



Groupe de travail « Emploi - Formation »

14^{ème} Compte-rendu

Réunion du 25 février 2026

Rencontre avec Charline Vigneron, directrice de l'ESM – Bourgogne-Franche-Comté

Présents :

Lionel Tessier	CGT Spectacle – SNAM CGT.
Giuliano Tenisci	DRAC Bourgogne-Franche-Comté
Coline Hejazi-Kenari	FEMA
Judith Pacquier	Scène Ensemble
Christophe Gaiffe	CIP Franche-Comté
Michel Ramillon	France Travail
Claire Virey	AFDAS
Laurent Gauvin	Région BFC
Alexandre Haillot	Culture Action
Morgane Malapert	Culture Action

Charline Vigneron, directrice de l'École Supérieure de Musique de Dijon (ESM), a présenté le fonctionnement et les perspectives de l'établissement.

L'établissement dispose d'un **budget global d'environ 1,8 million d'euros**, dont **450 000 euros financés par la Région Bourgogne-Franche-Comté**. Il développe des partenariats avec d'autres établissements d'enseignement supérieur de la région.

L'un des enjeux majeurs pour les années à venir est de **maintenir la confiance des partenaires publics** afin de garantir la stabilité des financements.

1. Développement des formations

L'ESM travaille actuellement à l'obtention de la certification **Qualiopi**, dans l'objectif de développer des **formations en alternance**, notamment pour le Diplôme d'État de formation musicale. Ce projet s'inspire du modèle de l'ESMD de Lille.

L'alternance permettrait aux étudiants d'être **directement employés par des structures culturelles**, renforçant ainsi leur insertion professionnelle.

Par ailleurs, l'ESM développe des projets de **double cursus**, notamment avec l'université de Bourgogne (master) et envisage des partenariats avec Sciences Po et une école de commerce de Dijon. L'objectif est de renforcer les compétences transversales des étudiants, notamment sur les volets administratifs, managériaux et internationaux.

L'établissement engage également une dynamique d'ouverture à l'international, avec la possibilité d'envoyer des étudiants en **programme Erasmus**.

2. Projet immobilier

Un nouveau bâtiment est prévu à l'horizon 2028, **place Darcy à Dijon**, en partenariat avec le CROUS et l'ENSAT. Il comprendra des espaces de bureaux et un auditorium.

3. Diplômes et insertion professionnelle

L'ESM fait partie des 13 pôles supérieurs de musique en France habilités à délivrer des diplômes d'enseignement supérieur.

Elle prépare principalement deux diplômes :

- le DNSPM (Diplôme national supérieur professionnel de musicien), désormais reconnu au grade de licence,
- le DE (Diplôme d'État de professeur de musique).

La majorité des étudiants suit un **double parcours DNSPM / DE**, permettant d'articuler pratique artistique et insertion professionnelle dans l'enseignement.

Les données présentées indiquent :

- un taux de réussite de **95 % au DNSPM**,
- un taux de réussite de **83 % au DE**.

En matière d'insertion professionnelle, les retours disponibles indiquent un taux d'emploi élevé, avec une forte proportion de **double activité (artistique et pédagogique)**. Une part importante des diplômés poursuit ses études en master, en France ou à l'étranger.

Toutefois, le suivi des parcours reste difficile, en raison du **manque de réponses aux enquêtes** et de la mobilité des étudiants.

4. Enjeux de professionnalisation

L'ESM développe plusieurs dispositifs pour favoriser l'insertion professionnelle :

- mise en situation professionnelle (concerts, projets artistiques),
- stages en conservatoires et structures culturelles,
- partenariats avec des structures régionales (opéra, salles de musiques actuelles, théâtres, etc.).

Un travail spécifique est mené pour **diversifier les terrains de stage**, notamment dans des établissements de taille moyenne ou situés en milieu rural, afin de mieux préparer les étudiants aux réalités du territoire.

Des projets de médiation culturelle sont également intégrés aux cursus, afin de développer les compétences en action culturelle.

5. Problématiques soulevées

Insertion professionnelle

Plusieurs participants soulignent les difficultés d'insertion des jeunes diplômés.

Lionel Tessier évoque un **manque de débouchés**, tandis que Judith Pacquier observe que de nombreux départs à la retraite ne sont pas remplacés. Les jeunes professionnels accèdent souvent à des emplois précaires et faiblement rémunérés.

La question de la **titularisation dans la fonction publique territoriale** est également évoquée, en raison de l'irrégularité des concours.

Conditions de stage et précarité

La question des stages fait l'objet de nombreux échanges.

Il est constaté que :

- les stagiaires peuvent être amenés à exercer des missions équivalentes à celles de professionnels,
- la gratification minimale (4,37 €/heure) est jugée insuffisante,
- une revalorisation entraîne des coûts supplémentaires importants pour les structures (charges patronales).

Certains participants alertent sur le risque que les stagiaires **remplacent des emplois salariés**, notamment dans un contexte de tensions budgétaires.

Par ailleurs, les étudiants se trouvent souvent en situation de **grande précarité**, les obligeant à cumuler formation et activité rémunérée.

Statuts et emploi

La question du **statut hybride des jeunes professionnels** est soulevée, notamment entre activité artistique, enseignement et intermittence.

Des interrogations portent sur :

- la compatibilité entre statut d'étudiant et intermittence,
- la possibilité de rémunérer les étudiants dans des conditions adaptées,
- les conditions d'accès aux droits sociaux.

Formation et adéquation aux besoins

Plusieurs participants interrogent l'adéquation entre les formations et les besoins du secteur.

Il est notamment proposé de :

- mieux suivre les parcours des anciens étudiants,
- renforcer les liens entre établissements de formation et structures culturelles,
- identifier les compétences nécessaires (notamment techniques et numériques).

La question de la **formation aux métiers administratifs et de production** est également posée, avec un besoin de valorisation de ces fonctions.

6. Formation professionnelle et AFDAS

Claire Virey présente les dispositifs de formation de l'AFDAS.

Les intermittents du spectacle peuvent bénéficier de droits à la formation à condition de justifier de **48 cachets sur les deux dernières années**, avec une enveloppe annuelle d'environ 3 000 euros. L'AFDAS peut également abonder le CPF jusqu'à 5 000 à 10 000 euros.

Certaines formations (RSE, VHSS, sécurité) n'impactent pas les droits à la formation.

L'AFDAS dispose encore d'un **reliquat de crédits liés à la période Covid**, mais doit faire face à une demande de l'État de réaliser des économies sur ses frais de gestion.

Il est également évoqué la possibilité pour les structures de **se regrouper afin de mutualiser les coûts de formation**.

Plusieurs participants soulignent que les employeurs connaissent encore mal les dispositifs de formation et leurs droits.

7. Actualités sectorielles

Enjeux politiques et territoriaux

Coline Hejazi-Kenari (FEMA BFC) alerte sur les inquiétudes du secteur en vue des élections municipales, notamment pour les structures associatives. Des outils de plaidoyer sont en cours d'élaboration au niveau national, notamment via le SMA.

Judith Pacquier indique que Scènes Ensemble a adressé un questionnaire aux candidats aux municipales sur les politiques culturelles, sans retour à ce jour.

Alexandre Haillot souligne la difficulté à mobiliser les élus au sein du COREPS sur les questions de fond, telles que les conditions de travail. Il propose de renforcer la sensibilisation après les élections.

Emploi et financement

Michel Ramillon (France Travail) annonce la suppression de **1 500 à 2 000 postes de fonctions support**. Il évoque également la généralisation de l'accompagnement des artistes-auteurs bénéficiaires du RSA.

Christophe Gaiffe (CIP) signale une proposition du MEDEF visant à **augmenter le seuil d'heures pour les intermittents de 507 à 557 heures**, ce qui fait l'objet de préoccupations de la part de plusieurs participants.

Lionel Tessier (CGT Spectacle) souligne ce qu'il considère comme une remise en cause du régime de l'intermittence et appelle les participants à la mobilisation. Il pointe une augmentation de la précarité et le risque de développement du travail non déclaré.

Laurent Gauvin (Région BFC) indique que la culture a été globalement préservée dans le budget régional, malgré des incertitudes liées aux changements de direction.

Dispositifs nationaux

La baisse du budget du **FONPEPS**, passant de 60 à 35 millions d'euros, est évoquée comme un facteur d'incertitude majeur pour l'emploi dans le secteur.

Des difficultés sont également signalées concernant les dispositifs d'aide aux projets et la production de justificatifs.

La DRAC fait face à une augmentation du nombre de demandes, dans un contexte de contraintes budgétaires, avec une perspective de **baisse de 5 % du programme 131 à l'horizon 2026**.

Situation générale du secteur

Plusieurs intervenants constatent une **dégradation globale des conditions économiques** du secteur :

- baisse des budgets,
- diminution de la programmation,
- fragilisation de l'emploi,
- développement de formes de travail précaires.

8. Perspectives et pistes de travail

Plusieurs axes de travail sont identifiés pour le COREPS :

- améliorer la connaissance des parcours d'insertion des diplômés,
- renforcer la diffusion d'informations sur les droits à la formation,
- travailler sur les conditions d'accueil des stagiaires,
- développer des formations adaptées aux besoins du secteur,
- poursuivre la cartographie des formations et des emplois,

- renforcer le dialogue avec les élus, notamment après les municipales.

Une nouvelle étude pourrait être envisagée en 2027, portant sur l'année 2026.

9. Conclusion

La réunion met en évidence un **contexte de forte tension pour le secteur culturel**, marqué par des incertitudes budgétaires, des difficultés d'insertion professionnelle et une précarisation croissante des acteurs.

Elle souligne la nécessité de **mieux articuler formation, emploi et conditions de travail**, ainsi que de renforcer les outils d'observation et de dialogue au niveau régional.