistes (55%) déclare travailler pour un seul employeur ; ce taux est là encore tout à fait comparable à celui observé dans l'ensemble des CFMI. Cette répartition selon le nombre d'employeurs est bien sûr dépendante du statut : 51% des non-titulaires et 32% des titulaires d'un poste de la fonction publique sont amenés à travailler pour plusieurs employeurs.

- Type d'employeurs

Sous l'angle des DUMistes :

type d'employeur par DUMiste	effectif	répartition
collectivités territoriales uniquement	35	46%
associations uniquement	16	21%
mixte	21	28%
autre	4	5%
au moins un employeur 'collectivité territoriale'	56	69%

Aix rejoint Sélestat et Toulouse dans la catégorie des CFMI pour lesquels les DUMistes employés uniquement par des collectivités territoriales représentent moins de la moitié de l'ensemble des DUMistes. En revanche, contrairement à Sélestat et Toulouse, la proportion d'employeurs mixtes est supérieure ici à celle des employeurs uniquement associatifs. Au final, **environ deux tiers des DUMistes d'Aix sont employés au moins par une collectivité territoriale.**

Sous l'angle des employeurs :

	collectivité territoriale	associations	autre	total
effectif	66	39	16	121
répartition	55%	32%	13%	100%

Un peu plus de la moitié des contrats distribués aux DUMistes d'Aix proviennent des collectivités territoriales, et environ un tiers des associations. Sous cet angle, Aix se démarque de Sélestat et Toulouse avec une moindre présence du secteur associatif compensée par la catégorie « autres » (Education Nationale, Culture, intermittent du spectacle....).

- Type d'employeurs et volume horaire des contrats

Près de la moitié des contrats distribués aux DUMIstes portent sur des durées hebdomadaires inférieures à 10h. Ce type de contrat est deux fois plus fréquent en association qu'en collectivité territoriale, où les contrats portant sur une durée de plus de 15h sont majoritaires.

		moins de 10 h	entre 10 et 15h	plus de 15h	Total
collectivité territoriale	effectif	19	10	35	64
	répartition	30%	16%	55%	100%
association	effectif	21	9	5	35
	répartition	60%	26%	14%	100%
autre	effectif	8			8
	répartition	100%	0%	0%	100%
Total effectif		48	19	40	107
Total répartition		45%	18%	37%	100%

(*) : Répartition basée sur les réponses ayant précisé le volume horaire des contrats

- Typologie des collectivités territoriales et des associations employeurs

	effectif	répartition
commune	51	77%
regroupement de communes	15	23%
syndicat intercommunal	10	15%
autre regroupement de communes	5	8%
total	66	100%

Les regroupements de communes représentent près d'un quart de l'ensemble des collectivités territoriales employeurs, proportion similaire à celle rencontrée dans les autres enquêtes. Les associations sont essentiellement constituées de structures socio-culturelles (pour un tiers) et d'écoles de musique associatives (pour un quart). Le poids des associations socio-culturelles serait donc au moins deux fois plus important au sein du secteur associatif employeur pour les DUMIstes d'Aix que pour les autres DUMIstes ayant participé aux autres enquêtes CFMI. Aix et Toulouse se rejoignent concernant le poids des écoles de musique associatives et s'opposent quant à la présence des associations musicales, qui seraient quasiment inexistantes en tant qu'employeurs des DUMIstes d'Aix. (toutefois, les modalités différentes d'enquête sont probablement en partie responsables de cette divergence, les DUMIstes d'Aix ayant peut-être répertorié comme associations socio-culturelles ce qui a été répertorié comme association musicale ailleurs.)

	effectif	répartition
association socio-culturelle	14	36%
école de musique associative	10	26%
association spécialisée en éducation musicale	4	10%
association pour le développement artistique et culturel (type ADDM)	3	8%
association de diffusion artistique	3	8%
association musicale	1	3%
association (type non précisé)	4	10%
Total	39	100%

4. Nature des activités

- **Présence dans les trois domaines principaux d'activité**

	IMS	PM	IM	AUTRE
effectif de DUMIstes actifs	66	37	34	6
taux d'activités	87%	49%	45%	8%

Les DUMIstes d'Aix se distinguent surtout par une présence plus fréquente dans le domaine « IM », investi par près de la moitié d'entre eux. Il convient toutefois de souligner que cette différence peut avoir été induite par un mode d'approche statistique basée ici sur la détermination des publics/ lieux concernés par les activités de « MI », ce qui a peut-être permis une captation plus fine de ces activités. La fréquence des activités « PM » est parmi les plus faibles enregistrée (avec Sélestat).

- **Poids des activités « IMS » dans le portefeuille d'activités**

	Aix
% de DUMIstes se consacrant exclusivement à l'IMS	18%
% de DUMIstes consacrant au moins 75% de leur temps de travail à l'IMS	41%
% de DUMIstes consacrant au moins 50% de leur temps de travail à l'IMS	68%
Rappel : taux d'activités IMS	87%

Ici encore, les DUMIstes d'Aix se situent tout à fait dans la moyenne des situations observées parmi l'ensemble des enquêtes, avec notamment une proportion relativement importante de DUMIstes consacrant au moins la moitié de leur temps de travail hebdomadaire aux activités « IMS ».

- **Répartition globale du volume d'heures hebdomadaires selon le domaine d'activités**

La répartition globale de l'ensemble des heures travaillées par les DUMIstes d'Aix selon les trois domaines principaux d'activités permet de confirmer ce qui a été dit précédemment sur un plus grand investissement des activités « IM », conjugué à un délaissement plus marqué des fonctions de « PM ».

	IMS	PM	IM
Total nombre d'heures	791	237,3	180,45
Répartition Aix	65%	20%	15%
Répartition moyenne parmi les autres CFMI	60%	29%	11%

- **Spécialisation ou diversification des activités dans les trois domaines « IMS, PM et IM »**

	Aix
diversification sur au moins deux domaines	68%
cumul IMS/ PM parmi l'ensemble des diplômés	46%
cumul IMS/ PM parmi les diplômés actifs en IMS	53%

Diversification « inter-employeur » : 68% des DUMIstes ont un ou des emplois qui leur permettent d’être présents sur au moins deux domaines d’activités. Cette diversification se situe tout à fait dans la moyenne des situations observées par ailleurs. Toutefois, elle s’appuie moins souvent qu’ailleurs sur le tandem « IMS/ PM », ce qui est sans doute le reflet d’un faible taux d’activités « PM ».

Diversification des activités pour un même employeur : 35% des contrats distribués aux DUMIstes d’Aix portent sur au moins deux domaines d’activités, ce qui est le taux le plus élevé parmi les enquêtes d’insertion, si l’on excepte Lyon.

5. Type d’employeur, nature et diversification des activités

	IMS	PM	IM
association	49%	10%	54%
collectivité territoriale	85%	55%	18%

Une très grande partie des contrats offerts par les collectivités territoriales aux DUMIstes portent au moins sur les activités « IMS », et un peu plus de la moitié sur les activités de « PM », ce qui est très proche des taux observés à Toulouse et Orsay. Les activités « IM » sont surtout portées par les associations, dont les contrats concernent à peu près aussi fréquemment les activités « IMS » et « IM », et en cela Aix est proche de Lille. La structuration très spécifique du secteur associatif employeur à Aix explique sans doute sa faible présence dans les activités « PM ».

6. Statut, nature et diversification des activités

	IMS	PM	IM	cumul IMS/ PM (*)	diversification sur au moins deux domaines
titulaire	88%	68%	24%	56%	64%
non-titulaire	83%	46%	15%	37%	37%

Pour un même type d’employeur, à savoir une collectivité territoriale, le statut de titulaire n’influe pas sur le taux d’activités en IMS mais correspond à des investissements plus fréquents dans les autres domaines. Ainsi, la diversification des activités est près de deux fois plus répandue parmi les DUMIstes titulaires de leur poste. Cette influence du statut sur la nature et la diversification des activités est proche de celle observée à Orsay.

7. Présence et nature des activités des DUMistes dans les écoles de musique

- Les rattachements des DUMistes aux écoles de musique

Parmi les collectivités territoriales employant des DUMistes pour des activités IMS, la proportion de celles les sollicitant également pour des activités PM est de 44% à Aix, soit un taux similaire à celui de Lille et d'Orsay. Le questionnaire relatif à cette enquête posait de fait une question qui permet d'évaluer la fréquence du rattachement à l'école de musique, indépendamment des activités exercées dans cette structure : **le taux de collectivités territoriales employeurs de DUMistes pour des activités d'IMS et les rattachant à l'école de musique (avec ou sans fonction d'enseignement) est de 66%.**

- Nombre et nature des disciplines enseignées par les DUMistes au sein des écoles de musique

Il ne sera pas possible d'analyser ces critères ici, dans la mesure où le questionnaire s'est certes attaché à la description de la nature des activités proposées par le musicien-intervenant, mais sans établir de lien précis entre nature des activités et type de structure d'intervention. Nous présentons toutefois ci-dessous une analyse de la nature des interventions des DUMistes toutes structures d'intervention confondues.

8. Nature des activités des DUMistes et lieux d'intervention

- Nature des activités

éveil	chorale	atelier instrumental	atelier vocal	cours d'instrument	autres ateliers	formation musicale
57	50	35	25	20	20	18
75%	66%	46%	33%	26%	26%	24%

La façon de calculer ces taux d'activités quelle que soit la structure d'intervention relègue les cours d'instrument et la formation musicale, très liés à la structure « école de musique », parmi les activités les plus faiblement investies, tandis que les activités centrées autour de l'éveil et de la chorale, qui peuvent s'exercer dans plusieurs types de structures, concernent au moins les deux tiers des DUMistes d'Aix. Les ateliers instrumentaux et vocaux se situent dans une position intermédiaire. D'autre part, 9% des DUMistes d'Aix déclarent encadrer des stages. Enfin, 44% déclarent contribuer à des spectacles et/ ou concerts (sans que l'on puisse préciser la nature de cette contribution : coordination, participation.....) et 30% déclarent des partenaires éventuels dans leurs différentes activités.

- Lieux d'intervention « IM »

Le taux de présence des DUMistes actifs dans le domaine « IM » selon le lieu de leurs interventions est le suivant (le total est supérieur à 100% dans la mesure où chacun d'entre eux peut investir plusieurs lieux) :

	Structure socio-culturelle	Petite enfance	Milieu médicalisé	Centre de loisirs	Lycée/ collège	Autres
Taux d'activités	38%	35%	21%	12%	9%	26%
Répartition du volume horaire global IM selon le lieu d'intervention	32%	34%	2%	6%	1%	26%

les structures socio-culturelles et le milieu de la petite enfance constituent les lieux d'intervention à la fois les plus fréquemment et les plus intensément investis.

9. Influence de la durée d'insertion sur le statut et la nature des activités

- Taux de titularisation

	taux de titulaires de la fonction publique
3 ans et moins	15%
entre 4 et 6 ans	25%
7 ans et plus	58%

Ce taux de titularisation augmente surtout pour les promotions sorties depuis au moins 7 ans, qui sont plus de la moitié à être titulaires de leur poste, proportion équivalente à celle trouvée à Toulouse et Tours.

- Présence dans les différents domaines d'activité

La répartition du volume hebdomadaire d'heures travaillées selon les trois principaux domaines d'activités évolue de la façon suivante selon les promotions concernées :

	IMS	PM	IM	Total
3 ans et moins	70%	21%	10%	100%
entre 4 et 6 ans	68%	20%	12%	100%
7 ans et plus	56%	20%	23%	100%

cette évolution est proche de celle observée parmi les DUMistes de Toulouse, avec un investissement moindre des activités « IMS » pour les promotions les plus anciennes surtout compensé par des activités « IM » plus fréquentes, alors que les activités « PM » restent stables. Là comme ailleurs, il n'est pas possible de distinguer ce qui relève de l'effet « durée d'insertion » de ce qui relève de modifications progressives du marché du travail.

10. Conditions de travail

- Conditions statutaires

Sur les 53 CDD dont la durée nous est connue (sur un ensemble de 67 CDD), **48% portent sur des durées inférieures à un an** et 52% sur une durée d'un an. Par ailleurs, 64% des contrats de titulaire de la fonction publique et 39% des contrats CDD ou CDI prévoient la rémunération des vacances scolaires des DUMistes (toutefois, on ne peut distinguer parmi les autres répondants ce qui relève de non-réponses ou de réponses négatives à cette question : on peut en effet s'étonner plus particulièrement de la faiblesse de ce taux parmi les titulaires).

- **Prise en compte des frais de déplacement**

Relevons que 39% des contrats portant au moins sur le domaine « IMS » prévoient des défraiements pour les frais de déplacement des DUMIstes. Ce taux est tout à fait conforme à celui obtenu dans les autres enquêtes citées dans l'analyse comparative.

- **Milieus d'intervention et liens entre le milieu d'intervention et les situations d'emploi**

Un tiers des DUMIstes d'Aix déclarent intervenir en milieu rural et un tiers en milieu urbain. Le troisième tiers se partage dans ces deux milieux. Les DUMIstes présents en milieu rural travaillent plus fréquemment pour un employeur unique (63% contre 50% des « urbains ») et sont plus spécialisés en « IMS », domaine auquel ils consacrent en moyenne 72% de leur temps de travail. Les « urbains » n'y consacrent que 56% de leur temps, et réservent 26% de leur temps aux activités « IM » (7% pour les « ruraux »).

11. Activités artistiques

Notons que 71% des DUMIstes déclarent avoir des activités artistiques, telles que création et/ou participation à des spectacles pour enfants, composition, édition de CD.

12. Implantation géographique

Les DUMIstes formés à Aix sont à près de 80% professionnellement actifs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Et près de la moitié sont concentrés sur le seul département des Bouches-du-Rhône.

Région	Effectif	Répartition
PACA	59	78%
Bouches du Rhône	27	46%
Alpes Maritimes	9	15%
Vaucluse	9	15%
Var	7	12%
Alpes de Haute-Provence	4	7%
Hautes-Alpes	3	5%
Languedoc-Roussillon	7	9%
Rhône-Alpes	4	5%
Auvergne	1	1%
Haute-Normandie	1	1%
Ile de France	1	1%
Lorraine	1	1%
Nord - Pas de Calais	1	1%
Etranger	1	1%
Total	76	100%

Enquêtes

du CFMI de Lille

1996, 1998 et 1999

1. Présentation de l'enquête

1.1 Qui sont les diplômés enquêtés ?

Nous avons exploité ici 90 questionnaires provenant des trois dernières enquêtes 1996, 1998 et 1999 en vue d'analyser les situations d'emploi des diplômés du CFMI de Lille : sur les 115 diplômés sortis du CFMI de Lille entre 1985 et 1998, 41 ont répondu à l'enquête de 1999, soit un taux de réponse largement inférieur à 50%. De façon à élargir le nombre et la représentativité des réponses, nous avons alors utilisé les questionnaires des 38 répondants à l'enquête 1998 et des 30 répondants à l'enquête 1996, qui n'avaient pas répondu à l'enquête 1999 mais faisaient bien partie des 115 diplômés concernés par cette enquête 1999. Nous avons ainsi atteint un total de 90 questionnaires pour une population de 115 diplômés, soit un taux de couverture de 78%.

Les analyses globales tendront à sous-évaluer l'insertion, dans la mesure où par exemple la situation des répondants de 1996 aurait sans doute été améliorée avec une durée d'insertion supplémentaire de 3 ans. Enfin, cette méthode ne permet pas de prendre en compte l'assainissement, sinon l'amélioration, du marché du travail entre 1996 et 1998, comme tendrait à le prouver la diminution progressive au fil des enquêtes des CDI de la fonction publique territoriale (8 en 1996, 4 en 1998, 1 en 1999).

De façon à souligner les différences dues à la relative ancienneté des enquêtes analysées ici, par comparaison avec les autres enquêtes, nous restituerons notre analyse des situations d'emploi des DUMistes de Lille au temps de l'imparfait.

1.2 Repérage des situations d'emploi

- **L'éclatement des situations d'emploi : effet « questionnaire » ?**

Les questionnaires utilisés pour les 3 enquêtes citées ci-dessus sont quasiment identiques et ont été construits en décomposant les situations professionnelles par employeur puis par domaines d'activité et enfin en détaillant la répartition du volume horaire hebdomadaire selon le lieu d'intervention et/ou la nature de l'activité.

Ce questionnaire incitait donc l'enquêté à détailler précisément ces activités professionnelles, ce qui peut expliquer la dimension d'éclatement des fonctions qui se dégage beaucoup plus nettement dans cette enquête que dans d'autres. Il est bien sûr impossible en l'état de distinguer ce qui relève de l'effet « questionnaire » de l'effet « contexte régional de l'emploi ».

- **La nature du lien avec l'employeur**

Le questionnaire invitait à détailler finement la nature du lien avec l'employeur à l'aide de multiples rubriques telles que : nature du contrat de travail, convention statutaire, intitulé du poste, autorité hiérarchique, service de rattachement...

Malheureusement, les réponses ne sont pas toujours à la hauteur de la précision de la demande, et leur flou (si ce n'est leur contradiction) devrait pouvoir s'expliquer, certes par un probable découragement devant la profusion des informations demandées, mais surtout par les difficultés éprouvées par les DUMistes à restituer clairement leur situation d'emploi, difficultés qui seraient le reflet de contrats de travail obscurs et d'un marché du travail encore à assainir (pour la période 1996-1998 tout au moins).

Le domaine d'activités « hors milieu scolaire » est celui qui pose le plus de problèmes à l'analyse : ces activités sont fréquemment ponctuelles, associées à des vacances, qui rendent souvent inopérant le critère de volume horaire hebdomadaire. La nature de l'activité est peu décrite. Les analyses des situations d'emploi dans ce domaine resteront donc sommaires.

1.3 Questionnaires retenus pour l'analyse

Parmi les 90 répondants, 10 n'exercent pas ou peu le métier de musicien intervenant :

- 2 sont en reprise d'études (dont un au CNSMDL) ;
- 5 sont professeurs des écoles dont 1 instituteur spécialisé consacrant 6h de son temps hebdomadaire aux activités musicales, et 1 instituteur intervenant musical en ZEP en dehors de ses activités principales ;
- 3 se sont reconvertis dans divers domaines.

L'analyse qui suit portera sur les 80 diplômés qui étaient actifs à titre principal dans le domaine musical à la date de l'enquête.

2. Analyse des réponses

2.1 Cadre de l'emploi ; intensité et nature des activités

- Nature du contrat

Notons que **43% des DUMistes interrogés étaient stabilisés sur un emploi permanent équivalent temps plein :**

- **25% étaient titulaires de la fonction publique** (20 relevaient de la fonction publique territoriale, 1 de la fonction publique d'Etat (Education Nationale) et 1 de la fonction publique hospitalière) ;
- 18% avaient un CDI à temps complet ;
- 14% avaient au moins un CDI à temps partiel ;
- 36% avaient au moins un CDD ;
- 4% étaient uniquement vacataires.

Ce taux de titularisation dans la fonction publique a depuis augmenté avec le concours CNFPT 2001, qui a permis un quasi-doublement des titulaires dans la région, dont l'effectif est passé de 25 à 44 entre 2001 et 2002. On peut estimer ce taux de titularisation à 30% à ce jour.

- Nombre d'employeurs

Plus de la moitié des DUMistes (57%) avaient au moins 2 employeurs, et 20% au moins 4 employeurs. Les 80 diplômés se répartissaient 177 contrats, soit une moyenne individuelle de 2,2 employeurs. Les DUMistes non-titulaires d'un poste de la fonction publique sont amenés beaucoup plus souvent à diversifier leurs employeurs que leurs homologues titulaires :

	1	2 ou 3	4 et plus	Total
non-titulaire	35%	40%	25%	100%
titulaire	60%	35%	5%	100%

deux-tiers des non-titulaires travaillaient pour au moins deux employeurs, et un quart pour quatre et plus.

- **Volume hebdomadaire de travail**

- **77% travaillaient au moins 20h par semaine** (dont 23% plus de 30h) ; 16% entre 10 et 19 h et 8% moins de 10 hebdomadaires.

- **Domaine d'activités**

- **90% déclaraient avoir des activités de musicien intervenant en milieu scolaire.**
- **77% enseignaient en école de musique.**
- **34% déclaraient des activités de musicien intervenant « hors milieu scolaire ».**

- **Diversification des activités**

- **66% étaient présents à la fois en milieu scolaire et en école de musique.**
- **18% étaient présents simultanément dans les trois domaines.**

- **Spécialisation**

On notera que 16% étaient spécialisés dans un seul domaine : 6 n'intervenaient qu'en milieu scolaire, 5 uniquement en école de musique et 2 n'étaient présents que dans des secteurs « extra-scolaires ». En considérant les DUMIstes qui consacrent 75% et plus de leur volume horaire hebdomadaire de travail à un domaine en particulier, on peut estimer que 29% d'entre eux étaient surtout spécialisés dans l'intervention en milieu scolaire alors que 9% exerçaient de façon principale l'activité d'enseignant en école de musique.

- **Disciplines enseignées en école de musique**

Parmi les DUMIstes actifs en école de musique, **72% enseignaient au moins deux disciplines**, et 38% trois ou quatre (nombre cumulé sur l'ensemble des écoles de musique employeurs). Les trois disciplines les plus fréquemment enseignées étaient la discipline instrumentale, la formation musicale et l'éveil, chacune de ces disciplines étant enseignée par environ la moitié des DUMIstes présents en école de musique, qui étaient moins nombreux (33%) à s'impliquer dans l'activité chorale/ direction de chœur. Les combinaisons (éveil, formation musicale) et (instrument, formation musicale) constituaient les combinaisons les plus fréquentes.

Si l'enseignement de la discipline instrumentale était aussi fréquent que celui de la formation musicale ou de l'éveil, en revanche il pesait plus lourd en terme de volume horaire : 8,9 heures hebdomadaires en moyenne contre 5,7 pour la formation musicale et 3,5 pour l'éveil (moyenne calculée en agrégeant les heures faites chez les différents employeurs).

- **Lieux d'intervention musicale hors milieu scolaire**

Sur les 27 DUMIstes déclarant intervenir en dehors du cadre scolaire :

- 11 intervenaient dans le cadre de centres de loisir/ ateliers périscolaires ;
- 10 intervenaient dans des associations socio-culturelles ;
- 2 en hôpital ;
- 1 en prison
- 2 ne précisaient pas.

La nature de leurs interventions n'était que très peu précisée (la chorale étant l'activité la plus citée (5 fois)).

2.2 Typologie des employeurs et des contrats proposés

Si l'on considère cette question sous l'angle des individus, on peut dire que 54% d'entre eux travaillaient uniquement pour des collectivités territoriales, 20% uniquement pour des associations et 22% à la fois pour des associations et des collectivités territoriales. **76% des DUMistes de Lille avaient donc au moins un employeur public.**

La réalité n'est pas si différente lorsqu'on considère cette question sous l'angle des contrats distribués : **les contrats offerts aux DUMistes émanaient à 67% des collectivités territoriales et à 31% des associations.** Les 2% restant (soit 4 employeurs) relevaient du secteur de l'enseignement au sens large (Education Nationale, Université, Institut Spécialisé).

Les collectivités territoriales offraient à peine plus d'emplois permanents que les associations, soit 31% de l'ensemble des contrats. Les vacations étaient près de trois fois plus fréquentes dans les associations que dans les collectivités territoriales.

		titulaire de la fonction publique territoriale	CDI	CDD	vacataire; contrat d'artiste; travailleur indépendant	non précisé	Total
Associations	effectif	0	14	12	18	11	55
	répartition	0%	25%	22%	33%	20%	100%
Collectivités territoriales	effectif	20	16	51	15	16	118
	répartition	17%	14%	43%	13%	14%	100%

Note de lecture : 43% des contrats émis par les collectivités territoriales à destination des DUMistes sont des CDD.

Il est frappant de voir le fort taux de non-réponses relativement au type de contrat, et la proportion étonnamment importante de CDI alors offerts par les collectivités territoriales, qui étaient à temps partiel pour 73% d'entre eux (ce taux est de 35% parmi les associations).

- **Convention statutaire**

Pour près de la moitié des contrats (84 sur 177), le type de convention statutaire n'a pas été spécifié. Il n'est donc pas possible d'analyser correctement cet aspect.

- **Employeur et volume horaire**

		- de 10 h	de 10 à 19h	20h et +	Total
Association	nombre de contrats	38	5	8	51
	répartition	75%	10%	16%	100%
Collectivité territoriale	nombre de contrats	57	31	27	115
	répartition	50%	27%	23%	100%

Les emplois en association étaient beaucoup moins conséquents en terme de volume horaire. Globalement, 57% des contrats distribués aux DUMistes portaient sur une durée inférieure à 10h.

- **Contrat et volume horaire**

Les CDI correspondaient, sans surprise, beaucoup plus fréquemment que les CDD à un volume horaire élevé, quoiqu'il convient de souligner qu'il y avait presque autant de CDI de moins de 10 h que de CDI de 20h et plus. Les CDD de moins de 10h hebdomadaires étaient eux majoritaires.

	moins de 10h	de 10h à 19h	20h et plus	Total
CDD	57%	28%	15%	100%
CDI	32%	29%	39%	100%

- **Employeur et domaines d'activités**

Il existait un lien fort entre domaine de pratiques et type d'employeur. Ceci était particulièrement vrai pour le domaine de l'enseignement en école de musique, surtout associé aux collectivités territoriales, ce qui tendrait à signifier que les écoles bénéficiant des services des DUMIstes sont essentiellement des structures municipales. Les collectivités territoriales étaient en revanche peu impliquées dans les activités «IM» qui étaient surtout portées par le secteur associatif. C'était même le domaine le plus investi par les employeurs de ce secteur, peu devant l'intervention en milieu scolaire. Les activités «IMS» étaient plus portées par les collectivités territoriales que par les associations, quoique ces dernières ne fussent pas loin de la moitié à proposer des interventions en milieu scolaire.

	Proportion de contrats de travail portant sur au moins l'un des domaines suivants		
selon le type d'employeur :	IMS	PM	IM
Associations	42%	27%	49%
Collectivités territoriales	57%	63%	15%

Note de lecture : 27% des contrats émis par les associations concernaient l'activité de « PM » (un contrat pouvant concerner plusieurs domaines d'activités, le total des % de chaque ligne est supérieur à 100%)

- **Employeur et diversification des domaines d'activités**

La fréquence de cumul des activités IMS et PM pour un même contrat dépend sans surprise du type d'employeur : 43% des collectivités territoriales employeurs de DUMIstes pour des activités d'IMS les sollicitaient également pour des activités de PM. en école de musique. Ce taux chute à 22% lorsque l'employeur était une association.

Le lien entre les activités d'IMS et l'école de musique était toutefois légèrement plus fréquent que ces 43% ne laissent entrevoir. En effet, dans quelques cas, des DUMIstes déclarant uniquement des activités IMS mentionnent l'école de musique ou son directeur en tant que service de rattachement ou comme autorité hiérarchique. En ajoutant ces cas aux précédents, **le taux de contrats émanant des collectivités territoriales et impliquant un lien entre les activités IMS et l'école de musique atteignait 50%** (il conviendrait idéalement de ramener ce taux à la proportion de ces collectivités employeurs qui avaient effectivement une école de musique en leur sein).

Globalement, 18% des contrats proposés par les associations et 31% de ceux émanant des collectivités territoriales concernaient plus d'un domaine d'activités.

Influence de la titularisation sur la nature et la diversification des domaines d'activités

L'influence du statut dans l'emploi, avec l'opposition titulaire/ non-titulaire, sur les domaines d'activité a été testée en isolant les contrats émis par les collectivités territoriales, et en comparant parmi ceux-ci les taux de présence des différents domaines, pris isolément ou de façon conjointe, selon le statut :

	IMS	PM	IMS/ PM (*)	diversification sur au moins deux domaines
titulaire	77%	59%	41%	50%
non-titulaire	52%	62%	21%	26%

les emplois de titulaires portent donc plus fréquemment sur les activités IMS. Le taux d'activités PM ne varie pas significativement selon le statut. En revanche, le cumul d'activités, que ce soit IMS/ PM ou plus globalement, est près de deux fois plus fréquent parmi les titulaires de leur poste.

2.3 Influence de la durée d'insertion sur les situations d'emploi des DUMistes

Les points suivants traitent des différents aspects des situations d'emploi des DUMistes selon leur durée de présence sur le marché du travail. Compte tenu de la faiblesse des effectifs des différents sous-groupes, il convient de ne pas s'attacher aux pourcentages obtenus en tant que tel par les tris croisés, mais surtout à leurs tendances évolutives. Il n'est toutefois pas possible de discerner ce qui dans ces évolutions relève de l'effet « durée de présence sur le marché du travail » (et donc capital d'expériences accumulé) de ce qui relève d'une modification progressive de ce même marché.

- **Nombre d'employeurs**

Les promotions sorties depuis au moins 7 ans avaient beaucoup plus fréquemment un seul et unique employeur :

durée d'insertion		Nombre d'employeurs			Total
		1	2 ou 3	4 et plus	
3 années et moins	effectif	8	14	9	31
	<i>répartition</i>	26%	45%	29%	100%
de 4 à 6 années	effectif	13	12	6	31
	<i>répartition</i>	42%	39%	19%	100%
7 et plus	effectif	12	5	1	18
	<i>répartition</i>	67%	28%	6%	100%
Total effectif		33	31	16	80
Total répartition		41%	39%	20%	100%

- **Statut**

La proportion de contrats stables a augmenté avec l'ancienneté des promotions de diplômés. Ces contrats étaient même fortement majoritaires pour les plus anciens.

Durée d'insertion :		Diplômés ayant au mieux un contrat de :			
		vacataire	CDD	CDI ou titulaire Fonction Publique	Total
3 années et moins	effectif <i>répartition</i>	2 7%	14 48%	13 45%	29 100%
de 4 à 6 années	effectif <i>répartition</i>	1 3%	10 32%	20 65%	31 100%
7 et plus	effectif <i>répartition</i>	0 0%	5 28%	13 72%	18 100%

- **Type de contrats distribués selon la durée d'insertion**

Le tableau suivant restitue la répartition des différents type de contrats proposés aux DUMistes selon leur ancienneté sur le marché du travail : les variations selon l'ancienneté sont d'autant plus spectaculaires que le nombre d'employeurs par DUMiste, donc de contrats, et en particulier de contrats précaires, diminue au fil des années. La diminution des contrats précaires n'est pas tant à remarquer (ou tout au moins a déjà été mise en évidence plus haut) que celle des contrats « non précisés » : l'inexpérience des premières années de travail, et la tentation d'accumuler les expériences à n'importe quel prix, conduirait à accepter des contrats beaucoup plus « obscurs », que l'expérience amènerait à mieux négocier ou tout au moins à clarifier par la suite.

		titulaire de la fonction publique territoriale	CDI	CDD	vacataire; contrat d'artiste; travailleur indépendant	non précisé	Total
3 années et moins	effectif <i>répartition</i>	2 3%	12 17%	27 39%	13 19%	15 22%	69 100%
de 4 à 6 années	effectif <i>répartition</i>	12 19%	10 16%	22 34%	15 23%	5 8%	64 100%
7 et plus	effectif <i>répartition</i>	6 32%	7 37%	3 16%	2 11%	1 5%	19 100%

Note de lecture : 39% des contrats distribués aux DUMistes sortis depuis 3 ans et moins sont des CDD

- **Volume hebdomadaire de travail**

		moins de 10 h	entre 10 et 19 h	entre 20 et 29 h	30 h et +	Total
3 années et moins	effectif <i>répartition</i>	5 17%	6 20%	9 30%	10 33%	30 100%
4 années et plus	effectif <i>répartition</i>	2 4%	7 15%	30 65%	7 15%	46 100%

Les promotions les plus anciennes semblent avoir délaissé les tranches extrêmes de volume hebdomadaire de travail (moins de 10h et plus de 30h) au profit de la tranche des 20-29 heures, ce qui correspond vraisemblablement à la concentration progressive des activités sur un nombre réduit

d'employeurs et à la stabilisation du statut. A contrario, le fréquent investissement des positions extrêmes parmi les promotions sorties depuis 3 ans et moins serait le reflet de la coexistence de deux situations opposées : d'une part une certaine difficulté d'insertion, mais aussi peut-être des situations de poursuite d'études en parallèle limitant la présence sur le marché du travail, et de l'autre un surinvestissement professionnel, avec multiplication et diversification des activités afin d'accumuler un capital « expérience ».

- **Domaine d'activités**

Les variations d'investissement des différents domaines d'activité sont surtout visibles pour les promotions sorties depuis au moins 6 ans, qui semblaient avoir délaissé les activités en école de musique au profit de l'intervention en milieu scolaire, investies à la fois plus fréquemment et plus intensément : le taux de DUMIstes consacrant plus de 75% de leur temps de travail à l'intervention en milieu scolaire variait ainsi de 9 à 62% entre les promotions les plus jeunes et les plus anciennes.

	Intervention en milieu scolaire (IMS)		Professeur de musique (PM)		Intervention hors milieu scolaire (IM)
	taux d'activités	moyenne horaire hebdomadaire	taux d'activités	moyenne horaire hebdomadaire	taux d'activités
6 années et moins	84%	12,9 h	83%	10h	40%
7 années et plus	93%	17,4 h	60%	5,1 h	13%

Assez proches pour les promotions les plus jeunes, les temps moyens consacrés aux activités IMS et PM divergeaient pour les promotions les plus anciennes.

Quant aux activités hors milieu scolaire, les promotions les plus récentes les investissaient beaucoup plus fréquemment que leurs aînés.

- **Disciplines enseignées en école de musique**

Là encore, le mouvement de spécialisation et de concentration des activités se vérifiait : parmi les DUMIstes ayant une activité de PM, la proportion de ceux n'enseignant qu'une seule discipline variait de 5 à 57% entre les plus « jeunes » et les plus « anciens » de ceux qui étaient insérés. Cette restriction du nombre de disciplines enseignées ne semblait pas correspondre à une spécialisation dans un certain type de discipline enseignée, quoique la direction chorale prenait une place dominante auprès des « 7 ans et plus » (mais la petite taille des effectifs impliqués incite à la prudence quant à cette analyse).

La succession de ces différentes analyses tend à montrer que la spécialisation des activités s'opérait corrélativement à la réduction du nombre d'employeurs et donc que la diversification des activités des DUMIstes reposait surtout sur la diversification des employeurs. Peu d'employeurs permettaient à eux seuls une diversification des activités (à l'exception du tandem « IMS/ PM »). Attachons-nous maintenant aux caractéristiques de ces employeurs, et aux contrats qu'ils proposaient.

2.4 Implantation professionnelle géographique

Pour des raisons de simplification, la zone géographique d'implantation professionnelle a été appréhendée au moyen du département de résidence. 76% des diplômés résidaient donc dans le Nord-Pas-de-Calais à la date de l'enquête, et 63% dans le département du Nord. Bien qu'il ne s'agisse pas des mêmes cohortes et qu'il faille donc être prudent en matière d'interprétation, on remarque en comparant cette implantation professionnelle à l'origine géographique des étudiants du

CFMI de Lille que la région Nord-Pas-de-Calais semblait retenir proportionnellement autant de diplômés qu'elle n'en formait, avec toutefois un léger excédent pour le département du Nord.

	origine géographique des étudiants	implantation professionnelle des diplômés	'solde migratoire'
Nord Pas-de-Calais	74%	76%	~
dont : Nord	53%	63%	+
Pas-de-Calais	21%	13%	-
Autres régions	26%	24%	~
Picardie	10%	3%	-
Bourgogne	3%	0%	-
Rhône-Alpes	3%	1%	-
Champagne-Ardenne	2%	1%	~
Haute-Normandie	2%	1%	~
Ile de France	2%	6%	+
Centre	1%	0%	~
Franche-Comté	1%	0%	~
Lorraine	1%	3%	+
PACA	1%	0%	~
Pays de la Loire	1%	1%	=
étranger	1%	0%	~
Languedoc-Roussillon	0%	3%	+
Basse-Normandie	0%	1%	+
Bretagne	0%	1%	+
DOMTOM	0%	1%	+
Midi-Pyrénées	0%	1%	+

2.5 Zone géographique et situations d'emploi

La situation de multi-employeurs apparaît très liée à la région Nord- Pas-de-Calais. Ainsi, 67% des DUMistes de Lille implantés dans cette région et 32% de ceux implantés dans d'autres régions avaient plus d'un employeur. Ceux-ci étaient beaucoup plus fréquemment des collectivités territoriales en NPDC : 74% des DUMistes de Lille implantés en NPDC travaillaient pour au moins une collectivité territoriale, contre 50% des DUMistes de Lille implantés dans d'autres régions.

Cette plus grande implication des collectivités territoriales en NPDC ne se traduisait pas pour autant en terme de statut : seuls 22% des DUMistes implantés en NPDC étaient titulaires de la fonction publique, contre 37% dans les autres régions. Et le taux de DUMistes contractuels ou vacataires était respectivement de 47% en NPDC et de 21% dans les autres régions.

En revanche, la répartition du volume horaire hebdomadaire moyen dans les trois domaines principaux d'activité ne différait pas selon la région d'implantation.

	IMS	PM	IM
Nord-Pas-de-Calais	54%	40%	6%
Autres régions	57%	36%	7%

Enquête

du CFMI de Lyon

Année 2004

1. Présentation de l'enquête

L'enquête 2004 du CFMI Lyon porte sur l'ensemble de ses 427 diplômés, issus de la formation initiale et continue depuis sa création : 239 questionnaires ont été retournés, soit un taux de réponses de 56%. Mais, pour des raisons d'incident informatique, seuls 179 ont pu être traités ici. Néanmoins, les résultats des principaux thèmes d'analyse sont très proches des résultats issus de l'analyse globale effectuée par le CFMI de Lyon.

Le questionnaire utilisé a la spécificité de séparer radicalement dès la première question ceux qui font de l'intervention en milieu scolaire de ceux qui n'en font pas. Pour ces derniers, il est alors simplement demandé de préciser leur profession actuelle. Nous apprenons ainsi que parmi les 179 diplômés - répondants, 37 ne font pas actuellement ou plus d'intervention en milieu scolaire. Sur ces 37 :

- 11 se sont reconvertis (dont 4 en tant que professeur des écoles) ;
- 4 sont inactifs.

Par ailleurs 22 exercent des métiers dans le domaine de la musique :

- 8 se déclarent professeurs de musique ;
- 7 se déclarent artistes musiciens ;
- 3 se déclarent à la fois professeurs de musique et artistes musiciens ;
- 2 exercent des fonctions de direction de structures musicales ;
- 1 est CPEM ;
- 1 est musicienne intervenante spécialisée dans le secteur de la petite enfance.

Ainsi, 92% des répondants étaient professionnellement actifs dans le domaine musical à la date de l'enquête, et parmi eux 96% - soit 88% de l'ensemble - font de l'intervention en milieu scolaire. L'analyse qui suit ne porte que sur ces 88% de répondants (142 questionnaires) pour lesquels des informations décrivant précisément leurs situations d'emploi ont été recueillies. Elle surévalue donc légèrement la fréquence des activités « IMS » pour l'ensemble des diplômés.

2. Analyse des réponses

2.1 Statut, cadre d'emploi et nature du contrat

La nature du contrat de travail n'était demandée que pour les personnes travaillant, pour partie au moins, en collectivité territoriale. Dans ce cas précis, 60% se déclarent titulaires de leur poste, 32% contractuels, et 8% vacataires. **Le taux de titularisation ramené à l'ensemble des répondants quelque soit le type d'employeur est de 50%.** Le taux global d'emplois permanents (CDI + titulaires) ne peut être évalué du fait du manque d'informations concernant les 19 individus travaillant uniquement dans le cadre associatif. Parmi les titulaires de la fonction publique territoriale, 81% ont le statut d'assistant spécialisé, 6% celui d'assistant et 13% un autre statut, dont l'intitulé se décline essentiellement autour des termes « animation » ou « monitorat ».

2.2 Type et nombre d'employeurs

Notons que 65% des diplômés travaillent uniquement pour des collectivités territoriales, et 13% uniquement dans le cadre associatif ; 22% se partagent entre collectivités territoriales et associations ; 87% des diplômés ont donc au moins un employeur du secteur « public », secteur qui porte donc dans une très large mesure l'emploi des DUMistes diplômés de Lyon.

	effectif	<i>répartition</i>
1	83	62%
2	32	24%
3	13	10%
4 ou 5	6	4%
Total	134	100%

Par ailleurs, 62% des DUMistes de Lyon ont un seul employeur, 34% en ont deux ou trois et 6% en ont 4 et plus ; 60% des non-titulaires de la fonction publique sont amenés à travailler pour au moins deux employeurs, contre 20% des titulaires.

2.3 Volume hebdomadaire de travail

Nous constatons que 64% des DUMistes déclarent travailler à temps plein et 36% à temps partiel. Le seuil du temps plein est atteint beaucoup plus fréquemment lorsqu'on travaille en collectivité territoriale (69%) qu'en association (39%). Cette différence n'est que très peu imputable aux variations des seuils marquant le temps plein selon le cadre d'emploi (seules 2 personnes déclarant travailler à temps partiel en association mentionnent un temps de travail de 20h ou plus). Elle serait donc surtout le reflet d'une plus grande consistance des postes offerts par les collectivités territoriales, en dépit du fait que, comme nous le lisons ci-dessous, la diversification des fonctions occupées est moindre avec ce type d'employeur.

2.4 Diversification des activités

La question à partir de laquelle sont tirées les informations concernant la diversification des activités était libellée ainsi : « *pour un même employeur, exercez-vous d'autres activités que celles d'intervenant en milieu scolaire (...)* » ? La diversification des activités consécutive à la diversification des employeurs n'a donc pas été traitée. Nous obtenons donc un taux de diversification des activités qui sous-évalue la réalité, mais qui s'avère néanmoins élevé : **68% des personnes cumulent d'autres activités avec celles de l'intervention en milieu scolaire dans le cadre d'un même emploi.** Il est intéressant de remarquer que **ce taux de diversification varie notablement selon le type d'employeur** : il est de 65% pour les emplois dans les collectivités territoriales et de 82% dans les associations.

2.5 Nature des activités complémentaires à l'« IMS »

Cet aspect était abordé dans le questionnaire au moyen d'une question ouverte. Les réponses sont donc souvent vagues, et ne permettent que rarement de relier la nature de l'activité (enseignement, coordination, animation...), le public visé (petite enfance, adultes amateurs....) et son cadre d'exercice (école de musique ; structure socio-culturelle ; école de musique.....). Nous avons toutefois répertorié :

- 6 disciplines d'enseignement musical : éveil, FM, instrument, chorale, ateliers instrumentaux/ pratiques collectives, accompagnement ;
- 3 fonctions (enseignant ; coordinateur d'IMS/ porteur de projets (spectacles....) ; coordinateur ou responsable pédagogique) ;
- 4 publics spécifiques (adultes amateurs, éducation spécialisée (IME, CAT...), petite enfance, personnes âgées) ;
- 2 cadres d'intervention (école de musique ; atelier périscolaire)

Malgré toutes les limites dues à l'imprécision des réponses engendrées par la nature « ouverte » de la question, nous proposons les statistiques suivantes : 82% des répondants ayant des activités « diversifiées », soit 56% de l'ensemble des répondants, font référence à une fonction d'enseignement en citant une ou plusieurs disciplines enseignées. Parmi celles-ci, les plus souvent citées sont :

- l'instrument (36%) ;
- l'éveil musical (34%) ;
- la formation musicale (18%) ;
- la chorale/ direction de chœur (15%) ;
- les ateliers de pratique collective, musique d'ensemble... (12%) ;
- l'accompagnement (3%).

Par ailleurs, 18% font référence à des fonctions de coordination pédagogique et / ou de porteur de projets (spectacles...), 24% font référence à un cadre d'intervention et / ou un public visé spécifique (essentiellement petite enfance et éducation spécialisée).

2.6 Conditions de travail

• Secteur et lieux d'intervention

Près des deux-tiers des DUMistes travaillent en milieu urbain ou semi-urbain. Et un quart d'entre eux déclare travailler uniquement en milieu rural.

	effectif	<i>répartition</i>
urbain	58	42%
semi-urbain	28	20%
rural	38	27%
mixte	15	11%
Total réponses	139	100%

La répartition des DUMistes selon le nombre de lieux d'intervention est plutôt équilibrée ; plus de la moitié des DUMistes se répartissent sur trois lieux d'intervention au maximum.

Nombre de lieux d'intervention	Lyon
1	25%
2 ou 3	31%
4 ou 5	23%
6 et plus	20%

• Contrats de travail et rétributions diverses

Nous relevons que :

- 33% des contractuels et 30% des vacataires employés par des collectivités territoriales déclarent être payés avec le système des « heures lissées » (système où les contractants sont payés à l'heure faite, mais touchent le même salaire chaque mois, le nombre d'heures total étant divisé par le nombre de mois inscrits au contrat).
- 88% de l'ensemble des DUMistes déclarent bénéficier des congés scolaires, proportion qui ne varie que très peu selon le statut d'emploi (89% des titulaires).
- 39% des répondants déclarent la prise en compte de leurs frais de déplacement, dans 80% des cas en fonction des kilomètres parcourus.

- **Relations avec l'Education Nationale**

Notons que 32% des DUMistes actifs en « IMS » déclarent être soumis à des procédures d'agrément pour leurs interventions, et que 23% déclarent devoir attendre cet agrément pour démarrer leurs interventions ; 19% déclarent être interdits d'intervention en maternelle ; enfin, 16% déclarent être soumis à des restrictions horaires. Globalement, 59% des répondants signalent au moins une de ces quatre contraintes ou limitations particulières dans leurs interventions en milieu scolaire.

2.7 Pratiques artistiques

Globalement, 64% des répondants qualifient de « régulières » leurs pratiques artistiques. Ce pourcentage varie de 72% à 59% selon que l'on travaille à temps partiel ou à temps plein, ce qui tendrait à signifier que le travail à temps partiel peut être un choix permettant de garder plus de temps pour ces pratiques artistiques.

2.8 Implantation géographique

La répartition géographique des 100 répondants ayant spécifié leur département d'implantation professionnelle est la suivante : (dans les quatre cas où le répondant déclarait travailler sur deux départements de la même région, nous avons retenu par souci de simplification le premier nommé).

	effectif	<i>répartition</i>
Rhône-Alpes	79	79%
Rhône	21	21%
Isère	18	18%
Puy de Dôme	13	13%
Ain	11	11%
Savoie	7	7%
Loire	4	4%
Drôme	2	2%
Haute-Savoie	2	2%
Ardèche	1	1%
Bourgogne	5	5%
Bretagne	3	3%
Franche-Comté	3	3%
PACA	3	3%
Auvergne	2	2%
DOM-TOM	1	1%
Ile de France	1	1%
Limousin	1	1%
Lorraine	1	1%
Poitou-Charente	1	1%
TOTAL	100	100%

Il est intéressant de comparer cette répartition de l'implantation géographique des diplômés avec celle de l'origine géographique des entrants au CFMI (il convient toutefois de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas tout à fait de la même population, d'une part parce qu'elle ne concerne pas les mêmes cohortes, et d'autre part parce qu'il s'agit d'un côté des entrants en formation initiale et de l'autre, de diplômés issus de la formation initiale et de la formation en cours d'emploi).

	origine géographique des étudiants	implantation professionnelle des diplômés	'solde migratoire'
Rhône-Alpes	68%	79%	+
Rhône	30%	21%	-
Isère	12%	18%	+
Ain	9%	11%	-
Haute-Savoie	7%	2%	-
Drôme	4%	2%	-
Loire	4%	4%	=
Savoie	3%	7%	+
Puy de Dôme	0%	13%	++
Ardèche	0%	1%	+
Bourgogne	10%	2%	--
Auvergne	7%	3%	-
Franche-Comté	4%	1%	-
Ile-de-France	4%	0%	-
Alsace	3%	0%	-
Haute-Normandie	1%	1%	=
Lorraine	1%	0%	-
Nord-Pas-de-Calais	1%	3%	+
PACA	1%	1%	=
Poitou-Charente	1%	1%	=
DOM-TOM	0%	1%	+
Limousin	0%	3%	++
Bretagne	0%	1%	+
TOTAL	100%	100%	

La région Rhône-Alpes retiendrait donc légèrement les étudiants provenant d'autres régions. Mais c'est au niveau des départements de cette région que se situent les variations les plus marquantes : ainsi, le Puy-de-Dôme, absent au niveau du recrutement, retient 13% de l'ensemble des diplômés. Dans une moindre mesure, l'Isère et la Savoie exercent également un certain degré d'attraction. Ceci essentiellement au détriment des départements du Rhône et de la Haute-Savoie. En conséquence de ce phénomène de maintien des étudiants dans la région où ils ont été formés, la plupart des autres régions ne récupèrent pas les étudiants qui en sont partis. Seules les régions du Nord, du Limousin, de la Bretagne et des DOM-TOM sont légèrement « excédentaires ».

2.9 Implantation géographique et situations d'emploi

Il est intéressant de remarquer le lien entre l'implantation géographique des diplômés et le type et le nombre d'employeurs : ainsi, l'emploi des diplômés actifs en région Rhône-Alpes est plus fréquemment porté par les collectivités territoriales (90% d'entre eux ont au moins un employeur « public » contre 71% de ceux implantés dans les autres régions). Cependant, la situation de « multi-employeurs » est plus fréquente en région Rhône-Alpes qu'ailleurs (47% d'entre eux ont au moins deux employeurs, contre 20% pour ceux implantés ailleurs). La diversification des activités pour un même employeur est aussi fréquente selon que l'on exerce ou non en Rhône-Alpes. Enfin, les pratiques artistiques sont beaucoup plus souvent régulières en Rhône-Alpes (64% contre 43% ailleurs).

Enquêtes

du CFMI d'Orsay

2002 et 2003

1. Présentation de l'enquête

Le CFMI d'Orsay lance chaque année depuis sa création une enquête auprès de l'ensemble de ses diplômés afin de connaître leurs situations et conditions d'emploi. Notre analyse porte uniquement sur les diplômés de formation initiale, qui étaient 219 au moment de l'enquête 2003. Parmi cet ensemble, 77 DUMIstes ont renvoyé le questionnaire de l'enquête 2003 (soit un taux de réponse de 35%). A ces questionnaires ont été ajoutés, afin d'améliorer la représentativité des réponses, les 29 questionnaires issus de l'enquête 2002 et provenant de DUMIstes n'ayant pas participé à l'enquête 2003. Nous atteignons ainsi un taux de couverture de 48%.

La fréquence annuelle de cette enquête pose un problème certain de représentativité des réponses obtenues : en effet, on peut imaginer qu'une certaine lassitude puisse gagner des diplômés face à cette sollicitation annuelle, lassitude qui augmenterait corrélativement avec la durée d'insertion. Cette hypothèse est confirmée par le taux de réponses obtenues, qui varie de 57% pour les diplômés sortis depuis moins de 7 ans à 33% pour ceux sortis depuis au moins 7 ans.

On peut également imaginer que cette baisse du taux de réponses s'accompagne d'une sous-représentativité de ceux qui, parmi les « anciens », sont dans les situations les plus stables et pour lesquels une description annuelle peut apparaître de ce fait superflue. Ceci expliquerait en particulier pourquoi le taux de titulaires de postes de la fonction publique diminue avec la durée d'insertion des répondants (respectivement 32% et 26% chez les « moins de 7 ans » et les « 7 ans et plus »), ce qui est contraire à toute logique et aux résultats obtenus par ailleurs dans les enquêtes d'insertion des autres CFMI.

Compte tenu de ces limites, l'ensemble des indicateurs calculés ici doit être interprété avec la plus grande prudence. En particulier, le biais induit par la faible participation des anciens les mieux insérés nous incite à penser que le taux de titularisation calculé ci-dessous est sans doute en deçà de la réalité. Enfin, toujours pour les mêmes raisons, nous ne nous attarderons pas ici sur les effets de la durée d'insertion sur l'évolution des situations d'emploi.

2. Analyse des réponses

2.1 Statut, cadre d'emploi et nature du contrat

Aucun cas de reconversion ou d'inactivité temporaire ou définitive n'a été repéré parmi les réponses. Tous les répondants sont donc professionnellement actifs dans le domaine musical à la date d'enquête. Et parmi eux :

- 36% des diplômés occupent un poste permanent : 30% des diplômés sont titulaires ou stagiaires en cours de titularisation d'un poste de statut ASEA et 6% sont en CDI ;
- 53% sont en CDD ;
- 11% sont vacataires ou travailleurs indépendants (aucun ne se déclare intermittent du spectacle).

2.2 Nombre d'employeurs

53% des DUMIstes répondants travaillent pour un employeur unique, 31% ont 2 employeurs, et 16% en ont 3 ou plus :

	1	2	3	Plus de 3	Total
Effectif	56	33	15	2	106
Répartition	53%	31%	14%	2%	100%

35% des titulaires d'un poste de la fonction publique et 52% des non-titulaires d'un tel poste travaillent pour au moins deux employeurs.

2.3 Volume horaire hebdomadaire de travail

- 71% des diplômés travaillent au moins 20h par semaine ;
- 23% travaillent entre un mi-temps et un temps plein ;
- 6% travaillent moins d'un mi-temps.

2.4 Domaines d'activité

• Repérage des domaines d'activité

Les couples fonctions/ cadres d'activités qui ont pu être repérés au travers des réponses aux questionnaires sont essentiellement l'intervention en milieu scolaire, l'intervention hors milieu scolaire (essentiellement dans le secteur de la petite enfance et dans les structures socioculturelles) et l'enseignement en école de musique. L'ensemble des éléments recueillis ne fait que très peu référence à d'autres types d'activités.

- **94% des répondants déclarent intervenir en milieu scolaire ;**
- **60% déclarent enseigner en école de musique ;**
- **36% déclarent intervenir hors milieu scolaire.**

• Spécialisation / diversification des domaines d'activité

- **55% partagent leurs activités entre le milieu scolaire et l'école de musique.** Plus globalement 70% des DUMIstes se partagent sur deux domaines d'activités au minimum. Les 30% restants sont quasiment tous spécialisés sur l'intervention en milieu scolaire.

- **72% des répondants consacrent au moins la moitié de leur temps de travail à l' « IMS »,** secteur dans lequel se sont fortement spécialisés 56% des diplômés qui y consacrent au moins 75% de leur temps de travail (tel qu'il a été décomposé dans les questionnaires).

Les volumes horaires hebdomadaires moyens par secteur d'activité (lorsqu'il y a présence dans ce secteur) sont les suivants :

IMS	14,6 h
PM	7,5 h
IM	4,5 h

Les activités « IMS » sont donc non seulement beaucoup plus fréquentes, mais aussi beaucoup plus conséquentes en terme d'investissement horaire. Globalement, sur l'ensemble des diplômés, le poids des heures dévolues aux activités « IMS » représente 70% du volume horaire hebdomadaire total. Les activités « PM » représentent en moyenne 23% et les activités « IM » 7%.

2.5 Disciplines enseignées par les DUMistes professeurs de musique

- **Nombre de disciplines enseignées**

Remarque : il s'agit ici du nombre de disciplines distinctes enseignées dans l'ensemble des écoles de musique où enseigne le DUMiste

	1	2	3 et plus	Total
effectif	18	18	9	45
répartition	40%	40%	20%	100%

- **Nature des disciplines enseignées**

Proportion de DUMistes professeurs de musique selon la discipline enseignée :

	effectif	répartition
Éveil ; jardin musical ; atelier pré-instrumental ; pré-solfège ; initiation	26	58%
formation musicale	21	47%
Chorale ; direction de chœur	15	33%
instrument	14	31%
pratiques collectives (atelier improvisation ; musique de chambre ; ensemble instrumental ; orchestre)	5	11%
autre (accompagnement ; théâtre vocal ; atelier improvisation)	3	6%

(répartition calculée sur les 45 DUMistes professeurs de musique ayant précisé les disciplines qu'ils enseignent (sur un total de 62))

Les disciplines liées à l'éveil musical sont prépondérantes dans la palette des disciplines enseignées par les DUMistes/ professeurs de musique d'Orsay, qui accordent également une large place à l'enseignement de la formation musicale. Les activités chorales et les disciplines instrumentales sont investies par environ un tiers des DUMistes.

2.6 Employeurs, nature et diversification des activités

Nous distinguerons parmi l'ensemble des employeurs les collectivités territoriales et les associations. Une troisième catégorie « autre » regroupe des employeurs au statut indéterminé ou relevant de l'Etat (écoles privées ; ministère de la Culture, de l'Education nationale ; intermittent du spectacle...).

- **Typologie des collectivités territoriales et associations employeurs**

Les collectivités territoriales

Les communes constituent une très large part de l'ensemble des collectivités territoriales employeurs des DUMistes d'Orsay, dont 20% sont des regroupements de communes (et pour moitié des syndicats intercommunaux).

Type de collectivité territoriale :	effectif	répartition
commune	92	81%
regroupement de communes	21	19%
syndicat intercommunal	10	
communauté d'agglomération	4	
communauté de communes	1	
communauté urbaine	1	
district	1	
non précisé	4	
total	113	100%

Les associations

Les associations ont été classées essentiellement selon leur vocation principale telle qu'elle ressort des informations indirectes délivrées dans les questionnaires (à savoir l'intitulé de l'association ou le type de lieu d'intervention). Selon ces informations, près d'une association employeur sur deux est une école de musique associative, qui est de loin la structure associative la plus présente en tant qu'employeur.

Type d'association :	effectif	répartition
école de musique associative	22	45%
association spécialisée en éveil/éducation musicale	9	18%
association musicale	7	14%
association socio-culturelle	7	14%
structure de diffusion artistique	2	4%
association employeur	1	2%
association pour le développement artistique et culturel	1	2%
total	49	100%

- **Type d'employeur par DUMiste**

60% des DUMistes travaillent uniquement pour des collectivités territoriales et 9% uniquement pour des associations ; 25% ont des employeurs « mixtes » : **85% des diplômés d'Orsay ont donc au moins un employeur « public ».**

- **Type d'employeur par contrat distribué et selon le rang de l'employeur**

	collectivité territoriale	association	autre
emploi principal	86%	12%	2%
emploi n°2	41%	51%	8%
emploi n°3	18%	65%	18%
ensemble	66%	29%	5%

Note de lecture : 86% des contrats distribués aux DUMIstes au titre de leur emploi principal proviennent des collectivités territoriales.

- 66% de l'ensemble des contrats de travail mentionnés par les répondants émanent d'employeurs publics, qui représentent 86% des employeurs mentionnés comme « principaux » ;
 - 29% émanent d'associations ;
 - 5% émanent de structures dont on ne connaît pas toujours avec certitude le statut juridique : 4 écoles privées, 1 hôpital, 1 conservatoire d'arrondissement de la ville de Paris, 1 structure d'éducation spécialisée et 1 « Education Nationale ».
- Globalement, le poids des associations augmente parallèlement au caractère secondaire de l'emploi.

- **Employeur et volume horaire**

Tels qu'indiqués dans le tableau ci-dessous, les taux de contrats de 20h et plus selon l'employeur sont beaucoup plus élevés dans le secteur public que dans le secteur associatif, qui est plus souvent porteur de contrats de complément, comme l'indiquait déjà le tableau ci-dessus.

	quelque soit le rang de l'employeur	employeur principal uniquement
association	8%	31%
collectivité territoriale	42%	53%

Note de lecture : 8% des contrats émis par les associations concernent un emploi d'au moins 20h. Ce taux passe à 31% lorsque l'association employeur est l'employeur principal.

Globalement, 38% des contrats offerts aux DUMIstes portent sur des durées inférieures à 10h.

- **Employeur et domaine d'activités**

Les emplois en association se révèlent d'une part beaucoup plus spécialisés (moindre possibilité de diversification), et concernent d'autre part plus fréquemment l'intervention hors milieu scolaire que les emplois dans le domaine public. Le domaine de l'enseignement de la musique est celui où les taux d'activité selon le type d'employeur sont les plus proches (sans doute une conséquence de la place prépondérante occupée par les écoles de musique associatives parmi les employeurs associatifs).

	IMS	PM	IM
association	41%	35%	24%
collectivité territoriale	81%	48%	15%

Parmi les employeurs sollicitant les DUMIstes pour des activités d'« IMS », 45% des collectivités territoriales et 30% des associations les sollicitent également pour des activités de « PM ».

- **Influence du statut de titulaire sur la nature et la diversification des activités**

Parmi les « employeurs collectivités territoriales », l'influence du statut sur la présence dans les différents domaine d'activité n'est pas significative en ce qui concerne l'« IMS ». En revanche, les activités « PM » sont plus fréquemment investies par les titulaires. La diversification des activités « intra-employeur » est nettement plus fréquente parmi les titulaires que parmi les non-titulaires :

	IMS	PM	Cumul IMS/ PM (*)	Diversification sur au moins deux domaines
titulaire	83%	59%	63%	62%
non-titulaire	80%	44%	39%	36%

(*) : parmi les emplois portant sur IMS

Note de lecture : 62% des « emplois collectivités territoriales » offerts aux titulaires portent sur au moins deux domaines d'activités ; ce taux est de 36% pour les non-titulaires.

2.7 Situations d'emploi selon le sexe

Les DUMistes de sexe féminin sont plus fréquemment contractuelles que leurs homologues masculins, qui optent plus volontiers pour les statuts plus incertains (vacataire/ indépendant).

		CDD	CDI	titulaire	vacataire/ indépendant	Total
F	effectif	36	5	21	5	67
	répartition	54%	7%	31%	7%	100%
M	effectif	14	5	10	6	35
	répartition	40%	14%	29%	17%	100%

La répartition moyenne selon le sexe des heures totales de travail sur les trois domaines principaux d'activité est la suivante :

	IMS	PM	IM
M	62%	29%	9%
F	74%	20%	6%

Les DUMistes « hommes » semblent donc en moyenne avoir des activités plus diversifiées que les femmes. Ils investissent en particulier plus fréquemment les activités « PM ».

2.8 Origine géographique et implantation professionnelle

Les données sur l'origine géographique des DUMistes d'Orsay proviennent de l'analyse des promotions d'entrants 1999 – 2004. Elles ne portent donc pas sur la même population que celle ayant répondu à l'enquête. Il peut être néanmoins intéressant de comparer dans leurs grandes lignes ces deux répartitions géographiques « origine » et « implantation ». Selon les chiffres du tableau ci-dessous, la région Ile-de-France semble être une région qui ne retient pas plus de DUMistes professionnels qu'elle n'en forme, peut-être du fait de sa spécificité forte et en particulier de ses conditions de vie et de travail dans un tissu très urbanisé.

	origine géographique	implantation professionnelle	'solde migratoire'
Ile de France	84%	73%	-
Picardie	3%	1%	-
Alsace/ Lorraine	1%	0%	-
Aquitaine	1%	1%	=
Bourgogne	2%	2%	=
Centre	2%	2%	=
Auvergne	0%	2%	+
Basse-Normandie	1%	2%	+
Bretagne	1%	3%	+
Champagne-Ardenne	1%	2%	+
DOM-TOM	0%	2%	+
Haute-Normandie	2%	3%	+
Languedoc-Roussillon	0%	1%	+
Nord Pas-de-Calais	0%	1%	+
PACA	0%	2%	+
Rhône-Alpes	4%	6%	+

Si l'on s'attarde plus particulièrement sur les variations de répartition géographique à l'intérieur même de la région Ile-de-France, des mouvements beaucoup plus nets se dessinent. Il faut toutefois les interpréter avec prudence dans la mesure où l'implantation professionnelle a été saisie ici par souci de simplification par le biais du département de résidence, ce qui ne pose pas de problème pour une analyse régionale de l'implantation professionnelle, mais qui doit inciter à plus de prudence à une échelle départementale.

La diminution par deux du poids de Paris peut ainsi s'expliquer à la fois par la spécificité des emplois de musiciens- intervenants dans cette ville, accessibles sur concours et sous statut spécial de la Ville de Paris, et bien sûr par le coût du prix du logement, incitant à habiter hors le l'enceinte parisienne que l'on y travaille ou non.

	origine géographique	implantation professionnelle	'solde migratoire'
Paris	31%	15%	- -
Yvelines	8%	5%	-
Hauts de Seine	15%	13%	~
Val de Marne	13%	15%	~
Val d'Oise	4%	5%	~
Essonne	17%	23%	+
Seine et Marne	7%	13%	++
Seine Saint Denis	5%	11%	++

La Seine-Saint-Denis, la Seine-et-Marne et dans une moindre mesure l'Essonne semblent être les grands bénéficiaires de ces mouvements migratoires.

2.9 Zone géographique d'implantation et situations d'emploi

La proportion de titulaires de la fonction publique territoriale est de 36% pour les DUMIstes actifs en Ile-de-France, et de 14% pour ceux implantés dans les autres régions. Ce plus faible taux de titularisation en région est compensé par un taux plus important de DUMIstes sous CDI : 21% contre 5% en Ile de France. Corrélativement, l'emploi des DUMIstes d'Orsay est beaucoup plus fréquemment porté par le secteur associatif en région : 21% des DUMIstes travaillant hors Ile-de-France travaillent exclusivement pour des associations. Ce taux est de 6% pour les DUMIstes implantés en Ile-de-France. Il y a très peu de différences dans la fréquence d'investissement des différents domaines d'activité des DUMIstes selon que l'on travaille ou non en Ile-de-France.

	IMS	PM	IM
Ile de France	92%	62%	36%
Autres régions	100%	56%	34%

En revanche, la spécialisation en IMS est plus marquée hors Ile-de-France : 68% des DUMIstes « hors Ile-de-France » et 52% des DUMIstes « Ile-de-France » consacrent au moins 75% de leur temps de travail à l'« IMS ». Ce qui tendrait à signifier une plus grande diversification des domaines d'activité des DUMIstes en Ile-de-France.

2.10 Conditions de travail

- **Prise en compte de l'ancienneté dans le poste principal**

Globalement, 61% des DUMIstes déclarent une non-prise en compte de leur ancienneté dans leur emploi principal. Ce taux est bien sûr radicalement différent selon que l'on ait ou non un emploi permanent. Il reste néanmoins relativement et étonnamment élevé pour les DUMIstes ayant un emploi permanent.

Prise en compte de l'ancienneté dans l'emploi principal selon le statut :

		oui	non	oui et non
Titulaire ou CDI	effectif	26	5	1
	répartition	81%	16%	3%
CDD	effectif	7	42	0
	répartition	14%	86%	0%
vacataire/ indépendant/ intermittent du spectacle	effectif	1	7	0
	répartition	13%	88%	0%
Total	effectif	34	54	1
	répartition	38%	61%	1%

- **Vacances scolaires**

Exception faite des vacataires/ indépendants/ intermittents du spectacle, 99% des DUMIstes déclarent bénéficier des congés scolaires dans leur emploi principal. Lorsqu'ils ont un deuxième emploi, ce taux est de l'ordre de 92%, toujours exception faite des statuts les plus précaires.

- **Frais de déplacement**

70% des DUMIstes ayant des activités IMS déclarent ne pas percevoir de frais de déplacement ; 30% en perçoivent, dont 5% partiellement.

- **Heures de concertation**

70% des DUMIstes actifs en IMS déclarent bénéficier de temps de concertation, dont 2% partiellement. L'ampleur et le calendrier de ces heures de concertation est très variable, et peut aller de 5h par semaine à 7h par année scolaire. Dans 70% des cas précisés, les temps de concertation sont répartis selon une fréquence hebdomadaire. Les temps de concertation sont inclus dans le temps de travail pour 79% des DUMIstes bénéficiant de cette organisation, dont 4% partiellement. Lorsqu'ils ne sont pas inclus dans le temps de travail, ces temps de concertation ne font l'objet d'une rémunération que dans 32% des cas.

- **Durée et fréquence des séances d'IMS**

55% des DUMIstes actifs en « IMS » sont amenés dans certains cas à travailler dans le cadre de séances d'une durée inférieure à 45mn, et ce plus particulièrement dans les écoles maternelles. La fréquence des séances est essentiellement hebdomadaire, et parfois bi-mensuelle. Les séries sont essentiellement annuelles, et parfois semestrielles. La durée et le calendrier de ces séances peuvent être décidés de façon unilatérale ou en concertation. Dans 54% des cas précisés, la municipalité est l'unique décideur. Les trois autres configurations les plus fréquentes de prise de décision, qui représentent chacune 10% de l'ensemble des configurations citées, sont : le DUMIste seul, la municipalité et l'inspecteur, et enfin la municipalité, l'inspecteur et le DUMIste.

- **Perception du partenariat avec les enseignants**

81% des DUMIstes ayant des activités « IMS » déclarent établir un partenariat avec les enseignants des classes concernées. Les autres DUMIstes sont plus mitigés dans leurs réponses (« parfois », « on essaie », « oui et non »), sans jamais être complètement négatifs.

- **Nombre de lieux d'intervention**

26% des DUMIstes d'Orsay travaillent sur trois lieux d'intervention maximum ; 39% en visitent 4 ou 5, et 45% au moins 6. Comme on le lira dans l'analyse comparative, ces chiffres sont très différents de ceux obtenus par ailleurs, sans que l'on puisse savoir ce qui relève de différences effectives ou imputables à des modes de calcul différents.

Enquêtes

du CFMI de Sélestat

Années 2002 et 2004

1. Présentation de l'enquête

- **Populations enquêtées**

Cette analyse porte sur le regroupement des deux enquêtes 2002 et 2004 effectuées par le CFMI de Sélestat auprès de l'ensemble de ses promotions de diplômés. En 2004, sur les 135 diplômés concernés, 91, soit 61%, avaient répondu. Afin d'élargir la base des réponses, nous avons ajouté 16 réponses de diplômés ayant participé à l'enquête 2002 et non à celle de 2004. Ce qui porte à 107 le nombre total de questionnaires qui ont été analysés, soit un taux de couverture de 79%.

Sur ce total, 8 personnes (toutes de sexe féminin) ne sont plus actives à titre principal dans le domaine musical :

- 4 sont inactives, temporairement ou définitivement (invalidité, maternité ou congé parental) ;
- 3 se sont reconverties comme professeur des écoles, dont 2 cumulent des fonctions de professeur des écoles avec des fonctions dans le domaine musical, mais ces fonctions n'étant pas exercées à titre principal, elles ont été exclues de notre analyse ;
- 1 personne est en période de formation.

L'analyse qui suit portera donc sur les 99 diplômés du CFMI de Sélestat actuellement actifs à titre principal dans le domaine musical, soit 93% des réponses et 69% de l'ensemble des diplômés.

- **Questionnaires utilisés et informations recueillies**

Les questionnaires utilisés dans les deux enquêtes sont très proches, et utilisent essentiellement des questions ouvertes, qui débouchent souvent sur des réponses imprécises, qu'on ne peut toujours relier entre elles. Ainsi, dans le cas de situations d'emploi réparties sur plusieurs employeurs, il n'est pas toujours possible de savoir à quel employeur correspond tel type de fonctions et tel type de contrat. Enfin, la description des fonctions occupées est parfois laconique, comme par exemple « DUMIste » ou « musicien intervenant », qui ne permet pas de connaître le domaine d'intervention (milieu scolaire ; milieux spécialisés....).

Les analyses présentées ci-dessous resteront donc sommaires. Elles permettent néanmoins de mettre en évidence quelques spécificités fortes aux situations d'emploi des DUMIstes de Sélestat : faible taux de titularisation ; importance des écoles de musique associatives parmi les employeurs (ces deux premiers points étant sans doute liés) et enfin fréquence relativement importante de fonctions de coordination pédagogique ou de direction d'écoles de musique, ainsi que des fonctions de développement culturel (médiateur culturel, agent de développement territorial, chargé de mission pour les pratiques musicales, responsable de salle de spectacle conventionnée....).

2. Analyse des réponses

- Nombre d'employeurs

Nombre d'employeurs	Répartition
1	64%
2 ou 3	28%
4 et plus	8%

(remarque : les intermittents du spectacle déclarant un nombre d'employeurs « nombreux » ou « divers » ont été classés dans la catégorie « 4 employeurs et plus »).

Les 99 DUMIstes ont déclaré un ensemble de 160 contrats, soit une moyenne individuelle de 1,6.

- Nature des contrats de travail

- **49% des DUMIstes sont stabilisés sur au moins un emploi permanent : 16% sont titulaires de la fonction publique** (dont 1 appartenant à la mairie de Paris) ; 33% ont au moins un CDI (sans que l'on puisse connaître la proportion de CDI à temps partiel).
- 46% ont un ou plusieurs CDD ;
- 4% se déclarent intermittents ou vacataires.

- Repérage des domaines d'activités

Nous avons repéré 8 champs principaux d'activité lors de la saisie des questionnaires ; ils sont classés ci-dessous par ordre décroissant de présence des DUMIstes dans chacun d'entre eux :

- MI : musicien intervenant (milieu scolaire et/ ou milieux spécialisés (petite enfance, hôpital pour l'essentiel) : ce domaine correspond au cumul des domaines IMS et IM tels qu'ils ont pu être repérés dans d'autres enquêtes ;
- PM : professeur de musique (essentiellement en école de musique) ;
- DCAEM : direction ou coordination administrative et / ou pédagogique d'une école de musique (parfois associé à des responsabilités de direction d'ensemble (harmonie, orchestre, ensemble à cordes ...)) ;
- ADC : actions de développement culturel dans le cadre d'une association musicale (association de chœurs par exemple) ou encore pour une association de développement artistique et culturel (type ADDIAM), ou enfin pour des structures de diffusion artistique ;
- CIMS : coordination des intervenants en milieu scolaire ;
- AA : activités artistiques professionnelles ;
- FORM : interventions pédagogiques dans des structures d'enseignement spécialisé, telles que IUFM, CEFEDM, CFMI....
- œ PMC : professeur de musique en collège.

- **Taux de présence des DUMIstes dans ces différents domaines d'activités**

	MI	PM	DCAEM	AA	ADC	FORM	CIMS	PMC
effectif	74	42	13	13	9	4	3	1
répartition	77%	44%	14%	14%	9%	4%	3%	1%

(sur 96 réponses exprimées)

Si l'on compare aux autres enquêtes, on remarque une plus faible présence des DUMIstes de Sélestat dans les deux domaines principaux que sont l'intervention musicale et l'enseignement en école de musique, et une présence plus marquée dans des fonctions d'encadrement pédagogique et de développement culturel.

- **Spécialisation/ diversification des domaine d'activités**

- 34% des DUMIstes sont exclusivement spécialisés dans un seul de ces 8 domaines ;
- 49% se répartissent sur deux domaines, et 17% sur 3 ou 4 ;
- 69% des DUMIstes présents sur au moins deux domaines, soit **43% de l'ensemble des DUMIstes, investissent au moins les fonctions de « MI » et de « PM. »**.

- **Type de disciplines enseignées en école de musique**

Les disciplines enseignées en école de musique ont été agrégées pour l'ensemble des employeurs. Parmi les 35 professeurs en école de musique (sur 42) ayant précisé les disciplines qu'ils enseignent, leur taux d'activités selon la discipline est le suivant :

	Instrument ou voix	éveil musical	formation musicale	chœur, direction chorale	orchestre, harmonie, musique d'ensemble	autre
effectif	22	15	12	8	8	1
répartition	63%	43%	34%	23%	23%	3%

Environ deux tiers des DUMIstes professeurs de musique enseignent l'instrument, qui représente nettement la discipline la plus investie. L'éveil musical concerne un peu moins de la moitié d'entre eux, et la formation musicale environ un tiers.

Nombre de disciplines différentes enseignées	Effectif	Répartition
1	14	40%
2	14	40%
3	7	20%
Total exprimé	35	100%

80% des DUMIstes professeurs de musique enseignent une ou deux disciplines dans une ou plusieurs écoles.

- **Typologie et répartition des employeurs des DUMistes**

Répartition des employeurs par DUMiste :

- **41% des DUMistes travaillent uniquement pour des collectivités territoriales ;**
- 36% uniquement pour des associations ;
- œ 11% ont des employeurs mixant collectivités territoriales et associations.

Répartition des employeurs selon les contrats distribués :

Type d'employeur	Nombre de contrats	répartition
association	75	49%
collectivité territoriale	66	43%
autre	11	7%
total	152	100%

L'importance de ce secteur associatif nous a conduit à décomposer ce secteur selon les différents types d'association repérés. Le découpage proposé ci-dessous n'est toutefois pas d'une rigueur extrême, par manque d'informations précises sur les champs d'action de certaines d'entre elles. Tous les employeurs dénommés « écoles de musique » ont été classés dans la rubrique « école de musique associative », ce qui provoque peut-être une certaine surévaluation de ce secteur, dans la mesure où il est possible que certains DUMistes aient confondu « organisme employeur » et « lieu d'intervention » (école de musique). La rubrique « structure de diffusion artistique » renvoie essentiellement à la Scène Nationale de Mulhouse, dénommée « La Filature », dont l'équipe de DUMistes est en train d'être reprise par le CNR de Mulhouse.

Type d'association	effectif	répartition
école de musique associative	33	55%
association socio-culturelle	9	15%
structure de diffusion artistique	9	15%
association musicale	5	8%
association de développement artistique et culturel (type ADDM)	5	8%
association (orientation non précisée)	4	7%
association employeur	5	8%
association spécialisée éveil/ éducation musicale (type CMR)	3	5%
association milieu spécialisé (hôpital, personnes âgées)	2	3%
total	75	100%

Les écoles de musique associatives représentent ainsi plus de la moitié des associations employeurs, soit un peu plus du quart de l'ensemble des employeurs.

La décomposition des collectivités territoriales par type principal permet de mettre en évidence la part importante prise par les regroupements de communes, qui représentent près d'un tiers de l'ensemble, avec 11 communautés de communes, 5 syndicats intercommunaux, 2 communautés d'agglomération et 2 communautés urbaines.

Type de collectivité territoriale	effectif	<i>répartition</i>
commune	43	65%
regroupement de communes	20	30%
conseil général	3	5%
total	66	100%

- **Zone géographique d'implantation professionnelle des DUMistes**

Deux DUMistes sur trois sont professionnellement actifs en région Alsace-Lorraine, dont les deux tiers en Alsace. La Franche-Comté représente la deuxième région d'implantation des DUMistes (10% y travaillent).

Région	Effectif	Répartition
Alsace-Lorraine	63	67%
Alsace	37	40%
Bas-Rhin	26	28%
Haut-Rhin	11	12%
Lorraine	26	27%
Meuse	10	11%
Moselle	9	10%
Meurthe et Moselle	4	4%
Vosges	3	3%
Franche-Comté	9	10%
Rhône-Alpes	6	6%
Ile-de-France	4	4%
Bourgogne	2	2%
Haute-Normandie	2	2%
Pays de la Loire	2	2%
Auvergne	1	1%
Bretagne	2	2%
Champagne-Ardennes	1	1%
PACA	1	1%
Poitou-Charente	1	1%

Si l'on compare cette répartition géographique de l'implantation professionnelle avec la répartition des étudiants selon leur origine géographique, on voit que la région Alsace-Lorraine a tendance à retenir légèrement les étudiants qu'elle forme, et ceci est particulièrement vrai pour les départements du Haut-Rhin et de la Meuse, qui retiennent à eux deux un quart des DUMistes. La Franche-Comté et la Champagne-Ardennes sont en revanche largement déficitaires, puisqu'il y a deux fois moins de DUMistes qui s'y installent que d'étudiants qui en sont originaires.

	répartition 'origine géographique'	répartition 'implantation professionnelle'	solde migratoire'
Alsace-Lorraine	56%	67%	+
Bas-Rhin	32%	28%	-
Haut-Rhin	7%	12%	+ +
Moselle	7%	10%	+
Vosges	7%	3%	-
Meurthe et Moselle	2%	4%	+
Meuse	1%	11%	++
Franche-Comté	15%	10%	-
Champagne-Ardennes	7%	1%	- -
Bourgogne	3%	2%	~
Bretagne	3%	2%	~
Pays de la Loire	3%	2%	~
Rhône-Alpes	3%	6%	+
étranger	2%	0%	-
Haute-Normandie	2%	2%	=
Ile de France	2%	4%	+
PACA	2%	1%	~
Auvergne	1%	1%	=
Centre	1%	0%	-
Limousin	1%	0%	-
Poitou-Charente	0%	1%	~
TOTAL	100%	100%	

Enquête

du CFMI de Toulouse

Année 2004

1. Présentation de l'enquête

Le CFMI de Toulouse a lancé en 2004 une enquête auprès de l'ensemble de ses diplômés sortis entre 1985 et 2004, ce qui représente 20 promotions d'étudiants et 226 diplômés (dont 2 promotions d'étudiants en formation continue représentant 29 diplômés). Les étudiants diplômés étaient invités à synthétiser dans un tableau leurs différents emplois, en décrivant pour chacun d'entre eux : le nom de l'employeur et sa localisation géographique, la nature des activités, la nature du contrat, et le nombre d'heures hebdomadaires : 183 de ces 226 diplômés ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 81%.

Parmi ces 183 DUMIstes, on peut distinguer :

- les reconvertis : 11, soit 6%, se sont reconvertis ; 7 (dont 6 femmes) sont devenus professeur des écoles, et 1 est devenu technicien son. Les 3 autres travaillent désormais dans des domaines n'ayant aucun lien avec la musique ou l'enseignement ;
- les inactifs : 6 répondants se déclarent inactifs (3 en congé maternité ou parental, 1 en congé formation, 1 en disponibilité, 1 indiquant uniquement des activités de bénévole) ;
- les actifs : 166 des 183 répondants, soit 91%, sont actuellement actifs dans le domaine musical.

L'analyse qui suit porte uniquement sur ces 166 diplômés professionnellement actifs dans le domaine musical à la date d'enquête.

2. Analyse des réponses

2.1 Statut, cadre d'emploi et nature du contrat

- Titularisation

Relevons que 37% (62) de ces 166 diplômés sont titulaires de leur poste : 31% (52) relèvent du corps des fonctionnaires territoriaux et 6% (10) de la fonction publique d'Etat (Education Nationale). Ce taux de titularisation est plus précisément de 33% pour les DUMIstes issus de la formation initiale, et de 59% pour ceux issus de la formation continue.

Les statuts des 52 fonctionnaires territoriaux se répartissent ainsi :

- filière culturelle : 1 professeur, 41 assistants spécialisés, 4 assistants d'enseignement artistique ;
- hors filière culturelle ou hors cadre ou non précisé : 4 + 1 + 1 .

Parmi les fonctionnaires relevant de l'Education Nationale, 9 sont professeurs de musique en collège et un est professeur agrégé à l'université.

- Emplois permanents à temps complet

Si l'on ajoute à ces 62 postes de titulaire les 20 emplois sous contrat à durée indéterminée à temps plein (20 h et plus, dont 1 résultant du cumul de deux CDI), le taux d'emplois permanents à temps complet atteint 49%. **La moitié des DUMIstes actifs dans le domaine musical occupent un poste à caractère permanent à temps plein.**

- **Autres emplois : contrats non permanents et/ ou temps partiel et/ ou cumul des postes**

Les 84 DUMIstes n'occupant pas d'emploi permanent à temps plein sont dans des situations très diverses, caractérisées par un au moins des critères suivants :

- 📄 cumul des postes et temps partiel : 56% ont au moins deux employeurs et 47% travaillent à temps partiel (respectivement 24% et 8% des DUMIstes « permanents ») ;
- 📄 contrats temporaires : 62% n'ont que des CDD, et 38% (28) ont au moins un CDI, complété ou non par des CDD.
- 📄 faible volume horaire des CDI : 8 n'ont que des CDI, mais travaillent en moyenne 11 h hebdomadaires. Pour 16 des 20 personnes ayant un CDI cumulé à des CDD, ces CDI représentent moins de la moitié de leur temps de travail total.
- 📄 travailleur indépendant : 5 se déclarent intermittents du spectacle ou travailleurs indépendants.

Dans les analyses qui suivront, et pour la commodité de l'exposé, nous appellerons « permanents » les DUMIstes ayant au moins un emploi permanent à temps plein, par opposition aux « non-permanents » qui regroupent l'ensemble des autres cas.

En résumé :

- 📄 37% des DUMIstes de Toulouse sont titulaires de la fonction publique,
- 📄 29% ont au moins un CDI (dont 12% à temps complet),
- 📄 31% ont un ou plusieurs CDD,
- 📄 3% sont vacataires, travailleurs indépendants ou intermittents du spectacle.

2.2 Nombre d'employeurs

Les 159 DUMIstes ayant identifié leurs employeurs (donc hors indépendants et intermittents en particulier) se partagent 291 employeurs, soit près de 2 employeurs en moyenne par DUMIste : 61% des DUMIstes travaillent avec un employeur unique, 29% ont deux ou trois employeurs, et 10% en ont plus de trois.

Le nombre d'employeurs dépend bien sûr de la nature du contrat : ainsi, l'employeur unique est beaucoup plus fréquent pour les DUMIstes ayant au moins un emploi permanent à temps complet.

	Nombre d'employeurs :		
Nature du contrat :	1	2 ou 3	4 et +
non-permanent	46%	35%	19%
permanent	76%	23%	1%

Enfin, 17% des titulaires de la fonction publique et 54% des non-titulaires travaillent pour plusieurs employeurs.

2.3 Volume horaire hebdomadaire de travail

Parmi les 156 personnes ayant précisé leur volume hebdomadaire de travail (donc en excluant en particulier les intermittents du spectacle et les travailleurs indépendants aux horaires irréguliers) :

- 74% déclarent travailler à temps complet ou au moins 20 h par semaine¹,
- 23% entre un mi-temps et un temps plein, soit entre 10 et 19h ,
- 3% moins d'un mi-temps.

La nature du contrat et de l'emploi influe très largement sur ce volume horaire hebdomadaire : ainsi, 50% des non-permanents travaillent au moins un équivalent temps plein contre la quasi-totalité des permanents.

2.4 Domaines d'activité

• Repérage des domaines d'activité

Lors de la saisie des questionnaires, 9 champs principaux d'activité ont été repérés ; ils sont classés ci-dessous par ordre décroissant de présence des DUMIstes dans chacun d'entre eux :

- IMS : intervention en milieu scolaire ;
- PM : professeur de musique en école de musique ou enseignant/ animateur dans d'autres structures (sans que l'on puisse faire la distinction dans le cadre de cette enquête) ;
 - œ DC : direction chorale hors école de musique (dans le cadre d'une association musicale ou socio-culturelle);
 - œ IM : intervention hors milieu scolaire (petite enfance, éducation spécialisée pour l'essentiel);
- PMC : professeur de musique en collège ;
- DPAEM : direction ou coordination administrative et / ou pédagogique d'une école de musique
- AA : activités artistiques professionnelles ;
- ADC : actions de développement culturel, le plus souvent dans le cadre d'une association musicale (association de chœurs par exemple) ou encore d'une association de développement artistique et culturel (type ADDIAM) ;
- CIMS : coordination des intervenants en milieu scolaire.

Ces neuf catégories correspondent fréquemment à des situations mêlant lieux d'intervention et type d'activités (IMS, PMC) et distinguent parfois une même fonction selon son lieu d'exercice lorsque cela correspond à un changement de nature de l'activité ou de ses objectifs (professeur de musique en collège par distinction avec professeur de musique en école de musique, ou encore direction chorale hors école de musique par distinction avec cette même fonction exercée en école de musique).

• Présence des DUMIstes dans les différents champs d'activités

	IMS	PM	DC	IM	PMC	DPAEM	AA	ADC	CIMS
Effectif	120	94	22	18	13	11	8	6	3
Taux d'activités	72%	57%	13%	11%	8%	7%	5%	4%	2%

¹ soit l'équivalent d'un temps complet dans le cadre d'emploi ASEAT de la filière culturelle de la fonction publique territoriale (les professeurs de musique en collège travaillant à temps plein 18h par semaine ont également été comptabilisés dans ces temps complets).

Notons que 72% des DUMIstes actifs dans le domaine musical font de l'intervention en milieu scolaire, et que 57% sont professeurs de musique. Parmi les autres champs d'activité, seules la direction chorale (hors école de musique) et l'intervention musicale hors milieu scolaire attirent plus de 10% des DUMIstes.

Les activités artistiques professionnelles (sans doute mal repérées par la méthode d'enquête compte tenu de la spécificité de leurs modes d'exercice), les actions de développement culturel et la coordination des interventions en milieu scolaire sont très minoritaires.

Le champ d'activités « direction chorale » est le champ qui fait le plus appel aux employeurs multiples : respectivement 14% des DUMIstes actifs en « IMS », 20% des DUMIstes actifs en « PM » et 27% des DUMIstes actifs en « DC » ont au moins deux employeurs.

- **Spécialisation des activités**

- 42% des DUMIstes sont spécialisés dans un seul domaine d'activités, dont plus de la moitié (27% du total) en « IMS », 7% comme « PM » et 5% comme « PMC ».

- **Diversification des activités**

- **41% se partagent sur deux domaines d'activités** et 17% sont présents sur trois ou quatre domaines. Parmi ces 104 DUMIstes présents dans deux domaines au minimum, 67% conjuguent au moins les activités d'« IMS » et de « PM ». La direction chorale est le champ d'activités qui vient le plus fréquemment s'ajouter à ce couple.

- 58% des DUMIstes actifs en « IMS » ont également des activités de « PM » ; **42% de l'ensemble des DUMIstes investissent donc à la fois les activités d'« IMS » et de « PM ».**

- **55% de l'ensemble des DUMIstes consacrent au moins 50% de leur temps de travail à l'« IMS »**, et 36% y consacrent au moins 75%. Les activités de « PM » représentent quant à elles au moins la moitié du temps de travail pour 23% des répondants.

En moyenne, **61% des heures totales de travail de l'ensemble des DUMIstes de Toulouse sont consacrées à l'« IMS », 30% aux activités de « PM » et 9% aux autres activités.**

2.5 Disciplines enseignées par les DUMIstes professeurs de musique

- **Nature des disciplines enseignées**

Proportion de DUMIstes professeurs de musique selon la discipline enseignée :

Instrument ou voix	60%
Formation musicale	46%
Eveil musical	34%
Chorale	31%
Orchestre, musique d'ensemble	7%
Atelier instrumental	6%
Autre	4%

Les DUMistes de Toulouse sont près de deux fois plus fréquemment sollicités pour enseigner les disciplines instrumentales que pour enseigner l'éveil musical ou les activités chorales, ces deux dernières activités n'étant enseignées que par un tiers des DUMistes enseignant en école de musique. La discipline « formation musicale » est investie par environ la moitié d'entre eux.

- **Nombre de disciplines distinctes enseignées**

Proportion de DUMistes professeurs de musique selon le nombre de disciplines différentes enseignées (parmi l'ensemble des écoles de musique où ils interviennent) :

Nombre de disciplines différentes enseignées	Pourcentage
1	33%
2	31%
3 et +	36%

La répartition des DUMistes selon le nombre de disciplines enseignées est très équilibrée : un sur trois enseigne un seul type de discipline, un tiers en enseigne deux et un autre tiers en enseigne au moins trois.

2.6 Qui sont les employeurs des DUMistes et quel type d'emploi offrent-ils ?

- **Typologie des collectivités territoriales employeurs**

	effectif	répartition
Commune	85	67%
Regroupement de communes	34	27%
Communautés de Communes	18	14%
Syndicat intercommunal	7	6%
Communauté d' agglomération	4	3%
Regroupement de communes de type non précisé	3	2%
canton	1	1%
district	1	1%
Autre collectivité territoriale (département, région, non précisé)	7	6%

Environ un quart des collectivités territoriales employeurs sont des regroupements de communes, constitués pour moitié environ de communautés de communes.

- **Typologie des associations employeurs**

Par manque d'informations précises, il n'a pas toujours été possible d'identifier la vocation principale (pédagogique ; socio-culturelle ;.....) de la structure associative employeur. Nous avons donc gardé une catégorie « association » sans précision supplémentaire.

	effectif	répartition
association musicale (pratiques, diffusion, création, enseignement)	29	23%
école de musique associative	26	21%
association socio-culturelle	24	19%
association spécialisée en éveil/ éducation musicale	13	10%
association	12	10%
association employeur	8	6%
association milieu spécialisé (hôpital, handicapés...)	6	5%
association pour le développement artistique et culturel	6	5%
Total	124	100%

Les associations musicales et les écoles de musique associatives représentent à elles deux et à part égale près de la moitié des associations employeurs. Les associations socio-culturelles sont également très présentes. 54% des associations employeurs relèvent directement du domaine musical (association musicale, école de musique, association spécialisée en éveil/ éducation musicale)

- **Poids des employeurs « collectivités territoriales » et « associations »**

La répartition selon les types d'employeur collectivités territoriales/ associations peut se faire sous l'angle des DUMistes, et sous l'angle des employeurs.

Répartition des DUMistes selon le type d'employeur

type d'employeur	répartition
collectivités territoriales uniquement	42%
associations uniquement	24%
mixte	21%
autre	13%
au moins un employeur 'collectivité territoriale'	63%

- 63% des DUMistes de Toulouse travaillent pour au moins une collectivité territoriale, dont 42% exclusivement ; 35% travaillent au moins pour une association, dont 24% exclusivement.

Répartition de l'ensemble des contrats distribués selon le type d'employeur

Les collectivités territoriales représentent moins de la moitié de l'ensemble des employeurs, et sont présentes à part égale avec les structures associatives.

	effectif	répartition
collectivité territoriale	126	44%
association	124	44%
autres	34	12%

Note de lecture : 44% des contrats distribués aux DUMistes de Toulouse proviennent des collectivités territoriales

- **Type d'employeurs et contrats de travail**

- 58% des associations et 43% des collectivités territoriales offrent des emplois à caractère permanent ; mais comme il a déjà été dit au début de cette analyse, les CDI dont il est question ici sont fréquemment de courte durée.

		Titulaire	CDI	CDD	Total
association	effectif	0	69	49	118
	répartition	0%	58%	42%	100%
collectivité territoriale	effectif	51	1	67	119
	répartition	43%	1%	56%	100%

- **Type d'employeur et domaines d'activité**

Le taux de présence dans les différents domaines d'activité selon le type d'employeur est le suivant :

	IMS	PM	IMS/ PM
association	27%	49%	41%
collectivité territoriale	79%	44%	32%

Les activités « IMS » sont donc très peu portées par les associations, qui sont en revanche légèrement plus présentes que les collectivités territoriales dans le domaine « PM » (mais rappelons que ce domaine englobe également dans cette enquête des activités situées à la frontière de l'enseignement et de l'animation, ce qui peut expliquer cette présence importante des associations). Cette faible implication des associations dans les activités « IMS » conjuguée à leur poids important en tant qu'employeurs des DUMIstes explique in fine la faiblesse relative de la présence des DUMIstes de Toulouse en « IMS ».

Les emplois offerts par les collectivités territoriales incite plus à la diversification des activités que dans les associations : 31% des contrats offerts par les premiers et 13% de ceux offerts par les seconds portent sur au moins deux domaines d'activités. En moyenne, 20% des contrats portent sur plus d'un domaine d'activités.

Enfin, parmi les employeurs sollicitant les DUMIstes pour des activités « IMS », 41% des associations et 32% des collectivités territoriales les sollicitent également pour les activités « PM ». Le fait que les activités de « PM » sont légèrement plus fréquentes parmi les employeurs associatifs que parmi les collectivités territoriales explique ce renversement de tendance au profit des associations en ce qui concerne le cumul « IMS/ PM ».

- **Type d'employeur et volume horaire des contrats**

- 70% des contrats offerts par le secteur associatif et 28% de ceux émanant du secteur public portent sur des durées hebdomadaires inférieures à 10h :

	moins de 10h	entre 10 et 19h	20h et plus	Total
collectivité territoriale	28%	22%	50%	100%
association	70%	13%	17%	100%
autre	62%	10%	28%	100%
Total	50%	17%	33%	100%

Globalement, un contrat sur deux porte sur une durée inférieure à 10h, et un sur trois concerne un équivalent temps plein.

- **Titularisation et domaines d'activités**

Lorsque l'employeur est une collectivité territoriale, l'emploi concerne plus fréquemment les activités « IMS » lorsqu'on est titulaire de son poste. Et parmi les emplois incluant des activités « IMS », le cumul avec les activités « PM » est plus fréquent pour les titulaires, comme nous l'indique le tableau ci-dessous :

	IMS	PM	IMS/ PM
titulaires	92%	47%	43%
non-titulaires	69%	41%	23%

2.7 Influence du sexe sur les domaines d'activité

Le domaine de l'IMS est investi de façon équivalente par les DUMistes hommes et femmes : ainsi, 30% des premiers et 32% des secondes y consacrent au moins 75% de leur temps de travail. La direction chorale hors école de musique est également investie de façon égale selon le sexe. En revanche, les activités « PM » et « PMC » sont plus fréquemment investies par les hommes, qui délaissent un peu plus fréquemment les interventions en milieux spécialisés. Les tâches de coordination/ direction d'écoles de musique sont plus fréquemment dévolues aux hommes.

	IMS	PM	DC	IM	PMC	DPAEM
F	77%	51%	14%	11%	6%	5%
M	74%	65%	12%	6%	12%	9%

2.8 Durée de présence sur le marché du travail et situations d'emploi des DUMistes

- **Statut :**

Les titulaires de la fonction publique sont majoritaires parmi les promotions les plus anciennes :

Durée d'insertion	taux de titularisation	taux d'emplois permanents
3 ans et moins	15%	26%
4 à 6 ans	49%	65%
7 ans et +	54%	65%

- **Nombre d'employeurs**

Corrélativement à l'augmentation du poids des titulaires avec l'ancienneté des promotions, on assiste à une diminution du nombre moyen d'employeurs :

Durée d'insertion :	Nombre d'employeurs :		
	1	2 ou 3	4 et plus
3 ans et moins	55%	34%	11%
4 à 6 ans	50%	28%	22%
7 ans et +	74%	25%	2%

Les promotions les plus anciennes ont ainsi un nombre d'employeurs nettement plus restreint que leurs homologues plus jeunes. Après 7 ans d'ancienneté, la proportion de DUMIstes ayant 4 employeurs ou plus est quasiment inexistante.

- **Domaine d'activités**

Durée d'insertion	IMS	PM	DC	IM	PMC	DPAEM	AA	ADC	CIMS
3 ans et moins	88%	64%	11%	6%	3%	3%	3%	2%	2%
4 à 6 ans	76%	62%	19%	5%	8%	8%	5%	3%	0%
7 ans et +	54%	46%	13%	19%	13%	10%	6%	6%	3%

La fréquentation des deux champs d'activité globalement les plus investis, à savoir l'« IMS » et l'enseignement en école de musique, est nettement plus faible pour les promotions les plus anciennes, qui sont plus investies dans des domaines tels que l'intervention hors milieu scolaire, le professorat de musique en collège et les fonctions de direction/ coordination en école de musique. Les DUMIstes insérés depuis au moins 7 ans ne sont qu'une courte majorité à maintenir des activités d'intervention en milieu scolaire (il n'est pas possible de distinguer ce qui relève de l'effet « durée d'insertion » de ce qui relève des modifications possibles du marché du travail au cours de ces dernières années).

En revanche, la durée d'insertion n'influe pas sur l'intensité des activités « IMS » et « PM » lorsqu'elles existent : ainsi, 77% des étudiants des promotions les plus jeunes et 75% des étudiants des promotions les plus anciennes consacrent au moins la moitié de leur temps de travail à l'« IMS ». Ce taux est respectivement de 45% et de 43% pour les activités « PM ».

- **Disciplines enseignées en école de musique**

Durée d'insertion	1 ou 2	3 et plus
3 ans et moins	55%	45%
4 à 6 ans	63%	37%
7 ans et +	82%	17%

Parallèlement à la plus faible présence des DUMIstes les plus anciens en école de musique, ils restreignent plus souvent, lorsqu'ils enseignent, le nombre de disciplines enseignées qui ne dépasse que rarement deux disciplines.

2.9 Implantation géographique des DUMIstes de Toulouse

Deux tiers des DUMIstes sont implantés professionnellement dans la région Midi-Pyrénées, dont la moitié environ dans le seul département de Haute-Garonne. Les régions Aquitaine et Languedoc-Roussillon attirent à elles deux 21% des DUMIstes.

	effectif	répartition
Midi-Pyrénées	101	64%
Haute-Garonne	47	30%
Tarn-et-Garonne	20	13%
Tarn	14	9%
Ariège	11	7%
Lot	3	2%
Hautes-Pyrénées	3	2%
Gers	2	1%
Aveyron	1	1%
Autres régions	57	36%
Aquitaine	21	13%
Languedoc-Roussillon	12	8%
Auvergne	4	3%
Rhône-Alpes	4	3%
Ile-de-France	3	2%
Centre	2	1%
DOM -TOM	2	1%
Limousin	2	1%
Bourgogne	1	1%
Bretagne	1	1%
Champagne-Ardenne	1	1%
Provence-Alpes-Côte d'A	1	1%
Pays-de-la-Loire	1	1%
Poitou-Charente	1	1%

Enquête

du CFMI de Tours

Année 2001

1. Présentation de l'enquête

Cette analyse est basée sur une enquête réalisée en 2001 par le CFMI de Tours, portant sur la totalité de ses diplômés sortis entre 1987 et 2001, soit 150 personnes : 103 DUMistes ont répondu à cette enquête, ce qui représente un taux de réponse de 69%.

Cette analyse n'est pas basée directement sur les réponses au questionnaire, qui ne sont plus disponibles, mais sur une synthèse de ces réponses faite par le CFMI et qui récapitule sous forme de tableau la répartition horaire du volume de travail selon la nature de l'activité. Notre analyse portera donc uniquement sur cette répartition horaire, qui donnera un aperçu du portefeuille d'activités que se sont constitués les DUMistes au fil de leurs années de présence sur le marché du travail. La synthèse du CFMI de Tours invite à distinguer deux domaines principaux d'activité qui sont l'intervention en milieu scolaire « IMS » et les activités complémentaires, que l'on dénommera ici « IM / PM » (interventions musicales hors cadre scolaire / professeur de musique) par souci d'homogénéité avec les analyses des autres enquêtes.

Parmi les 103 répondants, 3 ne sont pas ou plus professionnellement actifs dans le domaine musical : 2 sont inactifs (congé parental) et 1 s'est reconverti (professeur des écoles).

Parmi les 100 diplômés actifs dans le domaine musical, 2 se déclarent musiciens-intermittents du spectacle, sans activité régulière de musicien intervenant et sans que l'on dispose d'informations plus précises les concernant.

Notre analyse portera donc sur les 98 diplômés actifs à titre principal dans le domaine musical, pour lesquels nous disposons d'informations sur leurs activités, soit 65% de l'ensemble des diplômés.

2. Analyse des réponses

- **Statut et nature du contrat de travail**

La proportion de DUMistes titulaires de leur poste est de 22%. La synthèse des réponses ne nous permet ni de connaître le corps et la filière de titularisation de la fonction publique, ni d'identifier les DUMistes détenteurs d'un CDI.

- **Volume hebdomadaire de travail**

La moyenne hebdomadaire de temps de travail est de 22h, mais ce chiffre recouvre de grandes disparités individuelles qui courent sur une échelle allant de 6h à 44h par semaine : **66% des diplômés travaillent 20h et plus par semaine.**

	effectif	répartition
moins de 10h	3	3%
de 10 à 19h	29	30%
de 20 à 29h	54	56%
30h et +	10	10%

- **Domaine d'activités**

- 94% ont des activités de musicien intervenant en milieu scolaire ;
- 90% ont des activités hors milieu scolaire ;
- 84% sont présents à la fois sur ces deux domaines d'activités (« IMS » et « IM/ PM ») ;
- 10% sont uniquement présents en « IMS » et 6% uniquement en « IM/ PM ».

- **Spécialisation**

Parmi les DUMIstes intervenants en milieu scolaire, 75% y consacrent au moins la moitié de leur temps de travail hebdomadaire, et 34% y consacrent plus de 75% de leur temps (dont 10% exclusivement). **70% de l'ensemble des répondants consacrent donc au moins la moitié de leur temps de travail à l'intervention en milieu scolaire.** Et un tiers y consacre au moins 75% de leur volume de travail hebdomadaire.

Réciproquement, les activités « IM/ PM » occupent au moins la moitié du temps de travail de 30% de l'ensemble des répondants, et 7% y consacrent au moins 75% de leur temps.

- **Activités hors « IMS »**

Parmi les 90% des répondants présents dans le domaine « IM/ PM », près des deux-tiers cumulent au moins deux activités ou disciplines différentes :

	1	2	3	4 ou 5	Total
effectif	34	22	19	13	88
répartition	39%	25%	22%	15%	100%

Le taux de présence et l'investissement horaire dans chacune des activités/ fonctions/ domaines repérés est le suivant :

	Eveil	Direction de chœurs	Formation musicale	Instrument	Ateliers divers	Professeur animateur/ directeur école de musique.	Direction d'orchestre	Hôpital
Taux d'activités (parmi les DUMIstes ayant diversifié leurs activités)	55%	49%	44%	31%	19%	10%	8%	5%
moyenne horaire hebdomadaire	2,8	3,0	4,4	5,4	5,2	8,8	2,4	3,9
nb d'h. minimum	0,5	0,5	1	1	0,6	2	0,75	2
nb d'h. maximum	8	14	10	18	28	35	4	6

Il n'est malheureusement pas possible d'associer de façon certaine ces activités avec leur cadre de déroulement, bien que l'éveil, la formation musicale, l'instrument et la direction d'orchestre relèvent de façon plus spécifique d'activités en école de musique. Quant aux activités « chorale » et « ateliers divers », on peut imaginer qu'elles résultent de la combinaison d'interventions en écoles de musique et dans d'autres structures de type associative.

Quoiqu'il en soit, les activités d'éveil, de chorale et de formation musicale concernent chacune environ la moitié des DUMIstes ayant diversifié leurs activités, l'enseignement instrumental n'étant investi que par un tiers d'entre eux.

En revanche, ce sont les activités les moins fréquentées par les DUMIstes qui représentent le volume horaire le plus conséquent : ainsi, l'enseignement de l'instrument représente en moyenne deux fois plus de volume horaire que les activités d'éveil.

- **Influence du statut sur la nature et la répartition des activités**

La répartition du volume horaire hebdomadaire de travail selon le statut n'est pas sans étonner, puisque selon les chiffres obtenus, les titulaires travailleraient beaucoup plus fréquemment à temps partiel (moins de 20h) que les non-titulaires. On peut penser que soit on atteint là une des limites de la décomposition horaire par nature d'activités, qui laisse par exemple de côté les heures de concertation, de coordination, de réunions pédagogiques ; soit la titularisation se fait majoritairement ici sur des postes à temps partiel.

		moins de 10 h	de 10 à 19 h	de 20 à 29 h	30 h et +	Total
Non Titulaire	effectif	3	17	46	8	74
	<i>répartition</i>	4%	23%	62%	11%	100%
Titulaire	effectif		12	8	2	22
	<i>répartition</i>	0%	55%	36%	9%	100%

Il ne semble pas véritablement y avoir d'influence du statut sur l'investissement en « IMS » : 73% des titulaires et 68% des non-titulaires consacrent au moins la moitié de leur temps de travail à l'intervention en milieu scolaire. Et en moyenne, les heures « IMS » représentent 69% du volume de travail total des titulaires et 68% des non-titulaires.

En revanche, le statut influe plus nettement sur la fréquence et l'ampleur de la diversification des activités : les non-titulaires sont ainsi 92% à diversifier leurs activités hors du champ de l'intervention en milieu scolaire, contre 82% parmi les titulaires. En outre, parmi les DUMIstes ayant des activités « IM/ PM », 43% des non-titulaires et 9% des titulaires cumulent au moins trois activités en plus de l'intervention en milieu scolaire.

Cette moindre diversification des activités des titulaires peut sembler en contradiction par rapport à ce qui est observé dans les autres enquêtes. Toutefois, il convient de souligner que les non-titulaires tels qu'ils sont définis ici relèvent à la fois d'employeurs « collectivités territoriales » et « associations ».

- **Influence de la durée d'insertion sur le statut**

Le taux de titularisation augmente spectaculairement pour les DUMIstes ayant obtenu leur diplôme depuis au moins sept ans : ceux-ci sont alors une majorité à être titularisés.

		Non Titulaire	Titulaire	Total
3 années et moins	effectif	42	2	44
	<i>répartition</i>	95%	5%	100%
de 4 à 6 ans	effectif	21	2	23
	<i>répartition</i>	91%	9%	100%
7 années et +	effectif	13	18	31
	<i>répartition</i>	42%	58%	100%
Total effectif		76	22	98
Total répartition		78%	22%	100%

- **Influence de la durée d'insertion sur la spécialisation**

		spécialisation IM/ PM	spécialisation IMS	cumul IMS/ IM/ PM	Total
3 ans et moins	effectif	2	6	36	44
	<i>répartition</i>	5%	14%	82%	100%
de 4 à 6 ans	effectif	1	2	20	23
	<i>répartition</i>	4%	9%	87%	100%
7 ans et plus	effectif	3	2	26	31
	<i>répartition</i>	10%	6%	84%	100%

La hiérarchie du domaine de spécialisation semble changer avec la durée d'insertion : les plus anciens investissent plus fréquemment de façon exclusive le domaine « IM/ PM », alors que les plus jeunes se spécialisent plus fréquemment en « IMS ». Il est bien sûr impossible de distinguer ce qui relève de l'effet « durée de présence sur le marché du travail » de ce qui relève des modifications de ce même marché au cours des dernières années.

In fine, la répartition moyenne du volume horaire hebdomadaire selon le domaine d'activités ne varie pas significativement selon l'ancienneté des promotions : ainsi, le poids horaire des activités « IMS » est respectivement de 63%, 61% et 60% pour les promotions sorties depuis « 3 ans et moins », « de 4 à 6 ans » et « 7 ans et plus ».

- **Influence du sexe sur les domaine d'activités**

Constatons que 92% des DUMistes « femmes » et 97% des DUMistes « hommes » déclarent avoir des activités « IMS ». Mais lorsqu'elles ont investi ce domaine, les femmes le font avec plus d'intensité : 80% d'entre elles et 62% de leurs homologues masculins y consacrent au moins la moitié de leur temps de travail.

Cependant, la proportion moyenne d'heures consacrées à l'« IMS » par rapport au volume horaire hebdomadaire global ne diffère pas significativement selon le sexe : ce taux est de 60% pour les femmes et de 62% pour les hommes.