

Inégalités dans les arts. Analyses et modèles explicatifs

Pierre-Michel MENGER

Pierre-Michel.Menger@ehess.fr

Collège de France

9 mars 2011

Introduction

- **Les arts, un domaine classique d'analyse des inégalités dans les sciences sociales**
- **Les inégalités de consommation culturelle**
- **Les dilemmes de l'action publique : inégalités, universalité, asymptotique démocratisation**

Introduction

- Les arts et la culture, domaine d'analyse des inégalités
- - la consommation culturelle, la logique sociale du goût et la formation des préférences
- - les politiques publiques et les biens publics – éducation, culture, recherche. L'aporie de la démocratisation culturelle
- Les inégalités d'accès aux professions supérieures, parmi lesquelles les professions artistiques : inégalités sexuées, inégalités ethniques, inégales de capital social et culturel
- La concentration spatiale des emplois et de l'offre artistique

La concentration des professions supérieures dans les grandes métropoles urbaines aux Etats-Unis (Markusen Schrock 2006)

Table 3. Selected occupational group specialisation by metro size class, 2000

Occupational group	All MSAs	Metropolitan total employment range (000s)				
		>3500	1000–3500	500–1000	250–500	<250
Computer and mathematical	1.17	1.05	1.56	1.06	0.84	0.75
Legal	1.15	1.47	1.26	1.06	1.02	0.84
Business and financial operations	1.12	1.26	1.23	1.10	0.98	0.85
Arts, design, entertainment, sports, media	1.09	1.87	1.05	0.97	0.95	0.83
Architecture and engineering	1.09	0.79	1.36	0.96	0.98	0.96
Life, physical and social science	1.05	0.96	1.26	0.95	0.89	0.92
Office and administrative support	1.04	1.14	1.04	1.06	1.01	0.95
Management	1.04	1.09	1.11	0.97	0.97	0.95
Protective service	1.02	1.30	0.97	1.06	0.93	0.91
Healthcare practitioners and technical	1.01	0.98	0.95	0.99	1.11	1.10
Personal care and service	1.00	1.13	0.99	0.98	0.97	1.00
Community and social services	0.98	1.20	0.87	0.94	1.05	1.06

Notes: Occupations shown exhibit relatively high rates of skewness across US metros. Specialisation index of 1 indicates equal share of occupation in size class as in overall economy.

Source: Authors' calculations based on data from US Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment Statistics, 2000.

La concentration des professions supérieures dans les grandes métropoles urbaines – Les “World Cities” Markusen Schrock

Table 4. Occupational specialisations, by group, US world cities and all metros, 2000

Occupational group	Los Angeles	New York	Chicago	World Cities
Arts, design, entertainment, sports, media	2.20	2.37	1.04	1.87
Legal	1.26	2.03	1.11	1.47
Protective service	1.29	1.72	0.88	1.30
Business and financial operations	1.08	1.40	1.30	1.26
Community and social services	1.09	1.57	0.94	1.20
Office and administrative support	1.15	1.20	1.07	1.14
Personal care and service	0.82	1.64	0.94	1.13
Management	1.00	0.99	1.26	1.09
Computer and mathematical	0.91	1.08	1.14	1.05
Education, training and library	0.94	1.27	0.84	1.01
Healthcare support	0.80	1.49	0.70	1.00
Healthcare Practitioners	0.97	1.01	0.96	0.98
Craft and assembly production	1.19	0.53	1.15	0.95
Transportation and material moving	1.16	0.60	1.08	0.95

Source: See Table 3.

Introduction

- **Croissance de l'emploi artistique**
- **Les caractéristiques des actifs dans ces professions**
- **Des propriétés paradoxales et un mécanisme de croissance déséquilibrée**

Démographie des professions artistiques en France 1982-2007

Les effectifs des professions artistiques. Evolution de 1982 à 2007

Catégories d'artistes et de cadres artistiques	1982	1990	1999	2007	Evolution 1982-2007
Auteurs littéraires, scénaristes et dialoguistes	4 180	5 592	6 550	9 790	+ 130%
Artistes plasticiens	14 020	19 776	17 574	32 752	+ 130%
Artistes de la musique et du chant	11 820	15 940	22 934	32 213	+ 170%
Artistes dramatiques, danseurs, artistes du cirque et des spectacles divers*	10 670	19 676	31 861	40 332	+ 280%
Directeurs et cadres artistiques et technico-artistiques des spectacles	7 480	14 060	22 771	42 427	+ 470%
Professeurs d'art (musique, danse, arts plastiques, hors établissements scolaires), directeurs d'écoles d'art, de conservatoires	16 560	23 740	33 932	45 629	+ 180%

Champ. Population active occupant un emploi en 1982, 1990, 1999 et 2007.

* dont, avant 2003, les chanteurs et musiciens des variétés (classés ensuite parmi les artistes de la musique et du chant).

Sources. Recensements de la population de 1982, 1990 et 1999, recensement rénové de la population (résultats 2007)
INSEE/DEPS

Caractéristiques des professionnels des arts en 2007

Les actifs dans les professions artistiques. Caractéristiques en 2007

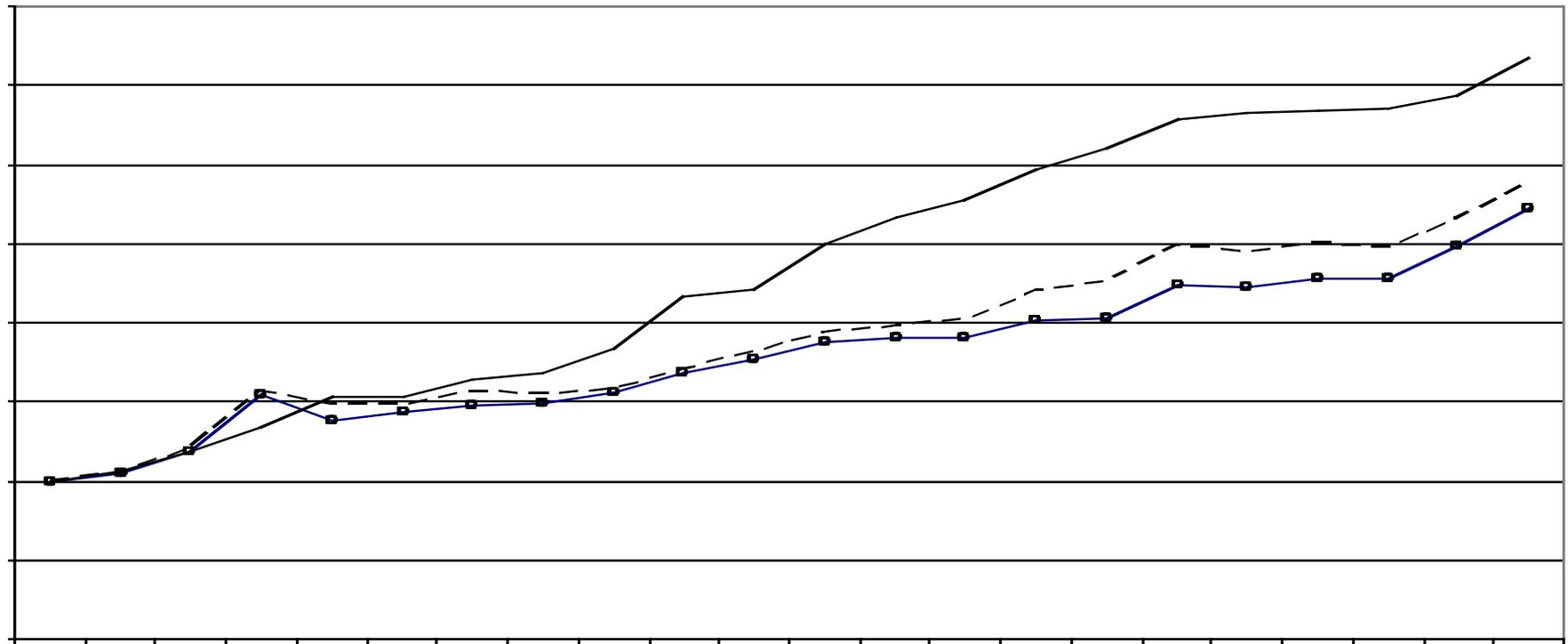
Catégories d'artistes et de cadres artistiques	Moins de 40 ans	Franciliens	Non-salariés	Salariés	(dont en CDD)
Auteurs littéraires, scénaristes et dialoguistes	31%	55%	82%	18%	(51%)
Artistes plasticiens	31%	41%	75%	25%	(20%)
Artistes de la musique et du chant	45%	36%	25%	75%	(61%)
Artistes dramatiques	50%	51%	26%	74%	(76%)
Danseurs et artistes du cirque et des spectacles divers	66%	39%	16%	84%	(61%)
Directeurs et responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles	44%	53%	10%	90%	(21%)
Cadres artistiques et technico-artistiques des spectacles	49%	64%	15%	85%	(45%)
Professeurs d'art (musique, danse, arts plastiques, hors établissements scolaires), directeurs d'écoles d'art, de conservatoires	41%	27%	16%	84%	(29%)

Champ. Population active occupant un emploi en 2007.

Source. Recensement rénové de la population (résultats 2007) INSEE/DEPS

L'emploi flexible dans les arts et sa croissance déséquilibrée

Indicateurs de l'évolution du marché du travail intermittent dans les spectacles 1986-2007
(indice 1986 = 100)



- Volume d'emploi (nombre de jours) en milliers (avec la catégorie professionnelle "autre")
- - - - Masse salariale en millions d'euros constants
- Effectifs

Agenda

1

Inégalités interprofessionnelles : la position relative des artistes

2

Inégalités intraprofessionnelles : en haut du palmarès

3

Compétition et inégalités : la méritocratie essentialiste

4

La critique normative des inégalités

5

Un modèle explicatif

6

Talent, appariements, statuts

7

Conclusion

Agenda

- 1** **Inégalités interprofessionnelles : la position relative des artistes**
- 2 Inégalités intraprofessionnelles : en haut du palmarès
- 3 Compétition et inégalités : la méritocratie essentialiste
- 4 La critique normative des inégalités
- 5 Vers un modèle explicatif
- 6 Talent, appariements, statuts
- 7 Conclusion

Inégalités interprofessionnelles : la position relative des artistes

- Les artistes et les professions supérieures
- Désavantages, attractivité et compensations : le monétaire et le non-monétaire
- Prestige social, anti-utilitarisme et motivation intrinsèque. Qui perd gagne?
- Les facteurs de la rémunération et leur pouvoir explicatif.
 - La formation : faiblement explicative à première vue
 - Une amélioration du modèle : la prise en compte de la pluriactivité et de la composition complexe des revenus
 - L'apprentissage par la pratique : prise de risque et formation sur le tas

Inégalités interprofessionnelles : la position relative des artistes

- Une solution à travers l'analyse du comportement en situation de pluriactivité
- Le tableau des combinaisons de ressources et l'analyse fonctionnelle des emplois par la sociologie de la stratification
- Pourquoi la valeur sociale et économique des actes de travail dans certains métiers ne varie-t-elle pas simplement en raison du degré de qualification des professionnels et de l'étendue du contrôle hiérarchique que certains professionnels exercent sur d'autres dans l'organisation du travail ?
- Une partition des emplois selon leur importance fonctionnelle. Une illustration simple et son application à la pluriactivité des artistes

Agenda

1

Training and income in the arts

2

Inégalités intraprofessionnelles : en haut du palmarès

3

Relative comparison and dynamic amplification of differences

4

Rosen's model

5

Merton's model

6

Selective matchings

7

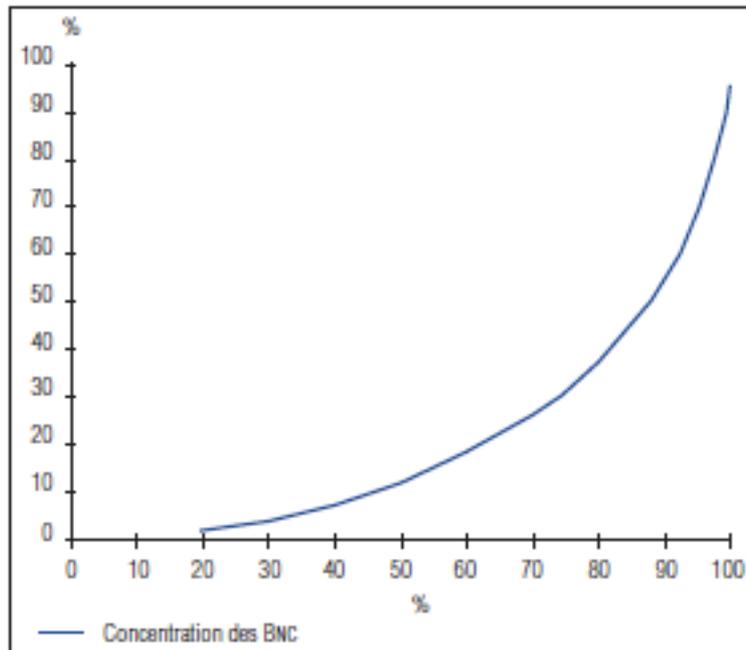
Conclusion : Talent and hierarchies

Inégalités intraprofessionnelles : en haut du palmarès

- Les professions artistiques parmi les plus inégalitaires
- La distribution de Pareto : 20% des individus obtiennent 80% du travail, de l'attention, et des revenus voir Graphiques
- Quelles explications pour de pareilles inégalités?
 - - la solution essentialiste
 - - la thèse constructionniste
 - - un modèle explicatif à quatre composantes

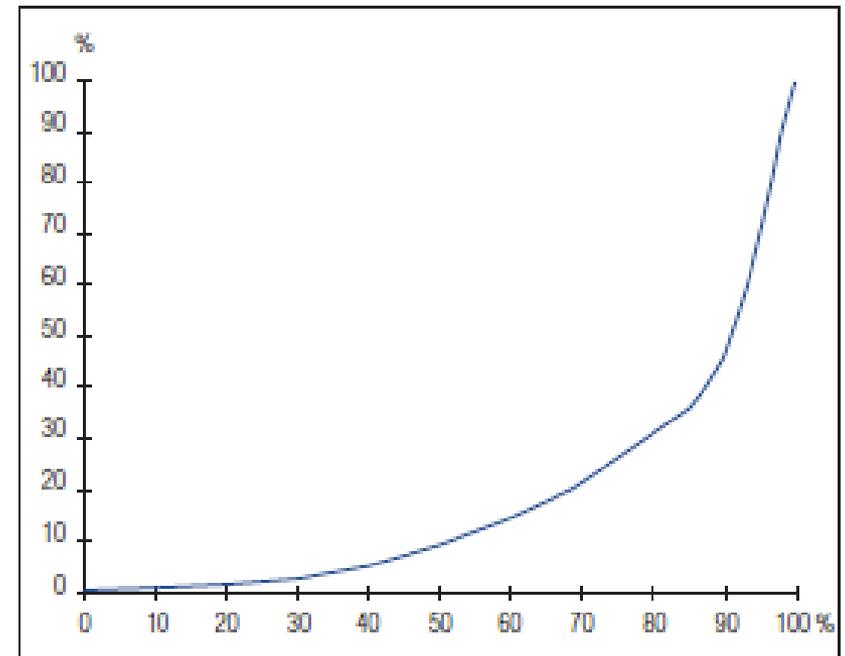
Concentration des gains chez les plasticiens et les auteurs

Graphique 2 – Concentration des bénéfices non commerciaux



Source : MIA/DIES

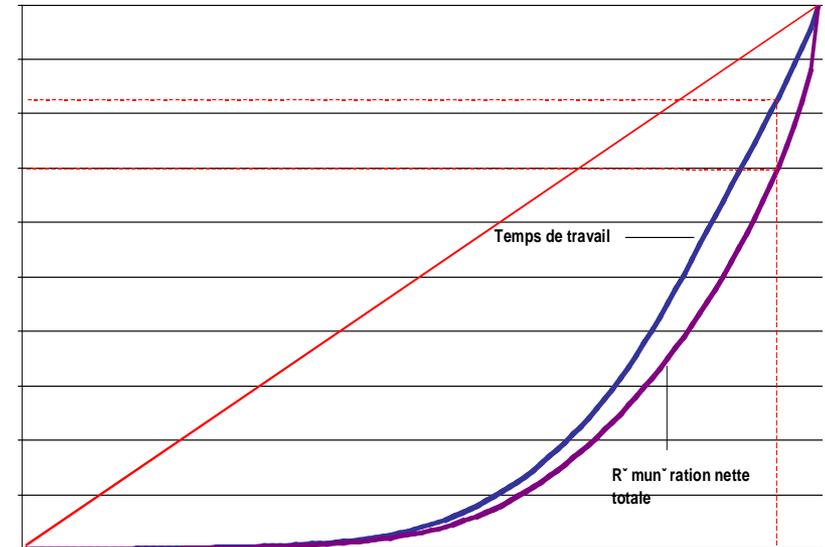
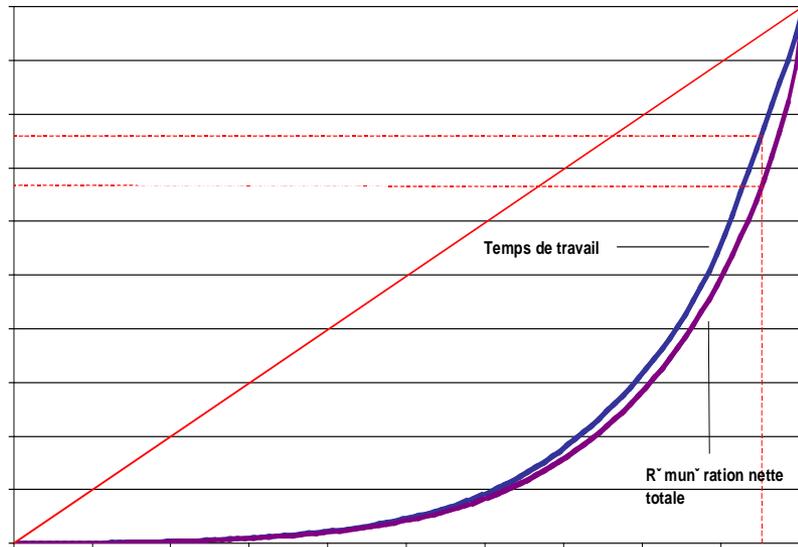
Graphique 4 – Courbe de concentration des revenus des auteurs



Source : ACESSA/DIES

Concentration des temps de travail et des rémunérations dans les métiers du spectacle

La concentration des temps de travail et des rémunérations nettes totales dans le spectacle vivant et l'audiovisuel en 2008



Champ : ensemble des salariés ayant travaillé au moins une heure en 2008 dans le champ du spectacle, France entière.

Note de lecture : en 2008, 95 % des salariés du spectacle vivant réalisent 78 % de l'ensemble des heures travaillées et se partagent 68 % des rémunérations nettes totales. Par conséquent, cette année, 5 % des salariés du spectacle vivant sont à l'origine de 22 % du volume de travail total et se partagent 32 % de l'ensemble des rémunérations (salaires et indemnités de chômage) de la branche.

Source : DADS 2008, Insee/DEPS, 2011.

Agenda

- 1 Training and income in the arts
- 2 Job stratification and inequalities
- 3 Compétition et inégalités : la méritocratie essentialiste**
- 4 Rosen's model
- 5 Merton's model
- 6 Selective matchings
- 7 Conclusion : Talent and hierarchies

Compétition et inégalités : la méritocratie essentialiste

- Qu'est-ce qu'un grand artiste? Le cercle de l'argument dispositionnel
- Et comment s'y prendre pour détecter le grand artiste?
- Thèse méritocratique forte et thèse méritocratique faible

Agenda

- 1 Training and income in the arts
- 2 Job stratification and inequalities
- 3 Relative comparison and dynamic amplification of differences
- 4 La critique normative des inégalités**
- 5 Merton's model
- 6 Selective matchings
- 7 Conclusion : Talent and hierarchies

La critique normative des inégalités

- **L'argument constructionniste et ses trois degrés de radicalité**
 - Critique des évaluations imparfaites
 - Critique des sélections malthusiennes et pluralisme anti-inégalitaire
 - Un essentialisme à l'envers : l'indifférenciation des qualités individuelles
 - Quel bilan de la critique normative?

Agenda

- 1 Training and income in the arts
- 2 Job stratification and inequalities
- 3 Relative comparison and dynamic amplification of differences
- 4 Rosen's model
- 5 Un modèle explicatif**
- 6 Selective matchings
- 7 Conclusion : Talent and hierarchies

Un modèle explicatif

- **Une énigme pour les sciences sociales : comment expliquer des écarts considérables de revenus et de réussite sans pouvoir déterminer la nature et l'amplitude des différences des facteurs responsables?**
- **Chercher la perle rare : stratégie de la surproduction comme réponse à l'incertitude sur la valeur**
- **Le problème de la mesure de la valeur des artistes et des oeuvres : absolue ou relative?**
- **Le recours aux compétitions (prix, castings, hit-parades, évaluation critiques) et aux classements**
- **Le talent comme valeur différentielle et non pas substantielle**

Un modèle explicatif

- **L'incertitude, moteur de l'innovation**
- **La réduction de l'incertitude, et l'exploitation marchande**
- **Une carrière en horizon incertain : les emplois et les projets**
- **Sait-on si peu de choses sur les qualités des artistes qui obtiennent du succès? Les ingrédients et le dosage**
- **Deux visions distinctes du même problème : Rosen et Merton**

Un modèle explicatif

Le modèle de Rosen : 2 hypothèses de base pour analyser les revenus considérables des superstars d'un métier

- **Des différences de talent (une donnée exogène, équivalant à une hypothèse méritocratique), mais qui peuvent être minimes (une déflation de l'hypothèse méritocratique)**
 - **Une sensibilité élevée de la demande aux différences de qualité**
- **Ce qu'il faut expliquer : la disproportion potentiellement gigantesque entre les écarts de revenus et les écarts de talent**

Deux explications proposées :

- **Le pouvoir des technologies et la capacité de fournir des marchés très importants voire planétaires**
- **La perception sans biais des différences de qualité. Mais si les différences de qualité peuvent être minimes, comment les détecter?**
-

Le comportement des consommateurs. Limites du modèle de Rosen

Un modèle explicatif

- **Le modèle de Merton : la dynamique des avantages cumulatifs**
- **Un avantage initial même minime peut suffire à créer des écarts considérables dans la performance des individus et les succès qu'il obtient**
- **Le mécanisme de l'avantage cumulatif : l'exemple des carrières scientifiques**
- **Comment faire diverger des carrières d'individus absolument identiques?**
- **Le léger avantage initial : une affaire de chances ou une question de qualités sous-jacentes?**
- **L'argument contrefactuel : et si c'était la chance?**

Un modèle explicatif

- **La chance, un facteur d'inégalité? Une méritocratie de loterie?**
- **La chance et l'invention**
- **Le système de travail et d'emploi dans les arts et le facteur chance**
- **Savoir saisir sa chance : une carrière contre le jeu de dés**

Agenda

- 1 Training and income in the arts
- 2 Job stratification and inequalities
- 3 Relative comparison and dynamic amplification of differences
- 4 Rosen's model
- 5 Merton's model
- 6 Talent, appariements, statuts**
- 7 Conclusion : Talent and hierarchies

Talent, appariements, statuts

- **Le travail en équipe et la qualité des partenaires : importance des appariements dans la constitution des équipes**
- **La dynamique des appariements et les leçons de l'apprentissage par la pratique**
- **Inégalités et hiérarchies : une explication en 4 points**
 - **Des différences interindividuelles existent mais sont impossibles à déterminer avec précision. Leur existence est révélée progressivement**
 - **Si les facteurs qui agissent sur les chances de réussite sont impossibles à établir avec précision, l'ignorance permet la prise de risque, en dépit des distributions défavorables de la réussite.**
 - **La dynamique d'avantage cumulatif est déclenchée par l'attention sélective que reçoivent les individus et leurs œuvres**
 - **Les appariements sélectifs agissent comme des leviers**

Talent, appariements, statuts

- Les inégalités et les hiérarchies statutaires : quand la qualité est difficile à mesurer, la réputation réduit l'incertitude sur la qualité des œuvres et des prestations
- Mais la réputation peut fournir une information incertaine sur la valeur exacte des œuvres. Les mondes professionnels allouent une valeur statutaire à des artistes et à leur production, pour réduire l'incertitude sur leur réputation
- De l'indétermination à la rigidité statutaire : la contrainte évaluative et informationnelle
- Fortes inégalités et forte intensité concurrentielle

Agenda

- 1 Training and income in the arts
- 2 Job stratification and inequalities
- 3 Relative comparison and dynamic amplification of differences
- 4 Rosen's model
- 5 Merton's model
- 6 Selective matchings
- 7 Conclusion**