

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Septembre 2025

212 le cnam  
ceet

## UNE PROFESSION DANS LES MARGES DES CATÉGORIES STATISTIQUES : LES GUIDES-CONFÉRENCIÈRES

**Marion Demonteil**

*Université de Picardie Jules Verne, CURAPP-ESS*

**Marion Mauchaussée**

*Université Catholique de Lille, LITL et Cnam, CEET*

**Claire Vivès**

*Cnam, Lise et CEET*

Le métier de guide<sup>1</sup> (touristique, conférencière, interprète, etc.) est au cœur d'un paradoxe : bien qu'il s'agisse d'une profession réglementée, nécessitant la détention d'une carte professionnelle, il est impossible de connaître le nombre exact de personnes qui l'exercent. Cette difficulté se conjugue avec la complexité d'une description précise de leur situation statutaire. En effet, chaque guide paraît relever d'une configuration d'emploi singulière.

À partir du cas des guides et en articulant analyses qualitatives et quantitatives, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* montre les contraintes autant que les possibilités liées au cumul (de statuts, d'activités, d'employeurs/clients), la manière dont le cumul se pratique au quotidien et au fil de la carrière, ainsi que les difficultés d'appréhension statistique qu'elles entraînent.

Dans les quartiers historiques, dans les musées, comme lors de croisières ou d'excursions en bus, les guides sont des professionnelles bien identifiées. Chargées d'accompagner les visiteurs en leur transmettant des connaissances, elles assurent des prestations diversifiées, dans des lieux touristiques et culturels. L'unité apparente du guidage recouvre cependant une très forte hétérogénéité en matière d'activité de travail et de conditions d'exercice (Livigni, 2021). Non seulement les guides cumulent des activités relevant tour à tour du tourisme, de la culture ou du loisir, mais elles cumulent également des contrats de natures différentes,

tantôt comme indépendantes, tantôt comme intermittentes du tourisme embauchées en CDD d'usage (CDDU) de très courte durée, tantôt comme salariées embauchées pour une saison, voire en CDI. Ces caractéristiques les inscrivent dans les zones grises des relations de travail et d'emploi, qui échappent aux catégories consolidées de la statistique publique (Gazier et al., 2016). Or, les conditions d'emploi dans ce métier connaissent des transformations profondes, sous le coup de la promotion du régime de l'indépendance<sup>2</sup> et des mouvements d'externalisation dans les établissements publics, qui se sont intensifiés à partir des années 2000.

<sup>1</sup> La féminisation de la profession jusqu'à plus de 80 % — selon les estimations — justifie d'employer le féminin générique.

<sup>2</sup> En 2008 sous la présidence Sarkozy, la prestation de service est facilitée par la création du régime d'auto-entrepreneur.

Comment rendre compte des effets de ces évolutions, tant sur l'activité de travail que sur les statuts d'emploi aujourd'hui dominants dans la profession? Mobilisant des enquêtes complémentaires (Encadré 1), ce numéro de *Connaissance de l'emploi* brosse un portrait des guides, en montrant qu'elles cumulent tant les activités de travail que les statuts d'emploi. Ces modalités de cumul sont variables au cours de la carrière, et certaines caractéristiques sociales permettent d'éclairer les configurations observées. Cette perspective dynamique sur les parcours de guides montre alors les difficultés à objectiver statistiquement les caractéristiques de ces métiers, et à rendre compte plus largement des transformations de cette profession.

### Encadré 1 : des terrains d'enquête complémentaires

Cette publication s'appuie sur des données issues de deux recherches parallèles. La première est une monographie du vécu et de l'expérience du chômage des travailleurs et travailleuses très qualifiées, pour laquelle dix guides ont été interrogées. Cette étude a été réalisée dans le cadre plus large d'une évaluation de la réforme d'assurance-chômage 2019-2021, commanditée par la Dares (Gardes et al., 2025). La seconde recherche mobilisée ici a été commanditée en 2022 par le Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS) du ministère de la Culture (Demonteil & al., 2024). Elle porte sur différentes dimensions de la profession de guide-conférencière, de l'histoire de la régulation de la profession jusqu'aux pratiques de travail de médiation. Elle mobilise notamment des entretiens qui traitent de la construction des agendas de huit guides-conférencières, et l'analyse réflexive des données disponibles dans les grandes enquêtes nationales publiques.

## ● Saisir la poly- et la pluriactivité : 24 h dans la vie d'une guide

Les guides connaissent une diversité d'employeurs, de statuts (salariée/indépendante) pouvant aller de pair avec une plus ou moins forte hétérogénéité de leurs activités de travail. Cette caractéristique est partagée avec d'autres professions intellectuelles et artistiques, pour lesquelles les situations se cumulent et se superposent à un même instant, plus qu'elles ne se succèdent.

La labilité des statuts est illustrée à travers deux journées de Béatrice, guide en région rurale. Quinquagénaire installée en province, Béatrice guide dans des musées publics et privés, et conduit des circuits de visite dans des villes et villages historiques. Ce lundi d'un mois de printemps, elle effectue du travail administratif et comptable pour une association et pour sa microentreprise. Elle guide ensuite dans un musée privé, en tant que salariée sur un contrat court (CDDU).

Pour ces deux heures de prestation, elle est embauchée par l'association des Balades, qui a signé une convention avec l'établissement lui accordant le monopole du guidage auprès des groupes de touristes. Le mardi matin suivant, elle conduit deux visites théâtralisées dans un quartier historique, comme microentrepreneuse. Son donneur d'ordre est une autre association, qui a conventionné avec l'office de tourisme du territoire. Sur la route du retour, elle traite par téléphone l'annulation d'une visite qu'elle devait conduire en tant que guide indépendante pour un office de tourisme.

Une fois rentrée à son domicile, elle répond au message d'une université. Intervenante vacataire, elle doit fournir des documents à l'administration afin de pouvoir accompagner un voyage d'études.

D'un côté, les contrats associés à chaque prestation illustrent le maillage entre salariat, indépendance, et marges de l'emploi public : Béatrice est microentrepreneuse, vacataire à l'université, salariée en contrat court (CDD d'usage) sur quelques heures, auprès de deux associations. De l'autre côté, les activités administratives réalisées entre les prestations (déclarations comptables, gestions de planning, reprogrammations de visites, etc.) montrent que les statuts se superposent voire se confondent.

Ce cumul de statuts se conjugue avec une diversité d'activités de travail, dont l'étendue est très variable d'une guide à une autre. Cela complique davantage encore la concordance entre les conditions pratiques d'exercice de l'activité des guides et les catégories administratives dans lesquelles elles peuvent s'enregistrer. Dans le cas de Béatrice, il s'agit de passer de visites guidées classiques, conformes aux formats des catalogues des offices de tourisme, à des visites théâtralisées supposant des compétences dans le domaine du spectacle, et à des interventions comme enseignante vacataire à l'université.

Comme d'autres enquêtées, elle a ainsi diversifié son activité. Non seulement elle exerce plusieurs métiers dans un même champ d'activité, comme d'autres guides interrogées qui peuvent être tour à tour médiatrices, conférencières, voire agentes d'accueil, ce qui les inscrit dans la pluriactivité. Mais elle connaît également la polyactivité, c'est-à-dire dans des champs d'activité distincts, parfois très éloignés, comme celles qui déclarent travailler dans le secteur du care, dans le secteur de la création et de l'édition, ou, plus fréquemment, dans celui de l'enseignement secondaire.

La coexistence de poly- et de pluriactivité interroge la frontière entre activité principale et secondaire des guides. Cette différence peut difficilement être étalonnée sur le seul temps de travail, tant la superposition des activités est forte et courante. L'ubiquité des guides représente également un défi pour leur enregistrement administratif, en particulier lorsqu'il s'agit pour les indépendantes de choisir le secteur d'activité dans lequel déclarer leurs revenus.

L'observation empirique du quotidien des guides montre combien leurs conditions d'exercice traversent les catégories classiques de description de l'emploi et de l'activité. Mais au-delà de cet enjeu, la difficulté à saisir les guides dans la statistique publique tient également à la dynamique des carrières elle-même, qui voit varier les manières de construire cette activité.

## ● Des configurations de cumul variables au fil de la carrière

Les équilibres décrits à l'échelle d'une journée ne sont pas immuables : ils se rejouent aux différents moments de la carrière. Plusieurs facteurs influencent la manière de composer son activité en général, en jouant sur les catégories de contrats, le nombre d'employeurs ou encore le gradient de poly- ou pluriactivité. L'interrogation répétée de certaines

de nos enquêtées ouvre des pistes d'explication de ces changements au fil de la carrière.

L'expérience dans la profession représente un premier facteur déterminant de la composition de l'activité des guides. Elle se traduit par exemple dans les possibilités et les choix de diversification du nombre d'employeurs. Avec les années d'expérience, les guides semblent en effet s'accorder sur la nécessité de minimiser la dépendance économique envers un employeur unique, sans pour autant démultiplier le travail de coordination entre un trop grand nombre de contrats. La trajectoire de Léo est éclairante pour comprendre ces effets d'apprentissage et l'évolution des stratégies. Lorsqu'il entre dans le métier après une première partie de carrière dans un tout autre secteur, Léo a un réseau limité et réalise rapidement 80 % de son activité avec la même agence. Après quelques années, un conflit le conduit à mettre un terme à toute collaboration avec cette entreprise. Depuis, il veille à ne plus être dans une situation de dépendance vis-à-vis d'une agence en diversifiant ses clients, et en développant sa propre clientèle.

L'âge contribue également à distinguer les configurations du cumul chez les guides. Il influence d'une part le choix du statut d'emploi. Les guides proches de la retraite qui ont été majoritairement salariées au cours de leur carrière s'attachent résolument à conserver ce statut. Elles mettent en avant le caractère très défavorable pour le montant de leur pension, de finir leur carrière sous un autre statut, et sont attentives aux droits à la retraite associés aux cotisations calculées à partir des heures travaillées. Chez les guides plus jeunes, réaliser toute une carrière dans le salariat paraît souvent impossible. Dans un contexte où les employeurs favorisent les contrats commerciaux par rapport aux contrats de travail, certaines font le choix du portage salarial ou de la coopérative d'activité et d'emploi.

Ces dispositifs permettent d'accumuler des droits dans le salariat lorsque le niveau d'activité est suffisant pour financer les cotisations (pour la protection sociale et le fonctionnement de la coopérative). Florence débute par exemple son activité de guide en étant membre d'une coopérative d'activité et d'emploi. Forcée d'interrompre son activité en raison des conséquences du Covid-19 sur l'activité touristique, elle occupe des CDD dans un autre secteur. Lorsqu'elle reprend le guidage, elle le fait comme autoentrepreneuse, car elle n'a pas les moyens de payer les frais liés à l'appartenance à une coopérative d'activité. De plus, elle pense qu'elle a aujourd'hui moins besoin de l'aide de la coopérative pour développer son activité qu'à ses débuts. Cependant, quelques années plus tard, lorsqu'elle a retrouvé son niveau d'activité d'avant-crise, elle hésite à retourner vers la coopérative, car elle s'inquiète pour ses revenus à la retraite. À l'inverse, Léo — précédemment cité — opte pour le statut d'autoentrepreneur après une première expérience comme dirigeant-salarié. Conscient de perdre les droits associés au salariat, dont les droits à la retraite, il justifie sa préférence par l'incertitude sur la pérennité du système de retraite et par l'érosion des droits au chômage qui dévaluent le statut de salarié à ses yeux.

Le vieillissement influence également l'intensité de l'activité de travail. Les guides les plus âgées évoquent ainsi en entretien la pénibilité physique de leur métier, imposant de piétiner, de

rester plusieurs heures en extérieur, de « tenir des groupes » parfois peu attentifs.

Elles ont développé des compétences pour construire leur emploi du temps, apprendre à dire non, se ménager des temps de repos et préserver autant que possible leur vie familiale. Elles tiennent compte des conséquences du vieillissement dans leurs choix d'activité. Ainsi, Mireille, 63 ans, propose des visites guidées en transports en commun afin de limiter la distance parcourue à pied. Maylis, 38 ans, s'interroge sur sa capacité à poursuivre une activité aussi exigeante physiquement dans la durée et envisage, si nécessaire, de poursuivre sa carrière « en *back office* » dans une agence, ce qu'elle ne voit pas comme une promotion, mais comme une contrainte.

Ces évolutions au fil de la trajectoire illustrent à la fois l'hybridation des formes d'emploi sur le temps long et ses conséquences, notamment en matière de protection sociale.

## ● Saisir les configurations d'activité : les insuffisances de la statistique publique

Variables selon les moments de la carrière, les manières de cumuler sont nécessairement déterminées par les statuts disponibles et les possibilités réglementaires de les combiner. Aussi les guides des années 2020 optent-elles pour les mêmes statuts et régimes que celles des années 2000, par exemple ?

L'hypothèse la plus évidente serait celle d'une part croissante de l'indépendance parmi les situations d'emploi des guides. L'indépendance connaît une recrudescence depuis la fin des années 2010 (Askenazy et al., 2024). Dans le secteur de la culture, la part des indépendants est encore plus forte. En 2019, 34 % des professionnels du secteur culturel sont enregistrés sous ce régime, contre 11 % pour l'ensemble des actifs en emploi (Merchaoui et Picard, 2024).

Pourtant, même si l'indépendance progresse, elle est en fait souvent combinée à l'existence d'une activité salariée parallèle (Abdelnour, 2017). Cette situation, très largement surreprésentée chez les professionnelles du secteur, s'avère mal renseignée dans les enquêtes dédiées à la profession, comme dans les grandes enquêtes publiques.

Au moins deux enquêtes ont en effet cherché à documenter spécifiquement la profession de guide. Celle du consultant Richard Lewy, réalisée en 2008 pour le ministère de l'Économie, rend peu compte des situations de pluriactivité, mais fait état de cumuls d'emploi, comme l'association de contrats en CDD et de vacations, par exemple. Plus récemment, l'enquête réalisée en 2020 par la Fédération nationale des guides interprètes et conférenciers (FNGIC), post réforme de 2008 (sur la création du régime d'autoentrepreneur mise en place par N. Sarkozy) permet davantage d'appréhender les situations d'emploi (Tableau 1).

Les professionnels du secteur imputent l'essor de l'indépendance à la réforme de 2008, mais l'enquête FNGIC tendrait à sous-évaluer la part des travailleuses enregistrées à leur compte. La limite majeure de ces enquêtes est la méthode d'échantillonnage, qui affecte la représentativité des guides interrogées et restreint la comparabilité statistique des résultats.

**Tableau 1 : comparaison des rapports Lewy (2008) et FNGIC (2020)**

Statut d'emploi	Rapport Lewy	Rapport FNGIC
Salariées exclusivement (CDD, CDI, vacations)	74 %	36 %
Travail indépendant	10,85 %	37 %
Mixte (salariée et vacataire/indépendante)	-	25 %
Fonctionnaire	8 %	-
Autre	7,15 %	2 %
TOTAL	100 %	100 %
Nombre d'observations	3 750	1 358

Sources : rapport final de l'Étude par Richard Lewy Consultant, 2008, « Étude sur l'exercice des métiers de guide-interprète et conférencier », Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services, Sous-direction du tourisme ; Fédération nationale des guides interprètes et conférenciers, 2020, « Enquête nationale sur les guides conférenciers ».

À partir de l'Enquête Emploi, on peut en principe analyser les conditions de travail et d'emploi des guides relativement à l'ensemble des actifs, et restituer leur évolution dans le temps. Toutefois, ces données ne permettent pas d'appréhender les situations individuelles de manière satisfaisante sur la période 2014-2022 (Tableau 2).

**Tableau 2 : nature de l'emploi des guides dans l'enquête Emploi en Continu entre 2014 et 2022**

	Répartition des guides par statut entre 2014 et 2022
Indépendantes	52,63 %
En emploi stable (fonctionnaires et CDI du public et du privé)	26,97 %
En CDD ou intérimaires	19,74 %
En alternance ou en stage	0,66 %
Total	100 %
Nombre de guides	152

Source : enquête Emploi en Continu, calculs des autrices.

En effet, dans cette enquête (Encadré 2), plus de la moitié des guides déclarent exercer sous le régime de l'indépendance. Ce chiffre est trompeur dans la mesure où cette indépendance n'est pas exclusive d'autres statuts. Alors qu'une variable permet

**Encadré 2 : les guides-conférencières dans l'Enquête emploi en continu**

L'enquête Emploi est une enquête déclarative suivant les individus sur six trimestres, collectant des données sociales et professionnelles. Elle permet notamment d'identifier les professions principales et secondaires déclarées par les personnes interrogées (152 guides entre 2014 et 2022 en première interrogation). Cette enquête regroupe un grand nombre de variables permettant de caractériser l'emploi et le profil des guides. Cependant, plusieurs difficultés émergent pour le cas des guides. La première concerne les changements méthodologiques en 2020, nécessitant un travail de recodage des variables pour assurer la comparabilité des données. La seconde difficulté réside dans les informations manquantes dues aux non-réponses. Enfin, la représentativité statistique est limitée en raison du faible nombre d'observations, rendant l'usage des pondérations peu pertinent. Malgré ses limites, l'enquête reste précieuse si elle est utilisée avec prudence et complétée par des entretiens qualitatifs.

d'évaluer la pluriactivité entre 2014 et 2020 à 19 % des guides, elle n'est plus disponible dans les éditions postérieures de l'enquête. Elle est remplacée par des variables portant sur la déclaration du nombre d'emplois, qu'il est possible d'affiner en connaissant le statut du second emploi. Ainsi, entre 2021 et 2022, 19 % des guides semblent avoir au moins un second emploi. Toutefois, cette variable reste mal renseignée, de même que celle portant sur le cumul d'employeurs. Entre 2014 et 2020, seules trois enquêtées sur 115 ont ainsi indiqué avoir différents employeurs, alors que, on l'a vu dans les entretiens, ce cumul est une norme.

\*\*\*

La profession de guide est marquée par des situations de cumul statutaire fréquentes, qui sont étroitement articulées au fait que les guides pratiquent la poly- et la pluriactivité. L'analyse qualitative nous a permis de saisir le cumul comme une pratique quotidienne de l'activité de travail et d'identifier que les dynamiques peuvent différer au fil de la carrière. L'analyse réflexive sur les données disponibles dans les statistiques publiques met en lumière les difficultés à caractériser ces situations ; difficultés qui ne sont pas propres à cette profession (Gazier et al., 2016). Pour mieux saisir statistiquement les transformations de l'emploi dans les professions marquées par la discontinuité et le cumul, il serait nécessaire non seulement de mieux renseigner la poly- et la pluriactivité, mais également de documenter les dynamiques de superpositions et les alternances de statuts à l'échelle des carrières.

**RÉFÉRENCES**

**Askenazy P., Erhel C., Roux, B.** (2024). « Le développement des nouveaux indépendants est-il un facteur de tensions sur le marché du travail salarié ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 203.

**Abdelnour, S.** (2017). *Moi, petite entreprise. Les autoentrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris : Presses universitaires de France.

**Demonteil, M., Hélie, T., Lemieux, A., Mauchausée, M., Poulard F., Uzlyte L.** (2024). *Les guides-conférencier-es : (dé) régulations professionnelles, activité et trajectoires*. Rapport remis au ministère de la Culture.

**Gardes C., Pillon J.-M., Roux N., Tranchant L., Vivès C.** (2024). *Emploi discontinu et assurance chômage : les effets sur les employeurs et les salariés de la réforme de l'assurance chômage. Analyse qualitative comparée de trois secteurs d'activité*. Paris : Centre d'étude de l'emploi et du travail – Cnam/Dares.

**Gazier B., Picart C., Minni C.** (2016). *Diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique*, rapport pour le Cnis, n° 142.

**Livigni P.** (2021). *Les guides conférenciers : un groupe professionnel face à l'incertitude sur le marché du travail*. Mémoire de Master 2, Sciences Économiques et Sociales, Université Paris Nanterre.

**Merchaoui W., Picard S.** (2024). *Vingt-cinq ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles : 1995-2019. Culture Chiffres*.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr) Elles sont également disponibles via le compte **X @CeetEtudes** et **LinkedIn Cnam-CEET**.

**Centre d'études de l'emploi et du travail**

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis  
 Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - [bilel.osmane@lecnam.net](mailto:bilel.osmane@lecnam.net)  
 Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Septembre 2025 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons

