

Etat des lieux des pratiques professionnelles des régisseurs.euses des musiques actuelles live

Les résultats du questionnaire mis en ligne à
l'automne 2022 par

**LE
COLLECTIF
DES RÉGISSEURS·EUSES**

Avec l'aide de l'ANR MUSICOVID,
mis en relation via le CNM-Lab

✉ lecollectifdesregisseursfr@gmail.com

   [le collectif des regisseurs.euses](#)

Le collectif des régisseur.euses est né en 2022, d'un constat fait par beaucoup d'entre nous, régisseurs et régisseuses de musiques actuelles dans le secteur du live, sur des problématiques que le COVID a exacerbées mais qui existaient pour beaucoup depuis longtemps.

Nous avons mis en ligne un questionnaire à destination des régisseur.euses de musiques actuelles live, entre le 10 octobre et le 9 décembre 2022, dans le but de faire un état des lieux des pratiques de nos métiers, pour apporter des données réelles remontées du terrain dans les discussions inter-professionnelles, et proposer des solutions.

Nous avons donné aux répondant.e.s la possibilité de soumettre plusieurs fois ce questionnaire, pour faire part d'expériences diverses, en tant que régisseur.euse de tournée, de production, et/ou de festival, avec des questions d'ordre général, et d'autres spécifiques à leurs types de régie. Nous avons permis aux régisseur.euses de salle de répondre pour les données générales seulement (le fonctionnement en salle et les relations employeur / salarié.e étant quelque peu différents des autres types de régies, que nous souhaitions cibler en premier lieu).

Nous avons reçu 346 réponses en tout.

Par le biais du CNM-Lab, nous avons été mis en relation avec l'équipe MUSICOVID* pour le traitement de ces données tout au long de l'année 2023.

Ensemble, nous avons apuré les résultats pour les rendre exploitables, et travaillé à les faire ressortir de la manière la plus probante.

Nous avons notamment sorti des comptes 6 réponses qui ne rentraient pas exactement dans la cible visée (régisseur.euses hors musique, ou encore technicien.nes son ou lumières ...)

Nous avons également pu, bien que le questionnaire était anonyme, isoler 301 répondant.e.s uniques grâce au recoupement de données de sexe, âge, lieu d'habitation, nombre d'années d'expérience, ...

Les chiffres de cette étude sont donc rapportés à

- 301 réponses pour les données d'ordre général (sexe, âge, région, ...),
- 340 réponses pour les chiffres qui concernent les remontées d'expériences de régie à proprement parler, parmi lesquels 140 en tournée, 48 en régie de production, 85 en festival et 67 en salle.

Le terme "régisseur.euse" employé dans cette étude est utilisé pour désigner les professionnels ayant répondu au questionnaire, et n'entend pas être une représentation absolue du métier de régisseur.euse de musiques actuelles live en France, même si les données collectées nous paraissent suffisantes pour y voir un bon aperçu.

*LE PROJET MUSICOVID

Financé par l'Agence Nationale de la Recherche, le projet Musicovid porte sur les expériences musicales pendant la crise du Covid-19 et sur les pratiques d'adaptation, d'innovation et de résistance qui ont alors vu le jour. Son but est de dresser un bilan de la conjoncture musicale en temps de crise sanitaire et de réfléchir aux enseignements qu'elle participe à produire. Il propose enfin des ressources et des analyses pour envisager l'avenir.

Vous pouvez consulter leur article sur les métiers techniques de la musique live : Attractivité et conditions de travail dans un contexte post-Covid, paru sur le site du CNM-Lab ici : <https://cnmlab.fr/onde-courte/metiers-techniques-de-la-musique-live/>

ainsi que leur site web : <https://musicovid.univ-tours.fr/>

Cette première partie présente les **données générales communes** à tous les types de régies que nous avons interrogés : des données générales d'ordre démographiques, et quelques questions plus spécifiques sur l'organisation du travail, les conditions d'annulations, ... communes à toutes les régies.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Les répondant.e.s sont pour **un tiers des femmes / deux tiers des hommes**, d'une moyenne d'âge globale de 39 ans pour 12 ans d'expérience en régie.

Les hommes sont en moyenne plus âgés et avec plus d'expérience que les femmes (presque du simple au double pour l'expérience (8 / 14).

On note qu'au sein des répartitions par âge et par sexe, le pourcentage de "40 ans et +" est de 56,5% chez les hommes, et de 13,8% chez les femmes, ce qui questionne la place des femmes après 40 ans sur ces postes, et qui est à mettre en relation avec le nombre d'années d'expériences moindre chez les femmes.

En revanche, les femmes de 30 ans et moins sont proportionnellement plus nombreuses (23,4%) que les jeunes hommes du même âge (14%). Il y a donc bien une intégration plus importante des femmes dans le secteur.

Les trois quarts sont uniquement intermittent.e.s, le quart restant (plutôt des hommes) étant soit sur facture, soit cumulant les 2.

Environ **un quart habite l'Ouest, un autre quart l'IDF**. La moitié restante est répartie sur le reste des régions de métropole (Centre - Est - Sud Est - Sud Ouest - Nord).

Près de 46% des interrogé.e.s indiquent travailler ET en région ET en IDF, on en déduit donc que la mobilité vers la région parisienne reste souvent nécessaire pour celles.ceux qui résident en province (plus de 30% sont concernés)

La grande majorité (plus de 70%) cumulent plusieurs types de régie (prod / salle / festival / tournée). Près de la moitié (151) déclarent travailler en tournée, mais ce chiffre peut être faussé par le biais des témoignages qui rassemblent majoritairement des expériences de tournée (plus de 40%), puis des expériences de festival (env 25%) et de salle (env 20%), et minoritairement des régies de production (moins de 15%).

TEMPS DE TRAVAIL ET DÉCONNEXION

Tous types de régie confondus, 95% des répondant.e.s n'ont pas de méthode de mesure de leur temps de travail, et pour environ 45% des sondé.e.s, il n'y a pas de remontée d'info de ce temps passé vers leur hiérarchie. Dans seulement environ 15% des cas, le référent de la production est en copie de tous les mails et peut donc avoir une vision plus juste de la charge de travail.

95% des régisseur.euse.s ayant répondu indiquent recevoir des appels / sms régulièrement ou quotidiennement sur leurs jours off, dont plus d'un tiers entre 20h et 8h pour des motifs non urgents. A 40% ils.elles sont des régisseur.euse.s de tournée (contre 12 à 20% pour les autres types de régie).

Plus de 50% ont consulté leurs mails une à plusieurs fois par semaine lors de leurs dernières vacances, et seulement moins de 20% ont réellement coupé du travail, soit grâce à une organisation personnelle possible, plus rarement (6%) car la production a pu prendre le relais.

ANNULATIONS

Étant encore dans les périodes d'annulation / report (notamment cause COVID) au moment du questionnaire, près de la moitié a indiqué avoir subi au moins une annulation sur les périodes de travail qu'il.elle.s nous ont rapportées.

Pour celles.ceux-là, seulement 41% ont touché tout ou partie de leur salaire alors qu'elles.ils avaient pourtant travaillé.

Lorsque le travail est visible (montage ou démontage), le pourcentage de dédommagement est doublé par rapport à un travail de préparation.

Lorsque les dates annulées n'ont pas été rétribuées car la production a programmé leur report, au moins 30% n'ont dans tous les cas rien touché pour le travail commencé, car ils n'étaient finalement pas disponibles pour faire ce report (et 25% étaient toujours en attente dudit report).

RÉGIE DE PRODUCTION

Sur les 340 personnes qui ont répondu au questionnaire, 48 personnes (14,1%) ont souhaité apporter leur contribution sur leur(s) expérience(s) en régie de production.

Les répondant.e.s avaient la possibilité de préciser leur expérience en fonction du type de salle :

- moins de 500 places
- entre 501 et 1 500 places
- entre 1 501 et 3 000 places
- entre 3 001 et 8 000 places
- entre 8 001 et 25 000 places

Pour la suite du rapport, nous avons choisi de **regrouper ces réponses en 3 catégories de salle**, nous permettant de nous rapprocher des modèles de jauge que nous rencontrons en France.

- moins de 1 500 places et/ou pré-riggées. On pourra les rapprocher aux **Club et SMAC**
- de 1 501 à 8 000 places et/ou sans rig. On pourra les identifier aux salles de type **Zénith**
- au-delà de 8 001 places. On pourra attribuer ces configurations de salles au type **Arena**

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Parmi ces 48 réponses (qui comptent 45 répondant.e.s uniques), 78% sont des hommes (35) et 22% sont des femmes (10). La proportion homme / femme est plus déséquilibrée que la répartition globale qui est de $\frac{2}{3}$ d'hommes et $\frac{1}{3}$ de femmes.

L'âge moyen est de 41 ans avec une expérience moyenne de 14 ans.

Les écarts d'âge moyen sont semblables à la globalité : 63 ans pour le plus âgé et 27 pour le plus jeune.

On retrouve également cette différence d'âge moyen entre hommes et femmes dans la moyenne d'années d'expériences : 16 ans d'expérience chez les hommes et 11 ans chez les femmes. Cet écart entre homme et femme est beaucoup plus faible que la moyenne générale (respectivement 8/14).

On rapporte que 69% sont uniquement intermittent.e.s, 2% sont sur factures, 29% sont les 2 selon les projets. Cette répartition est déséquilibrée lorsqu'on l'étudie en fonction des sexes : 80% des femmes sont intermittentes contre 65% des hommes.

36 personnes sont basées en région (soit 80%) réparties de la façon suivante :

- 6 dans le Centre
- 3 dans l'Est
- 1 dans le Nord
- 8 dans l'Ouest
- 13 dans le Sud Est
- 3 dans le Sud Ouest

23 basé.e.s en région travaillent en région, personne n'habite à Paris en travaillant en région.

14 travaillent en région et sur Paris. Parmi les 11 personnes travaillant uniquement sur Paris, 7 habitent en région. 16 personnes (65%) sur 25 travaillant à Paris (de manière régulière ou systématique) habitent en région.

Nous constatons donc que la mobilité des travailleurs se fait soit de régions vers Paris soit au sein des régions mais aucun mouvement de Paris vers l'extérieur **confirmant ainsi la place forte de Paris dans les besoins de nos métiers.**

SALAIRES

Nous remarquons que la majorité (33) des répondant.e.s ont travaillé comme régisseur.euse de production dans des Zénith contre 11 en SMAC et 4 en Arena.

Le salaire moyen d'un régisseur.euse de production est de 403€ brut. Les écarts de moyennes de salaire entre les types de salles est assez important :

- 255€ brut sur les SMAC (pour en moyenne 8h de prépa et 15h d'exploitation)
- 475€ brut sur les Arena (pour en moyenne 36h de prépa et 18h d'exploitation)

Rapporté au taux horaire brut, le salaire moyen en type Smac est de 11,08€ brut / hr, celui en type Arena de 8,77€ brut / hr.

Pour comparaison, le salaire horaire moyen d'un road à Paris est de 17 à 23€ brut / heure.

47 personnes sur 48 ont dit faire la prépa ET l'exploitation.

Pour ceux qui en faisaient : la prépa était incluse dans le salaire dans 89% des cas (qu'il en ait été question explicitement ou non).

Pour les 11%* restants seulement, elle faisait l'objet d'une valorisations spécifique allant de 80€ à 400€ brut.

* Ce chiffre diffère sensiblement du chiffre publié précédemment (13%) car une occurrence erronée de la base de données a été supprimée entre ces deux publications.

La moyenne du temps de préparation rapportée par les répondant.e.s est de 16h avec des écarts importants : 2h pour la plus courte jusqu'à 70h. Ce sont pour les Arénas que la moyenne de préparation est la plus élevée avec 36h, et inversement, c'est pour les SMAC que le temps de préparation moyen est le plus petit (8h)

Lors de l'étude des réponses concernant les missions demandées, on a noté qu'il n'y avait quasiment pas 2 réponses similaires. Cela traduit donc une très grande variété des missions qu'on demande aux régisseurs.euse.s de production et donc la difficulté de standardiser les postes.

De manière globale, on peut dire que plus la salle est grande, plus le volume de mails à traiter est important. La quasi-totalité (8 sur 11) des régisseur.e.s travaillant dans des SMAC ont échangé moins de 50 mails. Pour les Arena, la moitié ont échangé plus de 200 mails minimum.

TEMPS DE TRAVAIL & RELEVÉ

On entend ici par relève une personne de même compétences venant prendre le relais pour terminer la journée

L'amplitude moyenne de travail est de 16,4h, allant jusqu'à 18h de moyenne dans les Arena voire 22h dans un cas.

83% n'avaient pas d'assistant.e. Ceux qui en avaient un.e ont évolué pour les 2/3 dans des salles types Zénith ou Arena.

85% n'ont pas pu bénéficier d'une relève en cours de journée. 13% des régisseur.euses l'avaient pourtant demandé, mais la production ne l'a pas mise en place. Les salaires rapportés des relèves étaient tous inférieurs à ceux du "titulaire". La moyenne pour les relèves est de 282,5€ brut. Ces relèves ont toutes été mises en place dans des Zéniths, principalement hors de Paris.

Avec ces relèves, le temps moyen d'exploitation est de 13h (On rappelle que la moyenne générale est de 16,4h). On se rapproche d'un temps d'exploitation de 17h pour ceux qui n'ont pas eu de relèves sur leur poste.

PRISE EN CHARGE DES VHR

Parmi les régisseurs.euses concerné.e.s par les frais personnels de VHR, la moitié (52%) n'ont pas eu ou partiellement eu, ces frais de transport depuis/vers leur domicile pris en charge par leur production.

Toujours parmi les personnes concernées, 1/3 n'a pas eu ses frais d'hébergement remboursés. Ce sont en majorité les mêmes (7) pour qui les frais de transport entre domicile et lieu de travail étaient totalement à leur charge.

Presque les 3/4 ont eu tous leurs repas pris en charge. Ceux pour qui ce n'était pas le cas travaillaient en majorité (85%) dans des salles de type Zénith.

RÉGIE DE FESTIVAL

Nous avons eu 85 réponses provenant de 84 personnes qui ont souhaité apporter leur(s) expérience(s) sur la régie de festival à travers le questionnaire proposé. **Elles font partie des 340 réponses au total, soit 25%**. Elles concernent, pour la majorité (91%) des expériences sur des festivals qui se sont déroulés après COVID (2022).

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Il y a 58% d'hommes et 42% de femmes qui ont répondu. La proportion est plus équilibrée que la moyenne générale des régisseur.euse.s. Les hommes ont une moyenne d'âge de 40 ans pour 14 années d'expérience. Les femmes ont en moyenne 7 années d'expérience et une moyenne d'âge de 34 ans. Cela correspond aux données démographiques générales

La majorité des répondant.e.s (82%) sont intermittent.e.s, 18% sur factures et le reste cumulent les 2. Ceux qui facturent présentent plus d'années d'expériences (17 ans contre 10 pour les intermittent.e.s)

La quasi totalité (93%) habitent en région. Il n'y a que 2 personnes qui habitent Paris et qui travaillent uniquement sur Paris ou proche banlieue. A l'opposé des régies de production, **les missions se situent principalement hors de l'Île de France**. C'est le seul type de régie étudié qui connaît ce phénomène. La moitié des régisseurs.euses (49%) travaillent uniquement dans la région où ils habitent. On relève donc un besoin de mobilité pour ce genre de régie.

TYPOLOGIE DES FESTIVALS

Les réponses concernent pour 30% des festivals dans l'Ouest. Le reste est réparti de manière assez homogène sur les régions restantes (Centre, Est, Nord, Île de France, Sud Est et Sud Ouest) entre 7 et 14%

Nous savons que les réalités peuvent être très différentes d'un festival à l'autre, aussi pour plus de pertinence, nous les avons classés par "jauge journalière" appelée entité.

- **1 : Festival Très Petit** : 100 à 3000 personnes/jours : 11 régisseurs.euses ont répondu sur ce type de festival (13%)
- **2 : Festival de Petit à Gros, disons Moyen** : 3000 à 20000 personnes/jours : 45 régisseurs.euses ont répondu sur ce type de festival (52%)
- **3 : Festival Très Gros** : +20000 personnes/jours : 29 régisseurs.euses ont répondu sur ces types de festivals (34%)

Pour information il y a eu **7 282 festivals** en France en 2022 (d'après le rapport public annuel 2023 de la Cours des Comptes publié en mars 2023 avec un recensement initié en 2020) dont **45% sont de musiques (3277)**.

JOURS DE TRAVAIL CONSÉCUTIFS

Nous avons retiré 13 résultats incohérents (nombre de jours de présence sur site inférieur au nombre de jours consécutifs (erreur de saisie ou autres).

La moyenne de jours travaillés consécutifs est de 12 jours. L'écart est large, allant de 4 à 30 jours. 58 personnes ont cumulé plus de 6 jours consécutifs de travail. Leur moyenne monte à 14 jours. Plus la taille du festival est importante, plus le nombre de jours consécutifs de travail est important : 16 jours de moyenne pour les gros contre 11 jours pour les plus petits.

La part de régisseurs.euses ayant réalisé plus de 6 jours de travail consécutif est globalement la même entre toutes les tailles de festivals : 80%.

Sur les 66 personnes concernées, 15% disent avoir eu de vrais moments de coupures au moins une fois par semaine sur des longues semaines de montages

D'après l'étude, uniquement 1 personne travaille dans un festival où le cadre légal est respecté, soit 6 jours de travail consécutifs avec une amplitude horaire maximum de 48h par semaine (sauf dérogation pour monter à 60h/semaine).

TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIER

Nous avons dissocié 3 périodes de travail : le montage, l'exploitation et le démontage. Quelle que soit la taille de l'événement, il n'y a que très peu d'écart entre les tailles de festival :

TEMPS DE TRAVAIL JOURNALIER MOYEN			
	PETIT	MOYEN	GROS
Montage	10	11,5	11
Exploitation	15	15	16
Démontage	9	10	9

Sur un montage et démontage, on rapporte un temps de travail moyen de respectivement 11,4 et 9 heures. **En revanche, la moyenne horaire du temps de travail en période d'exploitation est de 15h** toutes jauges de festival confondues.

28 personnes avaient un poste salarié identique au leur comme binôme, 22 ont répondu avoir un.e assistant.e, 3 ont eu un.e bénévole ou un stagiaire et 24 ont jugé que le poste méritait d'avoir un.e binôme / relais.

Parmi les personnes occupant un poste pouvant nécessiter la présence d'un doublon (90%), notons que 85% ont eu un.e binôme ou un.e assistant.e sur les gros Festivals.

En regardant celles.ceux qui avaient un binôme ou un assistant, le temps de travail journalier moyen reste autour de 15h. **La présence d'un doublon sur les postes ne garantit donc pas systématiquement la diminution du temps de travail.**

L'amplitude horaire en exploitation reste dans tous les cas conséquente et supérieure au temps de travail légal.

Si on se penche sur le taux horaire moyen pour les concerné.e.s lors d'un montage, il est de 26,68€ brut. Pour une période d'exploitation, il est de 19,86€. L'augmentation du temps de travail en exploitation n'est donc pas valorisée dans la rémunération.

35 personnes disent que l'événement sur lequel ils travaillaient, mettait en place des doubles équipes sur certains postes. Parmi eux, 13 concernaient des postes de Régie (régie générale, régie scène, régie site, régie technique) **mais la majorité concernait les équipes techniques des scènes** (son, lumière, vidéo, road)

VALORISATION ET CUMUL DES POSTES

Avec 11 postes répertoriés et parfois des cumuls de 5 postes pour certain.e.s, étudier un salaire moyen global seul n'est pas parlant. Chaque cas est presque un cas particulier en fonction de la jauge de festival, du nombre de jours travaillés, du ou des postes occupés etc...

Il n'y a pas de généralité qui s'exprime concernant l'augmentation des salaires par type de poste unique :

- un.e régisseur.euse générale.e gagne sur un petit festival 152€ brut, 206€ brut pour un moyen et 210€ brut pour les festivals aux plus grosses jauges.
- un.e régisseur.euse de scène à un salaire brut moyen de 270€ brut sur les petits festivals, 252€ brut sur les moyens et 241€ brut sur les plus gros festivals
- un.e régisseur.euse de site gagne en moyenne 220€ brut sur un festival moyen et 210€ brut sur un gros festival.

55 personnes avaient 1 seul poste, 18 cumulaient 2 postes et 12 occupaient 3 postes ou plus.

62% des personnes travaillant sur des festivals avec une grosse jauge avait 1 seul poste tandis que ce chiffre tombe à 36% sur les festivals aux plus petite jauge. **Les cumuls de postes disparaissent lorsque la taille du festival augmente.** Ceci est confirmé par le chiffre inverse : 13% cumulait 3 postes au plus sur un gros festival alors que $\frac{1}{3}$ des personnes travaillant sur un petit festival occupait 3 postes ou plus.

Si on analyse le salaire moyen brut pour la présence sur site en fonction du nombre de postes occupés, on constate que pour 1 seul poste il est de 329€ brut, 270€ brut lors de 2 postes cumulés et 236€ brut pour 3 postes ou plus occupés. **On voit que le salaire n'augmente pas avec le cumul de poste, bien au contraire.**

La différence de salaire peut s'expliquer par le fait que la dénomination de certains métiers n'existe pas dans l'annexe 8 et 10. Les postes sont créés selon le besoin et les salaires sont donc décidés arbitrairement en fonction de la masse de travail, de l'expérience.

43% avaient de la post production. Parmi eux, **seulement moins de 20% ont perçu une rémunération pour cela.** Pour les $\frac{2}{3}$ cette rémunération était inclus dans le forfait.

TEMPS DE PRÉPARATION :

78% ont déclaré avoir eu de la préparation. Parmi eux, 22 pour les petits festivals, 10 lors de festivals de taille moyenne et 35 sur de gros festivals. **On relève que plus le festival est important, plus la valorisation pour la prepa diminue :**

- **Petit Festival :** 2 répondant (20%) ont été payé au forfait, 2 (20%) avec un nombre de jours prédéfinis (1 et 6 jours) et pour 5 (50%) le cachet comprenait la prépa.
- **Festival Moyen :** 10 répondants (46%) ont été payé au forfait, 6 (27%) avec un nombre de jours prédéfinis (de 2 à 60 jours qui pour la plupart étaient inférieur au nombre de cachet de présence sur site) et pour 6 (27%) le cachet comprenait la prépa.
- **Gros Festival :** 20 répondants (57%) ont été payé au forfait, 5 (14%) avec un nombre de jours prédéfinis et pour 10 (29%) le cachet comprenant la prépa.

Le salaire moyen pour les personnes dont la rémunération comprenait la prépa : 261€

Le salaire moyen hors prépa pour les personnes dont la prépa a été valorisée : 277€

(moyenne réalisée sur le salaire des jours de présence pour pouvoir comparer avec la moyenne précédente : (salaire global - salaire pour la prépa)

La prépa est donc, en moyenne, mal valorisée lorsqu'elle est incluse dans le salaire. Celle-ci demande une rémunération valorisée systématique à part.

CONDITIONS D'ACCUEIL

35% ont eu leur frais de transport entre le domicile et leur lieu de travail **pris en charge en totalité**, tandis **40% ont eu leurs frais à leur charge**. Cette répartition évolue en fonction de la taille du festival : 77% travaillant dans un petit festival ont dû payer leur frais de transport alors que c'est le cas pour 37% des personnes dans un gros festival.

93% ont eu leur hébergement pris en charge sur de gros festivals, 73% sur des festivals moyens. Sur les petits festivals ce sont 18% des personnes n'ont pas reçu de prise en charge de leur frais d'hébergement, cependant, 5 personnes sur 11 embauchées habitaient à proximité.

Plus de la moitié des logements proposés étaient collectifs, 70% des salariés ont dû le partager avec d'autres collègues n'ayant pas les mêmes horaires de travail

RÉGIE DE TOURNÉES

Pour la partie du questionnaire concernant la régie de tournée, nous avons eu 140 réponses, venant de 134 régisseur.euses différent.e.s (le questionnaire pouvant être soumis plusieurs fois pour parler d'expériences de tournées différentes).

Pour les chiffres généraux (sur les 134 répondants uniques) :

La proportion homme / femme est fidèle à la représentation globale ($\frac{2}{3}$ vs $\frac{1}{3}$)

Idem pour l'âge moyen (39 ans), l'expérience d'environ 12 ans en moyenne, et la proportion d'intermittents (env 75%)

Encore une fois, les hommes sont plus âgés et avec deux fois plus d'expérience que les femmes.

TYPLOGIE DE TOURNEE

Les périodes de tournée rapportées courent pour la quasi totalité (97%) sur la période 2021 / 2022.

Nous savons que les réalités sont très différentes d'une tournée à l'autre, aussi pour plus de pertinence, nous avons dû classer les tournées par "type" plutôt ici rapportés à l'économie de tournée :

- "DÉVELOPPEMENT" (train/van, 0 à 2 techs, pas/peu de matériel, petites salles)
- "INTERMÉDIAIRE" (train/van, 20m3/porteur, 3-5 techs, kits son light ... modérés, salles moyennes)
- "CONFIRMÉ" (train/tourbus, porteur/semi, 5-10 techs, kits son light ... conséquents, salles type grandes SMAC)
- "PRODUITE" (tourbus, semis, + de 10 techs, kit technique complet, salles type zéniths ou +)
- "EVOLUTIVE" (changement de configuration en cours de tournée, ex : club puis zenith...)
- Autre

Il n'y a pas un type de tournée qui ressort vraiment. Les réponses ont été plutôt bien réparties sur tous les types, ce qui donne une vue d'ensemble. **Elles concernent pour $\frac{1}{4}$ des tournées confirmées, un autre quart des tournées développement.** La moitié restante est répartie dans les autres catégories et seulement 7 ne rentraient pas dans les types prédéfinis.

On note que **les femmes sont majoritaires (de peu) sur la régie de tournées développement. Les hommes sont cependant 3 à 4 fois plus nombreux qu'elles sur les tournées produites / confirmées.**

Le nombre moyen d'années d'expérience selon les types de tournée est élevé : plus de 17 ans pour une tournée confirmée, et 7 ans pour une tournée développement par exemple.

Cela peut nous indiquer 2 choses :

- Nous avons eu probablement peu de réponses de jeunes / novices par rapport à des plus capé.e.s. De l'aveu de certain.e.s, qui nous ont contactés indépendamment du questionnaire, ils.elles estimaient n'avoir pas assez d'expérience pour répondre.
- Il est à noter que 25% des régisseur.euse.s de tournée "développement" ont plus de 10 ans d'expérience. **Celles-ci ne sont donc pas réservées qu'aux seul.e.s jeunes entrant.e.s.**

Tout type de tournée confondu, les personnes interrogées disent travailler sur environ un peu plus de 8 dates / mois en moyenne.

LES MISSIONS

Les missions principales concernent en premier lieu la logistique (92%) suivi de près par la technique (83%).

64% des régisseur.euse.s cumulent les 2, et plus de 80% s'occupent aussi des artistes.

Selon les tournées, le rapport entre les 2 missions principales (logistique / technique) est globalement équilibré, on note cependant un écart sur les tournées développement :

- 100% des répondants en tournée développement (et intermédiaire) font tout ou partie de la logistique (là où les autres sont plutôt autour de 85-90%)
- Si la gestion de la technique le jour J fait partie du travail des régisseur.euse.s dans plus de 70% des cas, il.elles ne sont plus que 57% à le faire sur les tournées développement.

122 régisseur.euse.s (87%) ont déclaré effectuer des missions supplémentaires, parmi lesquelles :

- 68 gèrent la régie plateau
- 62 conduisent
- 51 gèrent le backline
- 47 l'admin tournée
- 42 le montage de la déco / scéno
- 26 le merch
- 20 une régie technique en plus (light, son ou vidéo)
- 14 les costumes

Ce sont les régisseur.euse.s de tournées intermédiaires qui ont le plus de missions, pour les plus importantes :

- plus de 96% gèrent la logistique en prépa + sur place,
- plus de 82% le cumulent avec la gestion prépa + sur place de la technique.
- 96% gèrent les artistes et 75% conduisent.

Les régisseur.euse.s de tournée évolutives ne sont pas loin sur les 2 missions principales, avec en plus la mission additionnelle de régie plateau pour plus de 80% d'entre elles.eux.

Pour des missions de prepa + exploitation logistique et technique, on peut avoir jusqu'à 7 intitulés de poste différents lors du recrutement (Régie générale, Régie, Régie de tournée, Tourmanager, DT, Production manager, Régie de production)

Pour un même intitulé de poste, on peut avoir à gérer la technique seule ou la logistique seule ou les deux, les artistes ou non.

On voit donc que derrière les appellations génériques de régie, et notamment de régie de tournée / régie générale / régie, il y a de multiples réalités.

L'intitulé de poste ne peut pas à lui seul laisser présumer des missions. Il est donc indispensable de préciser la teneur exacte des missions à l'embauche, ce qui n'est pas tout le temps le cas, en effet :

Plus d'un quart des sondés (26,4%) avaient une idée globale des informations (missions / salaire / interlocuteurs / ...), mais pas précisément. D'autre part :

- Un quart n'a pas eu connaissance du salaire lors de la proposition de poste.
- 12,1% n'ont réellement eu connaissance du salaire définitif qu'après l'embauche, soit parce que l'info était vague ou non évoquée lors des premiers échanges, soit parce que la négociation s'est finalisée une fois le travail déjà commencé.

Les tournées évolutives sont celles pour lesquelles les informations semblent les plus floues, et de fait, le contexte changeant en cours de tournée, elles nécessitent un besoin accru de communication.

BINÔME

Pour pouvoir garder d'autres projets, prendre des vacances ou en cas d'imprévu, 54,3% des régisseur.euses interrogé.e.s ont pu mettre en place un doublon ou un binôme.

15,7% n'ont pas pu le faire suite à une demande d'exclusivité de la part de l'employeur, et autant (15,7%) car ils ne l'ont pas souhaité eux-mêmes.

DÉPLACEMENTS / HÉBERGEMENT

Environ **60% des régisseur.euses de tournée ont des frais de transport personnels** (les lieux de départ / retour de tournée se situant à plus de 30km de leur domicile).

Ils sont pris en charge en totalité dans la grande majorité des cas (près de 70%), **mais plus de 20% d'entre eux n'ont aucune prise en charge, même partielle, de ces frais.**

De même, lors des dates parisiennes, ces régisseur.euses qui n'habitent pas à Paris sont près d'un quart (24,1%) à qui la production ne prend pas en charge d'hébergement (cela concerne plutôt les tournées développement).

Le partage de l'hébergement (chambres twins) n'est systématique que dans 5% des cas, la majorité des tournées (76,4%) prévoit des hébergements individuels pour les régisseur.euses.

SALAIRES

Pour un bref aperçu des salaires qui nous ont été rapportés : Les salaires moyens pour les tournées rapportées (2021-2022) vont d'environ 200€ brut/date pour les tournées développement à 485€ brut/date pour une tournée produite type zénith

Attention : ces salaires sont à mettre en rapport avec les missions précises du poste de régie concerné, et si la prépa est valorisée séparément ou non, ...

Les missions rapportées dans cette étude sont très différentes d'un.e régisseur.euse à l'autre, il est donc hasardeux de tirer des conclusions de ces chiffres en extrapolant des grilles de salaires, sans le mettre en corrélation avec la réalité et la spécificité de chaque tournée, données que nous n'avons pas récoltées car trop "individuelles".

Quelques exemples dans les extrêmes :

- le plus bas salaire rapporté est sur une tournée intermédiaire à 120€ HT facturé (équivalent env 73€ brut) pour un poste de régisseur son + régie logistique et technique en prépa et sur les dates, gestion des artistes, prépa incluse

Cette personne a indiqué avoir, en moyenne, des journées de 8h de travail sur les dates, avec un temps de transport de 6h et de préparation de 3h

Rapporté au taux horaire brut : 6,63€ brut / heure (hors temps de transport)

- le plus bas salaire rapporté sur une tournée développement est à 96,98€ brut (poste de régisseur incluant la régie logistique en prépa et sur les dates, gestion des artistes, conduite et backline, prépa incluse)

Cette personne a indiqué avoir en moyenne des journées de 12h sur les dates, un temps de conduite de 3h, et 1h de prépa

Rapporté au taux horaire brut : 6,06€ brut / heure

Pour rappel, le salaire horaire minimum d'un.e régisseur.euse en tournée selon la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 7 février 2022 est de 15,50 à 18,16€ brut / heure selon la qualification du.de la régisseur.euse. Le poste de régisseur.euse son en tournée est à 15,50€ brut / heure.

- le plus haut salaire sur une tournée produite type zénith / arena est de 1500€HT facturé (l'équivalent de 909€ brut environ), pour un poste de directeur de production + régie générale + administrateur de tournée (missions de régie logistique et technique en prépa et sur les dates, gestion des artistes, administration de tournée. La prépa est non incluse dans ce salaire).

L'amplitude horaire annoncée par cette personne en moyenne sur une date s'élève à 18h. Le temps de transport est compté pour 0 (tourbus).

Rapporté au salaire horaire : 50,5€ brut / heure

Pour rappel les postes de direction de production et d'administration de tournée sont valorisés à 16,81 brut / heure chacun dans cette même convention collective à l'échelon le plus bas, à cumuler avec le poste de régie mentionné plus haut, cela donne 49,12€ brut de l'heure au minimum pour le cumul de ces 3 postes.

Dans ces exemples extrêmes, nous voyons donc que c'est ici le salaire maximum rapporté qui est plutôt en corrélation avec la convention collective.

Tout type de tournée confondu, 61,4% des régisseur.euses n'ont pas vu leur salaire changer au cours de la tournée (entre salles et festival par exemple)

Pour les tournées avec évolution de salaire, les augmentations en moyenne ont été de :

- 42€ brut entre clubs et festivals
- 81€ brut entre festivals et zeniths
- 152€ brut entre zéniths et arena

Dans 70% des tournées, un changement est intervenu en cours de route (de type de salle, de taille d'équipe, de matériel, d'ajout de missions, ...).

La réévaluation de la rémunération dans ce cas :

- s'est faite facilement > 12,1%
- a été compliquée à négocier mais a été mise en place > 15%
- ne s'est pas faite malgré la demande du.de la salarié.e > 20,7%
- n'a pas été abordée (ni par l'employeur ni par le.a salarié.e) > 22,1%
- Non concerné.e.s > 30%

Près de 28% des régisseur.euses sont payé.e.s moins ou autant que les technicien.nes qu'ils encadrent

Sensiblement le même nombre sont payés plus grâce à la valorisation de la prépa.

PRÉPA DES DATES

Tous types de tournée confondu, **le temps moyen de préparation est de 6h20 par date.**

La plupart des dates (85%) se règle en moins de 50 mails.

Dans un peu plus de la moitié des cas (53,5%), la production fournit des outils de travail (MasterTour, feuilles de routes-types, Dropbox ...), plutôt sur les tournées "confirmées" ou "produites". Les régisseur.euses eux-mêmes sont encore plus nombreux (66,4%), quel que soit le type de tournée, à fournir eux-mêmes les outils de travail de la tournée (refacturés ou non).

Concernant la rémunération de la prépa des dates :

- La valorisation de la prépa n'a pas été abordée du tout (ni par l'employeur, ni par le.la salarié.e) dans près d'un quart des cas (22,8%)
- Plus d'un tiers (35%) des salarié.e.s ont abordé le sujet avec leur production mais se sont vus répondre que le salaire proposé incluait déjà la prépa.

Celle-ci a finalement été valorisée (que ce montant ait été prévu à la base ou négocié par le.a régisseur.euse) dans environ 37% des cas.

Les 5,2% restants sont des cas particuliers (des missions de prépa uniquement, ou à l'inverse, des postes de régie sans aucune prépa).

Plus des trois quarts des tournées passaient par l'étranger. **Ces dates ont entraîné des missions additionnelles pour 97,2% des régisseur.euses concernée.e.s**, dont la gestion du carnet ATA (68,5%), la réservation de transports spécifiques (67,6%), la traduction du rider (60,1%). **Ce travail a pu être rémunéré dans 2,7% des cas seulement, mais a souvent fait l'objet d'un soutien spécifique de la production, actif ou ponctuel, dans les deux tiers des cas.**

MISE EN ROUTE DES TOURNEES

Tout type de tournée confondu, **cette mise en route de tournée** (c'est à dire les échanges en amont avec les prestataires, les artistes, la production, les devis / comparatifs, les rédactions de fiche technique et rider ..., indépendamment de la préparation des dates en elles-mêmes) **a été effectuée par 90% des régisseur.euses de tournée questionné.e.s** (126 personnes), sur les missions de :

- rédaction du rider (118),
- de la fiche technique (107),
- logistique : discussions avec la production et/ou les artistes, comparatifs et devis (104),
- technique : discussions, comparatifs, devis (89)

En moyenne iels y ont passé 56h (d'environ 17h pour les tournées développement à 156h pour les tournées produites)

Dans les cas où les régisseur.euse.s avaient cette charge, nous remarquons que moins d'une production sur 5 (18,9%) avait déjà prévu au budget une enveloppe pour rémunérer ce travail spécifique.

Lorsque ce n'était pas le cas, certain.e.s ont pu tout de même négocier un salaire (10,8% des cas), d'autres n'ont pas été rémunéré.e.s malgré leur demande (11,7%).

Nous relevons surtout que, bien que ce travail ait été effectué, **près de 60% des salariés et employeurs n'ont tout simplement pas abordé la question du paiement de cette partie du travail.**

Si un peu moins de 20% des tournées (18,6%) n'incluaient pas de scénographie / conception lumière, la plupart des régisseur.euses concernée par ces créations est très souvent exclu des discussions qui pourraient permettre d'ajuster ou de faire des modifications pratiques pour mieux les adapter à la route. En effet, **seulement 7,8% d'entre eux ont pu participer à ces échanges.**

RÉSIDENCES

Dans la majeure partie des cas (71,4%), la présence du.de la régisseur.euse était prévue tous les jours pendant la résidence, **pour une amplitude horaire journalière moyenne de près de 11h30, bien que près de 80% d'entre eux n'aient touché qu'un demi-cachet.**

Seuls 10% ont touché un cachet complet pour ces journées de travail, les 10% restants ont eu un forfait qui ne correspondait pas à un cachet complet / jour.

EXTRAS

Les trois quarts (74,3%) des régisseur.euse.s de tournée ont dû, une ou plusieurs fois, **se rendre disponibles quelques heures pour un besoin spécifique non prévu**, en dehors d'une répétition / résidence / date où leur temps de présence était déjà acté, et indépendamment des temps de prépa au bureau (par ex : pour tester un produit spécifique chez un fournisseur, réaliser des achats en magasin, porter du matériel à réparer, déplacer du matériel, ...). **Pour ces missions "extra", 75,9% d'entre eux n'ont perçu aucune rémunération.**

AMPLITUDES DE TRAVAIL

Hors temps de trajet, l'amplitude moyenne d'une journée est d'environ 12h50

Les tournées confirmées ou produites sont les plus longues : de 14h à près de 16h / jour en moyenne (au maximum 20h rapportées).

Il faut y ajouter 4h45 de temps de transport en moyenne, toutes tournées confondues.

CONDUITE

Les régisseur.euse.s de tournée sont ici 55% à déclarer conduire le véhicule de tournée.

Sans surprise c'est une tâche qui revient beaucoup aux régisseur.euses de tournée développement et intermédiaires (82% d'entre eux). En revanche, les régisseur.euses de tournée produite nous ont indiqué ne jamais conduire.

Les problématiques de surcharge de matériel / personnel ont concerné plus d'un véhicule de tournée sur 2 (50,8%). Bien que les régisseurs.euse.s aient majoritairement alerté leur production à ce sujet (seul.e.s 2 ne l'ont pas fait), la situation est restée inchangée dans plus de 78% des cas, pour raisons économiques principalement à 56,2%.

Seules 15,6% des tournées ont adapté leurs transports pour se mettre en règle.

Lorsqu'ils conduisent, les régisseur.euse.s sont les seul.e.s à conduire dans l'équipe dans 23,8% des cas. Lorsqu'ils ont des relais parmi les autres membres de la tournée, c'est pour plus de la moitié (55,5%) parce qu'ils leur ont demandé directement, sans que ces conditions soient discutées en amont par la production.

Le temps de conduite le plus fréquemment rapporté est de 4 à 5h / date en moyenne.

Le temps de conduite maximum rapporté a pu aller jusqu'à 12h.

Certain.e.s régisseurs.euse.s ont pu avoir à partir la veille pour une date en van. 81% d'entre eux n'ont touché aucune compensation spécifique pour la mobilisation sur ce jour supplémentaire.

De même, les régisseur.euse.s qui conduisent indiquent que cette mission est valorisée financièrement

- systématiquement dans 3,1% des cas seulement,
- au delà d'un certain seuil dans 15,8% des cas (ce seuil varie de 4h à 8h, ou de 300 à 500km selon les tournées)
- jamais, dans la majeure partie des cas (80,9%)

La valorisation peut aller selon les cas de 45€ brut à 250€ (l'équivalent d'un salaire plein pour cette personne).

EN CONCLUSION

La tournée est un bon révélateur des problématiques que nous rencontrons dans toutes les catégories de régie, avec une économie fragile et une logistique qui ne permettent pas la mise en place des mêmes solutions pour tous (comme le doublement des postes par exemple).

L'étude des résultats de ce questionnaire et les discussions au sein du collectif ont permis de faire émerger **plusieurs pistes de réflexions, adaptables à chaque secteur de la régie**, pour ouvrir le dialogue entre tous avec une base de **solutions qui nous semblent efficaces** :

- **la réalisation de fiches de poste**, détaillant les missions du/de la salarié.e.

Chaque régie varie en effet en fonction de plusieurs paramètres (dont notamment les fonctionnements et process internes propres à chaque production). **La fiche de poste permet de clarifier les rôles de chacun**, de s'assurer des compétences et disponibilités, **et d'ajuster le salaire sur une base concrète, en levant toutes les sources d'incompréhension**.

- Les temps de prépas des dates (de tournée, de prod, de festival), de conduite et de mise en route des tournées, les "extras" possibles (repérages, déplacements ponctuels hors dates, charges administratives...) nous paraissent, de notre expérience de régisseur.euses et à la lecture de ces chiffres, insuffisamment **inscrits dans les budgets prévisionnels. Il est nécessaire de les considérer comme ce qu'ils sont, à savoir du temps de travail effectif, et de systématiquement les valoriser**.
- l'amplitude horaire ou le nombre de jours consécutifs de travail est un problème important qui a été soulevé de nombreuses fois. Nous proposons d'ouvrir une discussion sur les conditions pour **systématiser la mise en place de binômes et/ou relèves lorsque cela est nécessaire**, afin de respecter le code du travail. Cette pratique vertueuse existe déjà, nous le savons pour l'avoir vue chez plusieurs producteurs de spectacles, promoteurs locaux, festivals ... Nous souhaitons sa généralisation sur les postes de régie de production et de festival qui le nécessitent.

Nous sommes conscient.e.s des réalités économiques, sociales et politiques qui touchent le milieu dans lequel nous travaillons. Nous souhaitons que les solutions proposées le soient **en concertation**, afin de trouver **le meilleur équilibre pour tous**, dans l'objectif de s'inscrire dans le cadre légal du travail.

Ceci ne pourra être réalisé qu'en échangeant avec tous les acteurs de notre filière : productions, salarié.e.s, intermittent.e.s, entrepreneurs, syndicats, organismes publics...

Nous nous tenons à disposition de ces différents partenaires, pour aider à **améliorer les conditions de travail de chacun et l'attractivité de nos métiers, de façon à faire perdurer les compétences à travers les générations de régisseur.euses**.

NOTE DES REDACTEURS

Les chiffres ici annoncés n'ont pas tous fait l'objet d'interprétations ou d'explications, pour beaucoup d'entre eux ils parlent déjà d'eux-mêmes. Nous avons aussi la volonté que ces chiffres puissent être exploités par divers partenaires, pour divers propos, sans en imposer une lecture particulière.

REMERCIEMENTS

Le collectif des régisseur.euses souhaite remercier chaleureusement toute l'équipe MUSICOVID pour leur temps et leur appui précieux dans ce travail, ainsi que les membres du CNM-Lab qui ont initié cette mise en relation fructueuse.

Nous remercions également tou.te.s les professionnel.le.s (qu'ils soient régisseur.euses, technicien.nes, chargé.e.s et directeur.rices de production de spectacles, syndicats, structures institutionnelles, ...) qui ont eu (et auront) une oreille attentive pour ce travail, ainsi que tous ceux qui nous soutiennent dans cette démarche.

Le collectif des régisseur.euses

Cours des Comptes - Festivals et Territoires :

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2023-10/20230310-RPA-2023-festivals-et-territoires.pdf>

Code du travail / Convention collective

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/

Place des femmes dans la musique et le spectacle vivant :

https://www.prodiss.org/sites/default/files/atoms/files/prodiss-femmes_1706_v2_0.pdf

CNM Lab x MUSICOVID : Métiers techniques de la musique live :

Attractivité et conditions de travail dans un contexte post-Covid

<https://cnmlab.fr/onde-courte/metiers-techniques-de-la-musique-live/>