

Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant

Alexandra d'Agostino

Département Travail, emploi et professionnalisation
(DTEP), Céreq

Michel Théry

Chercheur associé au Céreq

avec la collaboration de **Renaud Descamp** et
Carole Zavadski

cpnef:sv

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT

 **bservatoire:**
MÉTIERS DU SPECTACLE VIVANT

Céreq

10 place de la Joliette
BP 21321
Marseille Cedex 02

Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant

**Diagnostic comparé de la situation de l'emploi
et de la formation professionnelle
1997 - 2014**

Et nouvelles recommandations

Septembre 2015

Alexandra D'AGOSTINO • Michel THÉRY

Avec la collaboration de

Carole ZAVADSKI • Renaud DESCAMPS

Ce rapport a été réalisé par Alexandra d'Agostino et Michel Théry du Céreq

Ont également contribué aux travaux :

- Carole Zavadski, déléguée générale de la CPNEF-SV, et Renaud Descamps, chargé d'études au Céreq dans les premières phases des travaux mais qui a dû s'interrompre pour cause de mobilité professionnelle ;
- Marie Gouyon, chargée de mission au MCC-DEPS, et Carole Perraut, chargée d'études au service pilotage et statistiques d'Audiens, par la production d'indicateurs ;
- Magali Thevenot, responsable du service de documentation du Céreq, pour ses recherches bibliographiques.

Le Céreq remercie chaleureusement les membres du comité de pilotage pour leur implication déterminante et leurs précieux apports :

- les organisations représentatives d'employeurs et de salariés membres de la CPNEF-SV : CPDO, CSCA, PRODISS, PROFEDIM, SCC, SNDTP, SMA, SNSP, SNES, SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES, FCCS CFE-CGC, FASAP FO, FNSAC CGT, FNSASPS CFTC, F3C CFDT ;
- le ministère de la culture et de la communication, DEPS et DGCA ;
- la DGEFP ;
- Audiens ;
- l'Afdas ;
- Pôle emploi ;
- le CNV.

Sommaire

Introduction.....	7
Périmètre du rapport – Le secteur du spectacle vivant.....	11
Synthèse – Évolution du marché du travail et de la relation emploi-formation : faits stylisés.....	13
Partie 1 – L'écosystème du spectacle vivant.....	17
1-1. La mosaïque complexe du spectacle vivant : entre structuration et recomposition.....	21
1-1-1. Une clarification du champ du spectacle vivant : les apports de la réglementation quant à la structuration des employeurs.....	21
1-1-2. Identités particulières, identité collective : une amélioration de la structuration professionnelle du spectacle vivant.....	25
1-1-3. Formes d'expression, disciplines, esthétiques : le renouveau du spectacle vivant.....	34
1-2 La dynamique fragile du spectacle vivant.....	37
1-2-1. Les ressources des activités du spectacle vivant : restriction de la dépense des ménages et soutien de l'activité.....	37
1-2-2 Un risque d'incohérence et d'opacité.....	38
1-2-3 Vers la territorialisation de la culture ?.....	40
1-3. Une photographie globale des employeurs du spectacle vivant.....	41
1-3-1. Une expansion rapide du nombre d'employeurs.....	42
1-3-2. Fragmentation du paysage des employeurs et inégalités de situations.....	44
1-4. Conclusion : pérenniser les entreprises pour pérenniser l'emploi.....	47
1-4-1. L'ère de l'accompagnement des entreprises.....	47
1-4-2. Des nouveaux modèles économiques à conforter : mutualisation et logique de coopération.....	47
1-4-3. Anticiper le changement.....	48
Partie 2 – L'évolution du marché du travail du spectacle vivant.....	49
2-1. Un diagnostic persistant du déséquilibre.....	52
2-1-1. Le thème de la précarité.....	52
2-1-2. Le thème de la paupérisation.....	52
2-1-3. Le thème de la croissance	52
2-2. Une augmentation sensible du nombre de salariés du spectacle vivant.....	53
2-3. L'évolution des salaires.....	56
2-4. Inégalité et instabilité	58
2-5. De l'activité sporadique à la précarité : une problématique revisitée par la pluriactivité.....	60
2-5-1. Préambule méthodologique : étude de la pluriactivité des salariés du spectacle vivant.....	60
2-5-2. Ampleur de la pluriactivité et revenus induits.....	63
2-5-3. Intensité d'emploi dans le spectacle vivant et pluriactivité.....	64
2-5-4. Domaine professionnel et pluriactivité.....	71
2-6. Conclusion relative à l'évolution du marché du travail.....	74

Partie 3 – le rôle de la formation professionnelle.....	77
3-1. La formation professionnelle initiale qualifiante.....	80
3-1-1. L’offre : quel paysage ?	80
3-1-2. Le rôle de la formation professionnelle : quels effets sur les parcours professionnels ?.....	80
3-2. La formation professionnelle continue et les parcours professionnels.....	83
3-2-1. Une enquête expérimentale des effets de la formation professionnelle continue sur les parcours.....	83
3-2-2 La réforme de la formation professionnelle continue	84
3-3. Une forte spécificité des organismes de formation continue du spectacle vivant.....	87
3-3-1. Des organismes de formation relevant majoritairement du secteur public.....	87
3-3-2. Une tendance à l’indistinction entre formation initiale et formation continue.....	87
3-3-3. L’importance de l’autofinancement	87
3-3-4. Une durée de formation continue plus longue	88
3-3-5. De la formation professionnelle à la certification	88
3-4. La qualité de la formation en question	89
3-5. Conclusion sur le rôle de la formation professionnelle dans le spectacle vivant.....	91
Partie 4 – Pistes pour la régulation du marché du travail.....	93
4-1. La construction d’un marché professionnel	95
4-2. L’articulation des régimes de protection sociale et les frontières de branche.....	96
4-3. Améliorer la qualité des emplois et la sécurisation des parcours.....	96
4-4. Un jugement sur la qualité des formations tant initiales que continues.....	97
Les recommandations - Synthèse.....	99
Annexe 1 – Synthèse des recommandations du contrat d’études prospectives du spectacle vivant.....	105
Annexe 2 – Bilan de la mise en œuvre des recommandations du CEP de 1997 : quelques actions engagées.....	113
Annexe 3 – Les organisations professionnelles d’employeurs et de salariés membres de la CPNEF-SV en 2015...	127
Annexe 4 – Tableau de bord statistique emploi et formation du spectacle vivant. Présentation et chiffres clés...	133
Annexe 5 – Tableaux sur la pluriactivité des salariés du spectacle vivant.....	143
Annexe 6 – Taux de contribution à la formation continue du spectacle vivant applicables en 2015.....	155
Annexe 7 – Bibliographie.....	159
Annexe 8 – Quelques repères historiques.....	173
Annexe 9 – Les sigles.....	179

Préambule de la CPNEF-SV

Dans l'introduction du Contrat d'études prospectives de 1997, les membres de la CPNEF-SV écrivaient : « C'est un outil au service de la profession, pour son devenir, pour éclairer les choix que les organisations professionnelles seront amenées à faire en matière d'emploi et de formation, mais aussi les entreprises et les salariés eux-mêmes ».

Le CEP a été le premier chantier de la CPNEF-SV. Les organisations d'employeurs et de salariés s'y sont beaucoup investies, soutenues par les pouvoirs publics – ministères chargés de l'emploi et de la culture - et les institutions sociales - Audiens, Pôle emploi, Afdas, FCM, CNV, Adami et Spedidam¹.

Ce chantier collectif a véritablement fait référence et marqué les esprits pour de nombreuses raisons.

D'abord parce qu'il a été porté par la profession elle-même, qui s'est organisée pour le conduire, et a mobilisé toutes les parties prenantes de façon inédite.

Ensuite, parce que le CEP proposait l'un des tout premiers diagnostics chiffré et qualitatif portant sur le spectacle vivant, alors que jusqu'ici les approches étaient sectorielles et disciplinaires. Ce travail exploratoire a contribué à la reconnaissance du secteur, de ses diversités et de ses particularismes socio-économiques.

Encore, parce qu'il ne se contentait pas de décrire la situation mais il proposait un plan d'action en faveur de l'emploi et de la formation identifiant les parties prenantes. La CPNEF-SV continue ainsi d'adosser son programme d'activité annuel aux recommandations du CEP et bénéficie pour cela du soutien des partenaires impliqués. Dans cette lignée, des accords nationaux ont notamment été conclus (EDEC/ADEC²) ainsi que des accords régionaux (Contrats d'objectifs territoriaux) qui ont permis de passer à la phase opérationnelle.

Enfin parce que le CEP s'est inscrit dans une dynamique de changement et développement du secteur répondant à des objectifs de structuration, de pérennisation, de professionnalisation et d'orientation. Ces axes d'amélioration ont permis de fédérer la profession autour de priorités consensuelles et partagées.

Qu'en est-il aujourd'hui des apports du CEP ? Concernant les aspects statistiques, il a ouvert la voie à de nombreuses études et expertises, approfondies et solides, sur la base des sources alors repérées³ et des nomenclatures définies par la CPNEF-SV⁴. Depuis, les travaux socio-économiques se sont multipliés, tant nationaux que régionaux, à l'initiative de nombreux commanditaires afin de répondre à leurs différents besoins de connaissance. L'objectif est semble-t-il atteint : le secteur et les trois branches⁵ qui le composent ont clairement gagné en lisibilité, même si des imprécisions persistent, favorisant leur reconnaissance et permettant d'engager des actions opérationnelles.

Concernant le plan opérationnel, les recommandations du CEP, organisées selon des axes d'intervention thématiques, ont eu le mérite de proposer un cadre d'action global, organisé et raisonnable, tenant compte des responsabilités de chacune des parties prenantes.

¹ Noms actuels des institutions.

² Accord d'Engagement de développement de l'emploi et des compétences, accord d'Action de développement de l'emploi et des compétences.

³ Le CEP a mobilisé la statistique publique (INSEE) mais également sectorielle à partir des sources Audiens, Pôle emploi et Afdas, en pointant les possibilités d'exploitations pour aller plus loin lors de travaux ultérieurs.

⁴ Afin de rendre possible l'exploitation des statistiques sectorielles, la CPNEF-SV a engagé la construction de nomenclatures d'emplois et d'activités qui servent aujourd'hui de socle à son tableau de bord national.

⁵ En références aux trois conventions collectives nationales étendues en vigueur dans le secteur du spectacle vivant.

La CPNEF-SV a donc jugé utile de revenir au CEP afin de mesurer les évolutions de l'emploi sur près de 20 ans, d'actualiser les enjeux et de se redonner des pistes d'actions. Le présent rapport remis par le Céreq, répond parfaitement à ces attentes. Concernant l'état des lieux comparatif, il pointe des aspects jusqu'ici encore insuffisamment mesurés. Ce rapport aborde ainsi par exemple la question des inégalités professionnelles et du creusement des écarts. Par ailleurs, le rapport mesure la pluriactivité (au sens de cumul de métiers/emplois, de revenus et de statuts professionnels différents), phénomène d'ampleur étendu à tous les domaines d'activité (artistiques, techniques et administratifs) mais qui cache des situations contrastées. Ces résultats éclairent donc sous un angle renouvelé les questions liées à la régulation, la protection sociale, aux modèles économiques, l'accompagnement des parcours tout au long de la vie, l'accès à la qualification et au développement des compétences.

Au-delà du diagnostic renouvelé, et comme il lui a été demandé, le Céreq livre en guise de conclusion quelques préconisations à visée opérationnelle. Ces pistes, bien que solidement argumentées, font déjà débat pour certaines. Qu'il s'agisse de propositions nouvelles ou anciennes, consensuelles ou conflictuelles, elles contribuent à construire l'avenir de la profession. Si le spectacle vivant, secteur aux branches dynamiques et créatrices d'emploi, a notoirement progressé, entraînant des avancées indéniables, beaucoup reste à entreprendre dans un contexte particulièrement incertain.

Les organisations membres de la CPNEF-SV

Introduction

Le présent rapport commandé par la CPNEF-SV au Céreq⁶ vise à actualiser les diagnostics et les recommandations sectorielles établis en 1994 dans le cadre du Contrat d'études prospectives (CEP) du spectacle vivant. Chantier inaugural de la CPNEF-SV (créée en 1993), ce précédent CEP s'inscrivait dans la foulée d'une profonde crise économique et sociale liée notamment à la réforme de l'assurance chômage des intermittents du spectacle. Ces travaux, nés d'une volonté conjointe de la profession et des ministères en charge de la culture et de l'emploi⁷ « d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle », ont eu une portée structurante et opérationnelle indéniable. Sur plus d'une décennie, ils ont servi de référence au pilotage et à la mise en œuvre de la politique emploi-formation dans le spectacle vivant⁸, guidant le choix des actions de la CPNEF-SV et de ses travaux. Ils ont aussi servi de référence aux ministères et institutions sociales (Audiens, Afdas, Pôle emploi notamment) qui avaient été très mobilisées au moment de sa réalisation.

Plus globalement, la profession s'en est emparée pour s'y référer ou débattre de l'état des lieux et des solutions proposées.

Inédit au moment de sa réalisation, le CEP a permis de dresser un vaste état des lieux partagé sur le paysage socioprofessionnel du secteur, sa structuration, le fonctionnement du marché du travail ainsi que le rôle de la formation professionnelle initiale et continue dans la régulation de ce dernier.

Tout particulièrement, le CEP soulignait la « mosaïque complexe » du spectacle vivant marqué par un fonctionnement du marché du travail atypique et flexible dont le point d'orgue serait donné par l'insuffisante organisation du milieu professionnel à l'entrée et la prégnance de l'instabilité des situations des salariés tout au long de leur carrière. Le diagnostic était non pas celui d'un déficit de qualification des individus, mais davantage celui d'un marché du travail au fonctionnement très/trop ouvert, où le décalage persistant entre l'offre et la demande d'emploi générait inégalités et précarités des situations.

L'essentiel des enjeux portés par le CEP publié en 1997 visaient alors à la consolidation et la professionnalisation du spectacle vivant⁹ : des salariés, des entreprises, mais aussi au renforcement de l'institutionnalisation et de la structuration des corps professionnels.

Ces travaux se concluaient par cinq axes de recommandations pour l'action, dont la « mise en œuvre repose en priorité sur les partenaires sociaux et les entreprises »¹⁰ :

- Renforcer la professionnalisation des salariés
- Renforcer les compétences de gestion des entreprises
- Améliorer le système d'orientation et de formation continue
- Améliorer la structuration professionnelle du secteur
- Améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi

Depuis le CEP, le paysage socioprofessionnel du spectacle continue d'être marqué par un contexte de crise sociale, économique et budgétaire, traversé par des mouvements sociaux au gré des renégociations du régime d'assurance chômage (annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage), des baisses de subventions publiques et des réformes des collectivités territoriales, mais aussi de controverses suscitées par un foisonnement de rapports et de travaux d'études :

⁶ Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

⁷ Mesures émises à l'issue d'une large concertation entre les partenaires sociaux du spectacle et les pouvoirs publics.

⁸ Cf. Annexe 2.

⁹ La professionnalisation était dans ce cadre alors entendue au sens des travaux sociologiques de Catherine Paradeise (1988), soit comme «un processus de construction de marchés de travail fermés» ou comme «un processus de fermeture et de clôture des marchés du travail».-

¹⁰ Cf annexe 1.

« précarisation » des situations paradoxales à la croissance des activités ? « Effet ciseaux » lié à une croissance déséquilibrée entre l'offre et la demande d'emploi ? Insuffisante organisation du marché du travail et effets des annexes VIII et X ? Structuration de la formation continue et paysage marqué par la croissance exponentielle de l'offre de formation initiale et continue ainsi que la multiplication de certifications (diplômes et titres) ? Mauvaise articulation entre l'offre de formation et marché du travail ? Modes d'intervention et de financements des pouvoirs publics questionnés ?

La CPNEF-SV a donc décidé de réaliser un bilan. Vingt ans après l'état des lieux établi par le CEP, il s'agit de pointer les évolutions et d'envisager un renouvellement du cadre d'intervention de la profession en suggérant de nouvelles pistes d'action au regard des enjeux actuels.

Ainsi, quels diagnostics et tendances peut-on tirer des nombreux travaux réalisés depuis le CEP ? Quel état des lieux dresser de la situation actuelle de l'emploi et de la formation ? Quelles sont les évolutions marquantes depuis ces vingt dernières années ? Quels sont les enjeux actuels auxquels doit faire face la profession, sont-ils nouveaux ou persistent-ils depuis vingt ans ?

L'ensemble de ces questionnements a guidé le déroulement des travaux qui ont été conduits par le Céréq en étroite collaboration avec la CPNEF-SV, qui en a assuré le pilotage, et ses partenaires (MCC-DEPS/DGCA, DGEFP, Audiens, Afdas, Pôle emploi et CNV).

Ce rapport contributif a été établi sur base d'une approche quadruple :

- 1- **un travail documentaire**¹¹ se référant aux nombreux travaux déjà réalisés en matière d'études et de recherche sur le secteur, soit plus d'une centaine de publications et de rapports institutionnels ;
- 2- **une analyse du tableau bord statistique emploi formation** de la CPNEF-SV édité dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du spectacle vivant¹² ;
- 3- **une interrogation ou ré interrogation des sources statistiques** dans le cadre de commandes spécifiques à Audiens et au MCC-DEPS pour les DADS ;
- 4- **des contributions du comité de pilotage** et notamment des partenaires sociaux membres de la CPNEF-SV.¹³

De cette exploitation, il ressort quelques problématiques importantes pour le secteur du spectacle vivant.

Dit rapidement, le secteur du spectacle vivant apparaît comme un système tout à la fois dynamique mais aussi fragile (partie 1) et générateur de nombreuses inégalités. Concernant le marché du travail (partie 2), le constat d'une instabilité et d'une insécurité professionnelle continue de dominer les conclusions des travaux empiriques, celui d'une inégalité des situations sur le marché du travail également. Quant à la question de la précarisation des situations, les diagnostics mériteraient d'être affinés tant ils ne sont pas tous convergents. Le marché du travail continue d'apparaître comme très ouvert, avec 40 % d'entrées dans le champ sur une année, mais presque autant de sorties dans la même période.

Faut-il donc réguler d'un point de vue quantitatif ces flux de main-d'œuvre ? A ce titre, la production de chiffres sur la multi activité nous a paru essentielle pour caractériser l'activité sporadique¹⁴. Si la pluriactivité sectorielle s'avère être de fait conséquente dans le spectacle vivant, une des questions est de savoir si celle-ci passe par la poly compétence, et si elle permet le maintien sur le marché du travail en tant que facteur de qualification de la main-d'œuvre et facteur de protection contre la précarité. Sans pouvoir ré-

¹¹ Cf annexe 7.

¹² Cf annexe 4.

¹³ Nous regrettons néanmoins que cette modalité participative n'ait pu s'organiser telle que prévue initialement. De fait, les termes de ce rapport devaient être davantage alimentés par la mise en place d'ateliers-débats réunissant la diversité des acteurs œuvrant dans le champ emploi-formation du spectacle vivant. Cette limite a freiné la déclinaison plus résolument opérationnelle des recommandations proposées.

¹⁴ Les travailleurs sporadiques dans le spectacle vivant sont-ils des candidats à l'entrée dans le secteur sans autre activité professionnelle ou sont-ils des « amateurs rémunérés » cotisant par ailleurs au titre de leur emploi principal ?

pondre à cette problématique, les indicateurs produits ont permis de renforcer la visibilité de la « porosité » entre les secteurs connexes au spectacle vivant, mais plus fondamentalement aux différentes sources de revenus des actifs du spectacle vivant.

Quoiqu'il en soit, le fonctionnement et l'organisation du marché du travail restent une question centrale pour le spectacle vivant.

Quant au rôle clé de la formation professionnelle (partie 3), un glissement s'est opéré vers les enjeux de sécurisation des parcours professionnels, globalement portés par l'ensemble des acteurs et décideurs des politiques publiques emploi-formation. Il est donc moins perçu aujourd'hui comme facteur de professionnalisation (CEP de 1997), que comme instrument de sécurisation des parcours professionnels. Pour autant les actions doivent s'inscrire dans une logique davantage préventive et prospective, et articuler stratégies d'entreprises et maîtrise par les individus de leur parcours.

Dans le champ du spectacle vivant, le défi est particulièrement difficile à relever. D'une part, en raison des conditions d'emploi des individus marquées par une forme exacerbée de flexibilité et de pluriactivité. D'autre part, en raison de la physionomie des entreprises du secteur, essentiellement des TPE et peu pérennes. Par ailleurs, l'accompagnement des structures sur leurs pratiques de gestion des ressources humaines ne peut être ni envisagée de manière uniforme, ni selon la distinction « public » / « privé ». En effet, le paysage des entreprises du secteur n'est pas exempt de logiques de concentration horizontale et verticale (en particulier dans le champ des musiques actuelles). De plus, le secteur privé reste soutenu par des financements publics et le secteur public n'est pas exempt de concurrence et de comportements et logiques relevant du « privé ».

La question est alors de savoir comment envisager un accompagnement adéquat de ces structures, ce qui suppose d'interroger leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre (politiques de recrutement et de formation, responsabilité sociale en matière de qualification des salariés et dans l'usage des contrats).

Concernant les salariés, les liens formation-emploi y sont pour le moins distendus tant pour l'accès aux emplois du secteur (excepté les professions administratives) que pour le maintien sur le marché de l'emploi. Dans le spectacle vivant, sur un marché du travail de type « professionnel », la qualification des individus se développerait avant tout par la mobilité professionnelle (prééminence de l'expérience professionnelle, de la formation sur le tas, effet réputation...). L'usage de la formation professionnelle continue y est spécifique bien qu'il soit difficilement mesurable, notamment pour les artistes. La valeur formative du travail et l'expérience professionnelle apparaissent comme des marqueurs essentiels.

Dès lors, comment revoir l'offre de formation et le système de formation continue (notamment pour les intermittents) à l'aune des processus d'expression des besoins en emplois et compétences dans le contexte propre au secteur ? Au prisme de leur capacité à sécuriser l'emploi ?

Dresser un diagnostic global pour le secteur nécessite de sortir des cloisonnements de la singularité ou d'une approche unidimensionnelle. C'est ainsi que notre rapport s'articule autour de trois grandes dimensions (écosystème, marché du travail, rôle de la formation professionnelle sur les parcours) à saisir en interaction les unes avec les autres. Cet examen permet de conclure par l'énoncé de recommandations.

Périmètre du rapport – Le secteur du spectacle vivant

Le secteur du spectacle vivant est composé des entreprises exerçant à titre principal des activités :

- d'exploitation de lieux, de production, de diffusion, de tournées de spectacles vivants (entreprises détentrices d'une licence d'entrepreneurs de spectacles) ;
- de prestations de services techniques dans les domaines de la machinerie, son, lumière, décor, costume... (entreprises notamment détentrices du label des prestataires).

Ces entreprises du spectacle vivant appliquent les conventions collectives suivantes¹⁵ correspondant aux trois branches du secteur :

- convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles IDCC 1285 (brochure n°3226) du 1^{er} janvier 1984 modifiée par l'accord du 24 juillet 2012, arrêté d'extension du 14 novembre 2013 ;
- convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant IDCC 3090 (brochure n°3090) arrêté d'extension du 29 mai 2013 (J.O. du 8/06/2013) (comportant six annexes) ;
- convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement IDCC 2717 (brochure n°3355) arrêté d'extension du 21 octobre 2008 (J.O. du 01/11/2008).

Ces entreprises relèvent des codes de la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) suivants :

- 9001Z : « Arts du spectacle vivant » ;
- 9002Z : « Activités de soutien au spectacle vivant » ;
- 9004Z : « Gestion de salles de spectacle ».

Le spectacle vivant comprend tous les arts de la scène : théâtre, marionnette, mime, danse, musique, cirque, arts de la rue, cabaret, music-hall...

Ne sont pas inclus dans le secteur du spectacle vivant, les employeurs développant une activité de spectacle vivant à titre non principal et qui effectuent leurs déclarations sociales par l'intermédiaire du Guso¹⁶ (hormis les parcs de loisirs ou d'attraction), ainsi que les groupements d'artistes amateurs employant occasionnellement des artistes rémunérés.

¹⁵ Sauf conclusion d'accords d'entreprises.

¹⁶ <https://www.guso.fr/webguso/accueil>

Synthèse – Évolution du marché du travail et de la relation emploi-formation : faits stylisés

Une approche quantitative désormais stabilisée

La création du tableau de bord statistique emploi/formation du spectacle vivant¹⁷, à partir des sources Audiens et Pôle emploi pour le volet emploi, a permis de stabiliser l'approche quantitative du marché du travail. Le dénombrement et la caractérisation des entreprises et des salariés s'en trouvent fiabilisés et la visibilité du secteur en a été améliorée. Les récents travaux d'expertise¹⁸ ont corroboré l'intérêt du tableau de bord ainsi que le recours à ces sources.

Dynamisme et hétérogénéité des entreprises¹⁹

En douze ans (2000-2012), le nombre d'employeurs du spectacle vivant a atteint les 19 160, soit une croissance de 61%²⁰. Ce rythme de progression est sensiblement supérieur à celui des effectifs salariés (35% sur la même période). Cette rapide croissance du nombre des employeurs se double d'une faible ancienneté : 37% ont moins de cinq ans en 2012.

Toutefois, ce mouvement s'accompagne d'une hétérogénéité de situations. En particulier, les disparités en termes de taille sont conséquentes : si 3% versent la moitié de la masse salariale totale, 61% emploient moins de dix salariés durant l'année et 54 % fonctionnent sans aucun salarié permanent.

Cette tendance à la bipolarisation se conjugue à une forte concentration régionale des employeurs : la moitié des employeurs est implantée dans trois régions seulement (Ile-de-France, Rhône-Alpes, PACA).

Les ressources : les collectivités territoriales au secours d'une dépense privée en panne²¹

Les dépenses des ménages français en euros constants en « culture-média » ont baissé²² entre 2001 et 2006. Cette baisse est encore plus accentuée dans le domaine du spectacle vivant²³. Et les écarts entre cadres et ouvriers restent stables relativisant le constat d'une démocratisation de l'accès à la culture.

Parallèlement à ces restrictions constatées dans les dépenses des ménages, se creuse le déséquilibre entre l'offre et la demande de spectacles dans un climat d'austérité budgétaire et de crise économique. La fragilité des entreprises du spectacle vivant, dont l'activité s'organise autour de projets artistiques où la prise de risque est structurelle, est liée principalement à leurs ressources financières, que leur économie relève du secteur public subventionné ou privé.

¹⁷ Cf annexe 4.

¹⁸ H. Archambault, J-D Combexelle, J-P Gille (2015), *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, janvier 2015.

¹⁹ Cf partie 1.

²⁰ Tableau de bord statistiques OPMQC-SV / Audiens. Le nombre d'employeurs dont le spectacle vivant n'est pas l'activité principale relevant du champ du Guso a quant à lui progressé de 86%, mais cette augmentation est sans doute imputable à sa montée en puissance liée à sa création.

²¹ Cf partie 1.

²² B. Maresca, R. Picard et T. Pilorin (2011), *Dépenses culture-médias des ménages au milieu des années 2000 : une transformation structurelle*, Culture Etudes -2011-3.

²³ « une baisse de 11% en 5 ans (de 42 à 38 Euros) alors que le registre relatif à l'image reste stable dans le budget des ménages et se révèle peu affecté par l'irruption de la micro-informatique et de l'internet » B. Maresca, R. Picard et T. Pilorin 2011.

A l'heure où les collectivités territoriales sont devenues les premières contributrices au financement public alloué au spectacle vivant, les inquiétudes redoublent face à l'affaiblissement des ressources de ces collectivités, doublées du risque d'incohérence et d'opacité dans l'allocation du financement public. Les faiblesses structurelles du spectacle vivant sont systémiques : « le nombre de représentations par spectacle diminue... la crise de l'emploi est aussi celle d'un déséquilibre entre création et diffusion. » (Latarjet 2004²⁴).

Une hausse des effectifs salariés et un creusement des inégalités²⁵

Depuis le CEP de 1997, jusqu'aux récents rapports d'expertise commandités par les pouvoirs publics, le constat se répète : Bernard Latarjet en 2004, Jean Patrick Gille en 2013²⁶... déplorent un « effet ciseaux » sur le marché du travail (le nombre de salariés augmente plus vite que le volume d'emplois offert) ce qui engendre le développement de la précarité des emplois. Ce rapport débouche sur des conclusions différentes. En effet, le nombre de salariés du spectacle vivant a vivement augmenté pour atteindre 215 163 salariés en 2012²⁷ (+ 35% depuis 2000). Mais contrairement aux affirmations dans de nombreuses études, le salaire moyen sur cette même période de 12 ans progresse de 14%²⁸. Cette augmentation s'accompagne d'un creusement des inégalités salariales : alors que les plus faibles rémunérations (premier quartile²⁹) progressent de 11%, les plus fortes rémunérations (troisième quartile) progressent de 25%.

L'augmentation du salaire moyen profite donc d'abord aux professionnels les plus aisés et nettement moins aux plus modestes.

L'instabilité et la volatilité³⁰

Le tableau de bord statistique emploi/formation de l'OPMQC-SV confirme le diagnostic d'un marché du travail très instable et volatile. Cette instabilité est concomitante avec l'usage largement répandu de contrats de courtes durées : 70% des salariés du spectacle vivant exercent en contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU)³¹, 14% en CDD et 16% en CDI en 2012³².

Quant à la volatilité, le marché du travail est marqué par des flux d'entrées et de sorties de salariés importants. Ainsi, en 2012, près d'un cinquième des salariés sont des primo-entrants (17,7 %).

Mais le maintien est incertain : la moitié des effectifs présents en début de période ne l'est plus trois ans plus tard. La moitié de ceux qui entrent pour la première fois sur le marché du travail du secteur disparaît au bout d'un an et les deux tiers au bout de trois ans.

²⁴ Bernard Latarjet (2004), *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*.

²⁵ Cf partie 2.

²⁶ Cf. annexe 7.

²⁷ Les derniers chiffres parus confirment cette hausse avec 218 606 salariés en 2013.

²⁸ Source Audiens, indicateur commandé dans le cadre de la réalisation de cette étude.

²⁹ Le premier quartile correspond à 25 % des effectifs de salariés ayant les plus faibles rémunérations.

³⁰ Cf partie 2.

³¹ Articles L1242-2 et D1242-1 de Code du travail, relatifs aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

³² Tableau de bord OPMQC-SV / Audiens.

De l'activité sporadique à la précarité : une problématique revisitée par la pluriactivité³³

Dans le cadre de ce rapport, la CPNEF-SV a commandé au ministère de la culture et de la communication, département des études, de la prospective et de la statistique (MCC-DEPS) une exploitation des déclarations annuelles de données sociales de 2011 (DADS). Les indicateurs³⁴ spécifiquement réalisés pour alimenter en matériaux l'actualisation du CEP manifestent que :

- 8% travaillent 1 820 heures et plus et sont très peu pluriactifs (14%).
- 24% travaillent entre 500 et 1 820 heures, « seuls » 42% d'entre eux sont pluriactifs et leurs revenus sont principalement des revenus issus de leur activité dans le spectacle vivant ou d'allocations chômage (plus probablement issues des annexes VIII et X).
- 26% travaillent entre 100 et 500 heures. A nouveau 65% sont pluriactifs et tirent leurs principaux revenus (modestes) hors du spectacle (vivant ou enregistré) et près de la moitié d'entre eux touchent des allocations chômage (probablement hors annexes VIII et X).
- 42% de ces salariés travaillent moins de 100 heures dans l'année 2011. 65% de ceux-ci sont pluriactifs et leurs faibles revenus sont principalement tirés d'autres activités que celles du spectacle (vivant ou enregistré).

Selon ces données, un tiers des salariés travaille au moins 500 heures dans le spectacle vivant dans l'année.

L'ampleur de la pluriactivité interroge les frontières du spectacle vivant³⁵

L'emploi des salariés du spectacle vivant dans l'audiovisuel reste assez faible : 15% des salariés du spectacle vivant exercent également dans l'audiovisuel (source : MCC-DEPS, DADS 2011). Quand les salariés du spectacle vivant sont pluriactifs, ils exercent pour l'essentiel dans le secteur associatif (hors spectacle), la fonction publique, l'enseignement (culturel, supérieur, secondaire). Les métiers pratiqués par ces salariés poly-actifs relèvent principalement d'activités d'enseignement ou de formation, d'animations socioculturelles.

L'importance de la pluriactivité (mobilité sectorielle) ou de la poly-activité (cumul de métiers relevant de domaines professionnels différents) dans le spectacle vivant interroge ses frontières et la reconnaissance de la réalité de cette diversification des pratiques de travail par les partenaires sociaux. Lorsque les professionnels exercent plusieurs métiers dans et en dehors du secteur, comment déterminer la qualification principale et les droits sociaux qui y sont attachés ?

Si la sécurité de l'emploi est un enjeu majeur dans le spectacle vivant, ces parcours complexes réclament probablement une articulation entre les régimes de protection sociale pour ne pas laisser les salariés les plus précaires dans les creux des régimes professionnels. Ils appellent également une coordination accrue avec les autres secteurs afin de développer notamment la reconnaissance des compétences transférables, la portabilité des droits ou encore les clauses miroirs³⁶.

³³ Cf partie 2.

³⁴ Cf. section 2-5.

³⁵ Cf partie 2.

³⁶ Clauses identiques dans des conventions collectives ou accords de branche.

Les formations initiales et continues du spectacle vivant convoquées pour sécuriser les parcours professionnels³⁷

La formation professionnelle initiale préparant aux métiers du spectacle vivant³⁸ favorise l'insertion dans le secteur du spectacle vivant à un haut niveau³⁹ : 75% des sortants de ces formations en 2004 ont une activité dans le spectacle vivant au cours des trois années qui suivent la fin de leurs études (cette proportion est de 50% en moyenne pour les formations à d'autres secteurs d'activité). Mais, plus de la moitié des recrutements au cours de la même période de jeunes sortants scolaires portent sur des certifications assez élevées qui ne visent pas l'acquisition d'un métier du spectacle vivant (source : Génération 2004, Céreq). Sur une période plus longue (cinq ans), le niveau de survie dans le secteur est identique pour les deux voies d'accès⁴⁰ attestant ainsi du faible impact de la formation professionnelle initiale sur la sécurité des parcours professionnels.

Si la volumétrie de l'offre et celle de la demande de formation professionnelle a progressé depuis les années 1990 dans le spectacle vivant, la question de la structuration et de l'efficacité de l'appareil de formation se pose aujourd'hui avec acuité. A ce titre, la CPNEF SV a entrepris un certain nombre d'actions visant à améliorer la lisibilité de l'offre et à en apprécier sa pertinence.

Une exploitation des bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation révèle la forte spécificité des organismes de formation continue du spectacle vivant⁴¹ : forte appartenance au secteur public, forte présence du secteur associatif et faiblesse du secteur privé. Mais l'attractivité du secteur est telle que les formations professionnelles continues servent aussi largement de porte d'entrée dans le secteur (la moitié des organismes qui réalisent des formations de plus de 400 heures interviennent aussi en formation initiale) et une large part (18%) de formations autofinancées par les stagiaires.

Par ailleurs, une enquête conduite à titre expérimentale⁴² interroge la capacité des formations professionnelles continues à sécuriser les parcours dans le spectacle vivant. Leur effet protecteur reste à confirmer. Par exemple un salarié en CDDU non indemnisable dans l'année qui précède sa formation reste non indemnisable dans l'année qui la suit.

Limitée cette expérience pourrait être reconduite plus largement pour mesurer la réalité de l'influence de la formation professionnelle continue sur les parcours professionnels de ceux qui y participent.

Ces constats appellent le développement des démarches qualité, ce qui supposerait la mise en place de procédures d'évaluation *ex-ante* et *ex-post*. La profession dispose potentiellement avec Audiens d'une source d'observation de l'effet des formations qu'elle finance sur les parcours. Le critère de la qualité pourrait ainsi être attesté par une procédure simple.

³⁷ Cf partie 3.

³⁸ Une liste des formations professionnelles initiales considérées comme préparant aux métiers du spectacle vivant a été établie avec le concours de la CPNEF-SV dans le cadre de l'étude réalisée par le Céreq à la demande de la CPNEF SV : Céreq (2012), *Etude sur la relation formation/emploi dans le spectacle vivant*. Cette liste figure en annexe du rapport disponible sur le site de la CPNEF- SV : <http://www.cpnefsv.org/etudes-colloques/etudes-rapports/relation-formation-emploi>.

³⁹ Selon l'étude réalisée par le Céreq à la demande de la CPNEF SV : Céreq (2012), *Etude sur la relation formation/emploi dans le spectacle vivant*.

⁴⁰ Les formations professionnelles initiales relevant du champ du spectacle vivant et celles ne relevant pas de ce champ.

⁴¹ Selon l'étude réalisée par le Céreq à la demande de la CPNEF SV : Céreq (2011), *Définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant*. Ces données s'appuient sur une exploitation des bilans pédagogiques et financiers des organismes de formation.

⁴² Les résultats indiqués ci-après sont issus d'une étude commanditée par la CPNEF SV dans le cadre de l'OPMQ et réalisée en 2012 par le Céreq : « Etude sur la relation formation /emploi dans le spectacle vivant ». Le rapport est téléchargeable sur www.cpnefsv.org.

Partie 1

L'écosystème du spectacle vivant

► La situation en 1997

Le CEP s'ouvrait sur la difficulté de délimiter les frontières du spectacle vivant et qualifiait le secteur de « mosaïque complexe ». Cerner son « identité » a nécessité une approche segmentée ainsi que le croisement de plusieurs « logiques de structuration » : artistiques, économiques, sociales, politiques, institutionnelles... Autant de clés d'appréhension rendant difficile une vision globale et cohérente du spectacle vivant. Toutefois, la logique professionnelle, par-delà sa diversité : « donne, à travers les différentes représentations professionnelles communes et les règles spécifiques de fonctionnement du marché du travail, une identité forte à la branche ».

L'essentiel des enjeux portés, alors, visaient à la **consolidation et la professionnalisation** du secteur. Il fallait en particulier entendre la professionnalisation comme un processus de construction identitaire. Ce processus passe autant par l'institutionnalisation d'un cursus de formation reconnu, par l'inscription du statut des emplois dans une grille, par la reconnaissance des qualifications professionnelles, mais aussi par l'institutionnalisation et la structuration d'un corps professionnel.

La question de la structuration de la profession au niveau national, souffrant d'un fort émiettement dans ses représentations et d'un déficit de visibilité, était posée. Aussi, les préconisations en la matière portaient sur le renforcement des organisations professionnelles, le développement et l'harmonisation du champ conventionnel.

Le spectacle vivant continue de se distinguer par ses multiples segmentations comme autant d'identités professionnelles singulières, de micromarchés juxtaposés, en dépit d'une indéniable structuration de la profession au niveau national et même de sa « professionnalisation ».

A la diversité des disciplines artistiques, le spectacle vivant se compose d'une mosaïque d'entreprises, entrepreneurs de spectacles et prestataires de services techniques, relevant du secteur public ou du secteur privé tels que définis par l'accord interbranche du spectacle vivant de mars 2005⁴³ :

- « **Les entreprises du secteur public** sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants : – entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) ; – entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ; – entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et, en général, toutes structures conventionnées ou missionnées) ; CC 2005/18 37 ; – entreprises subventionnées directement par l'État et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux, etc. »
- « **Les entreprises du secteur privé** sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes de la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles. Elles peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'état et/ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes de la puissance publique dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles. »

⁴³ Accord interbranche du spectacle vivant du 22 mars 2005 relatif à la définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public, article 1.

Depuis les années 2000, le spectacle vivant connaît de nombreuses mutations : esthétiques, technologiques, institutionnelles, politiques, règlementaires, socio-économiques... De nouveaux espaces de production et de diffusion se sont développés à la faveur d'une nouvelle économie territoriale et urbaine, événementielle, socioculturelle, facteur de multiplication de TPE-PME notamment des compagnies⁴⁴.

Tantôt facteurs de renouveau des activités, de diversité de la création ou d'innovations, tantôt sources de déstabilisations, de fragilités et de déséquilibres... les faiblesses structurelles du spectacle vivant sont désormais bien documentées comme en témoignent les divers rapports institutionnels⁴⁵. Les déséquilibres suivants sont notamment pointés :

- entre l'offre et la demande de spectacles dans un climat d'austérité budgétaire, entre foisonnement de la création et le moindre élargissement des réseaux de diffusion doublé d'une fréquentation stagnante,
- entre dynamique de concentration et atomisation des entreprises sur le segment de la production et de la diffusion,
- entre les disciplines artistiques et entre les formes esthétiques,
- entre les entreprises relevant du secteur public et celles du secteur privé, les institutions culturelles permanentes et les compagnies indépendantes,
- des contributions financières et des compétences entre Etat et collectivités territoriales.

L'usage de la terminologie *d'écosystème*⁴⁶ semble alors tout particulièrement adapté au spectacle vivant dans la mesure où il privilégie une approche systémique tout en faisant référence à la fragilité de ce système et son interdépendance à l'environnement social, économique, technologique et institutionnel.

Cette complexification de l'environnement appelle une adaptation des modes d'intervention de la profession et des professionnels qui doivent porter un regard sur l'ensemble du système pour mieux s'atteler aux questions relatives à l'emploi et à la qualification.

Soutenir l'emploi et les conditions d'emploi c'est nécessairement soutenir l'activité et agir sur les conditions d'organisation des spectacles (Latarjet 2004) à un niveau de plus en plus territorialisé ou encore soutenir la production et la diffusion en région (S. Dorny, J-L Martinelli, H-A Metzger, B. Murat 2012).

Nombre de travaux et d'acteurs socioprofessionnels orientent alors l'organisation du secteur vers la promotion de la coordination entre acteurs socioprofessionnels, des regroupements, des synergies en réseaux, de la coopération, de la mutualisation des ressources.

Autant de nouveaux « modèles économiques » à consolider en misant sur le maillage des territoires et des acteurs socioprofessionnels, la proximité et la complémentarité, mais aussi sur une meilleure articulation entre l'amont et l'aval, entre la création/production et la diffusion.

⁴⁴ A titre illustratif, si on comptait une dizaine de compagnies de danse dans les années 80, la France en compte désormais plus de 600.

⁴⁵ En particulier LатарJET (2004), S. DORNY, J-L MARTINELLI, H-A METZGER, B. MURAT (2012) , IGAC (2013).

⁴⁶ Si ce concept a d'abord été utilisé dans le cadre de l'écologie avec les travaux de Tansley en 1935, il a connu un développement plus récent avec les travaux de Moore J.F. en 1993 et transposé à l'analyse stratégique des entreprises : les écosystèmes des affaires.

1-1. La mosaïque complexe du spectacle vivant : entre structuration et recomposition

1-1-1. Une clarification du champ du spectacle vivant : les apports de la réglementation quant à la structuration des employeurs

► La situation en 1997

Après un siècle d'encadrement de la profession d'entrepreneur de spectacle, le cadre législatif et réglementaire de 1997 repose sur l'ordonnance n°45-2339 du 13 octobre 1945. Il a vu ses limites exprimées notamment dans un avis du Conseil économique et social (CES) de 1992, selon lequel les textes réglementant la profession ne permettent pas aux pouvoirs publics d'en contrôler suffisamment le suivi. Une réforme est engagée, dont les premières étapes en 1992 et 1994 conduisent à déconcentrer le dispositif et l'élargir aux associations.

Le CEP déplore cependant des conditions d'attribution « assez souples » et un contrôle défaillant de l'application du droit, notamment du fait du manque de moyens de coercition et de sanctions, le ministère en charge de la culture n'ayant pas ces compétences. Aussi, le CEP conclut que « la réglementation actuelle de la licence ne contribue pas à clarifier le champ professionnel ».

L'encadrement de la profession d'entrepreneur de spectacles

La **réforme des licences**, engagée par voie réglementaire, trouve un aboutissement dans la loi n°99-198 du 18 mars 1999 modifiant l'ordonnance de 1945 et ses textes d'application⁴⁷. Elle permet :

- la déconcentration totale de l'attribution des licences, avec la création des commissions consultatives régionales et l'extension du dispositif aux départements d'outre-mer et au secteur public ;
- la limitation de la validité des licences (qui pouvaient jusqu'alors, dans certains cas, être attribuées définitivement) à une durée de trois ans renouvelable, ce qui valorise le rôle des commissions qui examinent le respect des obligations de l'entrepreneur pendant la période précédente ;
- de recentrer les objectifs de la licence sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de droit social, de droit du travail, de droit de la propriété intellectuelle, et de protection des salles de spectacles (contre auparavant des préoccupations d'ordre public, de bonnes mœurs et de protectionnisme).

La réforme a également pour conséquence majeure de créer trois catégories de licences, dont l'objectif est de clarifier le champ professionnel en définissant quatre métiers d'entrepreneurs de spectacles vivants :

- les exploitants de lieux de spectacles (catégorie 1), qui doivent justifier de la présence dans l'entreprise d'une personne formée à la sécurité des spectacles ;
- les producteurs (catégorie 2), employeurs du plateau artistique ;
- les diffuseurs (catégorie 3), responsables de la billetterie et de l'accueil et la sécurité du public ;
- les entrepreneurs de tournées, qui doivent avoir une licence de catégorie 2 ou 3 selon qu'ils emploient ou non le plateau artistique.

Les **entreprises dont l'activité principale n'est pas le spectacle** et les groupements d'artistes amateurs qui recourent occasionnellement à des artistes du spectacle rémunérés sont quant à eux dispensés de licence dès lors qu'ils organisent moins de sept représentations par an, mais doivent déclarer ces représentations à la direction régionale des affaires culturelles (DRAC).

⁴⁷ Décret n°2000-206 du 29 juin 2000, arrêté du 29 juin 2000, arrêté du 24 juillet 2008, circulaire du 13 juillet 2000 et circulaire n° 2007-018 du 29 octobre 2007 du ministère de la culture.

Le corpus législatif et réglementaire ainsi créé est codifié au code du travail en 2008, ce qui entraîne une meilleure connaissance des dispositions par les corps de contrôles (inspection du travail, agents de police judiciaire, inspections des Urssaf). Une autre réforme législative intervient au début des années 2010, établissant la libre prestation de service des entrepreneurs de spectacles établis dans un Etat de l'espace économique européen (sous réserve de déclarer l'activité de spectacle en France à la DRAC).

Enfin, la composition des commissions consultatives des licences est modifiée en 2012, avec la suppression des représentants d'entrepreneurs de spectacles, qui siégeaient depuis les années 2000 aux côtés de l'Etat, de personnalités qualifiées en matière de droit du travail, de relations du travail et de sécurité des spectacles, de représentants des auteurs et de représentants des salariés.

Parallèlement :

- un Guichet unique du spectacle vivant (Guso⁴⁸) est créé en 1999, puis rendu obligatoire en 2004, pour faciliter les démarches liées à l'embauche des salariés du spectacle par les entrepreneurs dont l'activité principale n'est pas le spectacle (hormis les parcs de loisir ou d'attraction) et les groupements d'artistes amateurs. Il a notamment pour objectif de lutter contre le travail illégal et les sous-déclarations, afin d'assurer le respect des droits des salariés ;
- le champ conventionnel se développe et se restructure, et la loi oblige, à partir de 2011, tout employeur relevant du Guso à appliquer une convention collective du spectacle pour ses salariés du spectacle, sauf s'il est soumis à un accord prévoyant des stipulations spécifiques à ces salariés.

L'instauration du Guso, qui a facilité les déclarations de ces employeurs, a permis l'émergence et la structuration d'un segment du marché du travail. L'offre de travail y est aujourd'hui conséquente en termes d'effectifs : 85 066 employeurs en 2012 (dont 23 588 particuliers employeurs, soit 27,7 %) ont employés 70 295 salariés en CDDU⁴⁹.

De l'émergence de nouvelles formes et intermédiaires du spectacle à la redéfinition du métier de producteur ?

Au début des années 2000, le cadre semble donc clarifié. Les métiers sont définis. Par ailleurs, l'agent artistique, intermédiaire classique entre le salarié et le producteur, est une profession réglementée. La relation directe entre employeur et salarié est affirmée par deux fois, d'une part, par les dispositions du code du travail relatives à la présomption de salariat, d'autre part, par la législation relative à la licence qui dispose que celle-ci est incessible et qu'il ne peut y avoir d'interposition. Le portage salarial est interdit.

Ce cadre va cependant évoluer dans cette décennie par intervention du législateur mais aussi du fait des pratiques et activités.

Les évolutions législatives : agent artistique, portage salarial et microentreprise

En ce qui concerne l'**agent artistique**, son métier a évolué depuis la seconde partie du XX^{ème} siècle, en particulier dans le champ des musiques actuelles, et son champ d'activité a pu s'élargir jusqu'à en faire un nouvel « intermédiaire du travail artistique », pour reprendre le titre d'une étude publiée par le département des études, de la recherche, de la prospective et des statistiques (DEPS) du ministère de la culture et de la communication⁵⁰. Le sous-titre de l'ouvrage paru en 2011 est significatif des mutations en cours : « à la frontière de l'art et du commerce ».

En effet, pendant la décennie, le législateur a déréglementé la profession d'agent artistique (suppression de l'obligation de licence, création d'un registre sur lequel l'inscription est de droit). Mais il a également

⁴⁸ <https://www.guso.fr/webguso/accueil>.

⁴⁹ Tableau de bord statistiques OPMQC-SV / Audiens.

⁵⁰ LISE, Wenceslas, NAUDIER, Delphine, ROUEFF, Olivier, *Intermédiaires du travail artistique. A la frontière de l'art et du commerce*. DEPS, questions de culture, 2011, 264 pp.

légalisé le **portage salarial**, activité relevant auparavant d'un prêt de main d'œuvre illicite et encouragé le développement de la **microentreprise**.

Ces deux dernières évolutions ne sont pas sans poser problème au secteur du spectacle. Elles sont en effet **incompatibles avec les dispositions spécifiques à ce secteur** en ce qui concerne la présomption de salariat (ou les situations réelles de subordination, dans le cas de techniciens, en droit incompatibles avec l'exercice en « auto-entrepreneur ») et l'interdiction d'interposition dans la détention des licences.

Force est cependant de constater que malgré l'intervention de l'Etat par circulaire rappelant ces incompatibilités, les pratiques se développent. La jurisprudence elle-même semble ne pas déduire d'incohérence entre le portage salarial et la législation relative au spectacle (deux contentieux sur le sujet furent perdus par le ministère de la culture et de la communication), voire soulever la difficulté à distinguer le rôle d'une entreprise de portage de celui de producteur. Le ministère lui-même semble buter à démontrer clairement cette distinction, faute d'une définition précisée au niveau législatif (les éléments disponibles relèvent de la circulaire, non génératrice de droit).

L'entreprise de portage est rémunérée de fait par le salarié comme pourrait l'être un agent artistique (et généralement dans des proportions proches), sans avoir fourni le travail d'accompagnement de la carrière et de recherche de producteur qu'aurait effectué l'agent artistique. Le micro-entrepreneuriat « dissout » les droits qui seraient ceux des salariés et apporte une concurrence déloyale aux entreprises traditionnelles.

Les autres intermédiaires et formes d'activité

Par ailleurs, il apparaît nécessaire de répondre à un **besoin d'accompagnement** des artistes émergents, par le biais d'entreprises « intermédiaires » pouvant préexister à la création d'une nouvelle entreprise juridique, ou visant à consolider l'emploi artistique et technique. Un consensus apparaît en effet, parmi les organisations professionnelles des branches, et partagé par l'Etat, selon lequel il est important d'éviter que chaque projet artistique ne se traduise par la création d'une entité juridique (un artiste / un projet / une création d'association).

Le premier cas est celui des **bureaux de production**, dont aucune définition juridique ou partagée ne voit pourtant le jour. Ainsi, certains bureaux de production sont détenteurs de licence et employeurs du plateau artistique, d'autres assurent un simple accompagnement technique (services administratifs), d'autres assurent un accompagnement et conseil artistique en plus de services administratifs, sans toutefois employer le plateau artistique. L'absence de critères et définitions rend difficile l'identification du cadre juridique applicable à ces entreprises, d'autant que les « bureaux de production » exercent souvent une double activité de « producteur » (employeur du plateau artistique) et de prestataire de service, et que des entreprises identifiées par certains comme des entreprises de portage salarial s'auto-déclarent « bureaux de production ».

Le second cas est notamment celui des formes de mutualisation comme les **groupements d'employeurs**. Plus encore, on constate des **pratiques « d'auto-production revendiquée »** par des artistes du spectacle, en dépit de la présomption de salariat et de la probable requalification en contrat de travail de la plupart de ces activités si des contrôles étaient menés. Ces pratiques prennent parfois une forme rattachée néanmoins à l'établissement d'un contrat de travail, dans les cas vus plus haut de portage salarial. Dans les deux cas, elles ne sont pas sans incidence sociale, comme on l'indiquera infra.

Les **modes de financement** évoluent également, et les pratiques de crowdfunding remettent en cause la notion de « producteur » élaborée à la fin des années 1990, et qui était fondée sur le rôle du producteur comme accompagnateur de projet artistique, puisque les entrepreneurs de spectacles en « crowdfunding » demandent une licence d'entrepreneur de spectacle sans avoir de projet artistique, celui-ci étant défini au gré des levées de fonds le plus souvent effectuées via les réseaux sociaux et plateformes en ligne plus ou moins spécialisées.

Ces **réseaux sociaux et plateformes en ligne** contribuent également à modifier profondément le rôle du producteur comme celui de l'agent artistique et des autres intermédiaires.

La nécessaire redéfinition de la notion de producteur ?

L'ONDA résume dès 2010 la problématique selon le diagnostic suivant : « La diversification et la multiplication des spectacles tendent à déborder le dispositif institutionnel et bousculent les modèles de production. Le système de production a disjoncté en France, sous la pression de déséquilibres savamment ignorés durant plus d'une décennie »⁵¹

Ce constat semble devoir être valide pour l'avenir, sauf à ce qu'un nouveau chantier de définition des métiers du spectacle, tel que celui qui a présidé en 1999 à l'établissement des catégories de licences, n'intervienne.

L'enjeu est fondamental et double, économique et social.

D'une part, il s'agit de **clarifier le statut et les missions d'un producteur mais également des bureaux de production**, ou encore « la nécessité de s'orienter vers un accompagnement qui dépasse le strict montage de production, l'importance de la recherche, l'engagement sur la durée, la tension entre la spécialisation et la diversification des activités, les obstacles posés par des législations européennes disparates, le manque cruel de chiffres et d'études sur le sujet, la problématique de la viabilité économique et la complémentarité avec les dispositifs institutionnels »⁵².

En termes économiques, l'enjeu est également celui de la concurrence déloyale pour les entreprises au fonctionnement traditionnel, qui assurent une charge de travail administrative et d'accompagnement, et dont les obligations de protection du salarié, notamment par l'application des conventions collectives, entraînent des coûts bien plus importants que les nouvelles formes d'activité. En outre, elles ont à leur charge comme aucune des autres formes d'activité (crowdfunding, portage salarial, bureau de production « non producteur ») le coût de la prise de risque inhérent à toute production et en particulier à la production d'œuvres de l'esprit. Cette notion de prise de risque pourrait d'ailleurs être au cœur d'une définition actualisée du producteur.

D'un **point de vue de la structuration sociale** du secteur, l'enjeu est celui de la redéfinition des métiers et compétences artistiques et administratifs, puisque les nouvelles formes de production mènent souvent le technicien ou l'artiste à devoir assurer, y compris dans le cadre d'une fonction salariée, des tâches de gestion ou délégation administrative qui devraient relever de l'agent artistique ou de l'employeur. Il serait important de déterminer le cadre dans lequel la réalisation de ce type de fonctions est un indice d'indépendance ou de portage salarial déguisé. Il est celui de la protection sociale des salariés et des indépendants, puisque dans le cas de l'activité d'auto-entrepreneur, les droits sociaux ne sont pas assurés, et que plus généralement, l'affaiblissement des entreprises traditionnelles par la concurrence d'autres formes d'activité moins coûteuses (notamment du fait de la prise de risque moindre ou de la non application du cadre conventionnel) fait peser un risque sur le maintien ou le développement de l'emploi salarié. L'enjeu est enfin celui, fondamental à terme, du maintien dans les décennies à venir de la **présomption de salariat**, si les pratiques nouvelles ne parvenaient à être encadrées par l'Etat, les entrepreneurs de spectacles, voire les artistes, techniciens et personnels administratifs eux-mêmes.

⁵¹ Le cahier de l'ONDA : « Quel rôle pour les bureaux de production dans le domaine du spectacle vivant en Europe ? », Synthèse des rencontres des 11 et 12 juin 2010.

⁵² *Ibid.*

1-1-2. Identités particulières, identité collective : une amélioration de la structuration professionnelle du spectacle vivant

► La situation en 1997

L'axe 4 des recommandations du CEP insistait sur la nécessité d'améliorer la structuration professionnelle du spectacle vivant afin de renforcer l'identité collective de la branche et de « renforcer les capacités de négociation des employeurs auprès des instances *ad-hoc* ».

Deux axes étaient alors privilégiés :

- le renforcement des structures professionnelles (organisations professionnelles et instances paritaires) ;
- l'amélioration du champ conventionnel.

En effet, les auteurs du CEP pointaient que « la couverture conventionnelle des salariés du spectacle vivant est aussi complexe que le champ du spectacle vivant lui-même ».

Quatre conventions collectives nationales (étendues ou non) étaient repérées :

- des entreprises artistiques et culturelles ;
- des théâtres privés ;
- des entrepreneurs de spectacles (dits tourneurs) ;
- de la production, de l'organisation et de la promotion des spectacles de variétés et de jazz

Parallèlement, il existait quelques accords sectoriels et/ou d'entreprises (ex : cabarets, théâtres nationaux).

Un développement et une harmonisation du champ conventionnel

Le renforcement de l'identité professionnelle du spectacle vivant et la « moralisation de la gestion de l'emploi » s'est traduite par un développement de la couverture conventionnelle qui embrasse désormais l'exhaustivité du secteur.

L'une des premières étapes majeure⁵³ a été la conclusion d'un accord interbranche⁵⁴ permettant une « couverture exhaustive du secteur, cohérente, simplifiée et transparente ». L'accord précise notamment les critères distinguant le secteur public du secteur privé.

Par la suite, concernant les conventions collectives, une négociation dans le champ du secteur privé a permis d'aboutir à une couverture aujourd'hui complète.

Pour le secteur public :

- la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles IDCC 1285 (brochure n°3226) du 1^{er} janvier 1984 modifiée par l'accord du 24 juillet 2012, arrêté d'extension du 14 novembre 2013 ;

Pour le secteur privé :

- la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant IDCC 3090 (brochure n°3090) arrêté d'extension du 29 mai 2013 (J.O. du 8/06/2013) (comportant six annexes);

⁵³ Suite à la mobilisation de la profession de 2003 contre la réforme de la convention d'assurance chômage et la concertation entre les ministères du travail et de la culture et les partenaires sociaux.

⁵⁴ Accord interbranche du 22 mars 2005 (J.O. du 4/06/2005).

- la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement IDCC 2717 (brochure n°3355) arrêté d'extension du 21 octobre 2008 (J.O. du 01/11/2008).

► La régulation contractuelle

L'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008.

Cet accord marque la volonté des partenaires sociaux « de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible, et d'autre part, de construire une sécurisation des parcours professionnels dans les branches du spectacle vivant. »

Dans cet accord, les partenaires sociaux :

« - s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant, ainsi que leurs évolutions, et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;
 - rappellent la nécessité d'un budget du Ministère de la culture lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs y compris les établissements publics et, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention artistique et d'aide au projet ;
 - rappellent la nécessité de renforcer l'ensemble des collectivités territoriales, premier financeur de la culture, dans leur responsabilité redistributive en direction du spectacle vivant ;
 - s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels. »

L'accord porte sur l'usage des types de contrats de travail (et notamment sur la régulation du recours aux CDD), la transformation des contrats (en fixant des règles de requalification des CDD en CDI), la création d'emplois permanents et la sécurisation des parcours.

La création du label des prestataires de service du spectacle vivant en 1998

Depuis l'extension de la convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'évènement, seules les entreprises adhérentes au Label des prestataires du spectacle vivant peuvent avoir recours au CDDU lorsque le caractère temporaire de l'activité le justifie.

La définition du périmètre du secteur du spectacle vivant a permis sa reconnaissance en instaurant des frontières claires et des règles de fonctionnement spécifiquement adaptées aux activités. La dynamique de simplification et de généralisation de la couverture conventionnelle engagée par les partenaires sociaux a notamment contribué à limiter le « défaut de socle commun » pointé en 1997.

Une structuration de la représentation des employeurs

► La situation en 1997

10 organisations représentatives des employeurs du spectacle vivant étaient comptabilisées (les noms et sigles ont pu évoluer) : SNES, CPDO, SNDTP, CSCAD, SYNDEAC, SNSP, SYNOLYR, SYNPASE, PRODISS, SYNAPSS.

Face à l'objectif de renforcement des structures professionnelles, les auteurs du CEP préconisaient la création d'une véritable fédération d'employeurs rassemblant l'ensemble des organisations existantes.

Les partenaires sociaux se sont résolument engagés dans cette direction d'une double manière.

Le développement des organisations d'employeurs

Désormais, le secteur du spectacle vivant compte quatorze organisations représentatives des employeurs⁵⁵.

En effet, le premier engagement fut de combler les vides en matière de représentations afin de répondre aux besoins des secteurs, disciplines ou modèles socio-économiques. Cependant la structuration de la représentation des employeurs s'est faite par la création de nouvelles organisations professionnelles sur la période récente, plutôt que par l'élargissement de leur champ de représentation ou inclusion.

En complément du paysage historique (SNES, CPDO, SNDTP, CSCAD, SYNDEAC, SNSP, SYNOLYR, SYNPASE, PRODISS), se sont créés :

- le SCC, Syndicat des cirques et compagnies de création, en 1998 ;
- le SYNAVI, Syndicat national des arts du spectacle vivant, en 2003 ;
- ARENES⁵⁶, Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle, en 2003 ;
- le SMA, Syndicat des musiques actuelles, en 2005 ;
- le PROFEDIM, Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique, en 2005.

Le SYNAPSS-USR n'est plus actif et ses adhérents ont rejoint d'autres organisations, notamment le SMA.

Aucune organisation ne dispose de section territoriale formellement organisée (disposant par exemple de locaux et de moyens). Par contre, des représentants sont parfois désignés pour siéger dans les instances territoriales, tels par exemple les COREPS, des contrats d'objectifs régionaux... Les capacités d'engagement sont donc limitées et la représentation de l'organisation repose fortement sur les dynamiques individuelles.

Notons enfin qu'à l'exception du SYNPASE aucune de ces organisations n'est adhérente des organisations d'employeurs bénéficiant de la représentativité nationale au niveau interprofessionnel (MEDEF, CGPME et UPA). De ce fait, le spectacle vivant est réputé « hors champ ».

Ainsi, la constitution unitaire du spectacle vivant a dans le même mouvement conforté les logiques sectorielles, visant la reconnaissance de spécificités esthétiques et socio-économiques, et engendrant la création d'organisations dédiées. Cette structuration a pour objectif d'assurer une meilleure représentation des identités particulières et des problématiques spécifiques de chacun des segments de la profession. Reste que cette architecture éclatée de la représentation professionnelle patronale pourrait buter sur les limites de la juxtaposition d'enjeux très singuliers et la dispersion ou l'hétérogénéité consubstantielle de leurs **moyens humains et financiers**.

⁵⁵ Cf. annexe 3.

⁵⁶ L'ARENES est un groupement d'employeurs et non une organisation professionnelle.

Le développement des fédérations d'employeurs

Les organisations d'employeurs ont décidé de mettre en place des fédérations leur offrant un cadre de concertation pérenne et régulier, préparatoire notamment aux négociations sociales dans lesquelles leurs membres sont impliqués ou afin de débattre de propositions.

C'est ainsi que trois fédérations d'employeurs du spectacle ont été créées progressivement :

- La **FESAC** (Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma) créée en 1998 qui rassemblent les organisations représentatives du spectacle vivant (à l'exception des SCC, SMA, SYNAVI) et enregistré.
- La **FEPS** (Fédération nationale des employeurs du spectacle vivant privé et public), créée en 2004 sur le seul secteur du spectacle vivant et rassemblant toutes les organisations d'employeurs, à l'exception des SCC, SMA, SYNAVI.
- La **FSI-CPA** (Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique) créée en 2015, rassemblant le SCC et le SYNAVI.

Par ailleurs, l'**UFISC** (Union fédérale d'intervention des structures culturelles), créée en 1999, rassemble les SCC, SMA, SYNAVI, ainsi que d'autres structures et organisations.

On note également l'existence de nombreux groupements d'entreprises et de réseaux assez actifs, visant la coopération de leurs membres mais aussi la représentation de leurs intérêts.

Ainsi, au niveau de la représentativité, le pluralisme des organisations patronales se retrouve désormais au niveau fédéral. Qu'en sera-t-il de l'avenir ? Le morcellement des organisations et de leurs fédérations va-t-il se poursuivre ou bien s'amorce-t-il un mouvement inverse (tel le rapprochement SYNAVI/SCC déjà formalisé, et CPDO/SYNOLYR) ? Cette architecture pourrait être impactée et remaniée par les nouvelles dispositions sur la représentativité patronale à l'heure actuelle où est attendue la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Un renforcement du rôle de la CPNEF-SV

La Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant est une institution politique nationale d'intérêt général qui agit en faveur de l'emploi et de la formation. Elle est chargée de suivre l'évolution de l'emploi, améliorer la reconnaissance des qualifications, faciliter l'insertion, accompagner les parcours et les mobilités sectorielles, favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et le développement des compétences, de créer des certifications...

► La situation en 1997

La CPNEF-SV a été créée en juin 1993 par les partenaires sociaux via un accord de branche qui en fixe les missions générales. Elle rassemblait les organisations d'employeurs et de salariés existantes. A son origine, son fonctionnement était assuré bénévolement par les membres du bureau, puis par une salariée à mi-temps. La CPNEF-SV était hébergée au sein du GRISS (Audiens).

Fonctionnement et moyens

Aujourd'hui, la CPNEF-SV compte 19 organisations professionnelles membres⁵⁷ : 14 organisations représentant les employeurs (secteur public et privé) et 5 organisations représentant les salariés. Elle est dirigée par un bureau paritaire de douze membres. Les travaux sont conduits dans le cadre de groupes présidés par un représentant d'une des organisations.

Depuis 1997, ses moyens ont été fortement renforcés. Elle dispose de locaux spécifiques⁵⁸ et d'une équipe permanente de deux salariées à plein temps⁵⁹ chargées de l'administration, de la conduite et la réalisation des travaux, de la communication.

Toutefois, le financement de la CPNEF-SV reste encore à conforter puisqu'il est composé de fonds non pérennes obtenus sur demande, à l'exception des financements reçus au titre de la contribution du secteur public via la FCAP, adossés à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Son budget annuel s'élève à environ 160 000 € : outre les contributions des organisations professionnelles d'employeurs du secteur public et privé représentant près de 24%, elle est donc dépendante des aides publiques et institutionnelles⁶⁰. Enfin, les travaux réalisés par la CPNEF-SV pour le compte de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences bénéficient d'une valorisation émanant de fonds gérés par l'Afdas. Ainsi, la marge hors frais fixes de fonctionnement reste faible au regard des enjeux actuels.

Missions nouvelles et travaux

Depuis sa création en 1993, les missions de la CPNEF-SV, et de l'OPMQC-SV qu'elle dirige en lien avec l'Afdas, ont été confortées et étendues par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, dans les différents accords nationaux interprofessionnels (ANI) et les lois successives relatives à la formation professionnelle, en particulier de mars 2014. Ainsi, le développement indéniable du rôle de la CPNEF-SV s'inscrit dans une triple dynamique : politique, cognitive et opérationnelle

⁵⁷ Cf annexe n°3

⁵⁸ Partagés en location avec la CPNEF audiovisuel

⁵⁹ Une déléguée générale et une assistante de direction

⁶⁰ Ministère en charge de la Culture (32 %), du CNV (12,5 %) et de la SPEDIDAM (5 %) pour 2014.

Le volet politique

Sur la base des études et outils disponibles la CPNEF-SV émet des recommandations et produit de l'expertise à titre consultatif :

- orientations en matière d'emploi ;
- analyse des besoins et recommandations pour la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- liste des formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF) ;
- avis sur l'opportunité des formations professionnelles suite aux saisies des organismes de formation ou de la CNCP ;
- participation aux consultations et travaux conduits par différents acteurs (MCC, Assemblée nationale, Commission européenne, centres de ressources...) ;
- etc.

Le volet cognitif

Sur le plan statistique, le CEP de 1997 constatait l'insuffisance des indicateurs permettant de caractériser le marché du travail. A l'issue du CEP, la priorité de la CPNEF-SV a donc été d'établir des nomenclatures d'emplois et d'activités harmonisées permettant de stabiliser les comptages. Ces nomenclatures ont ensuite été implémentées chez Audiens et l'Afdas. Ce long travail de catégorisation a permis d'aboutir à la création d'un tableau de bord national de l'emploi et de la formation professionnelle, édité annuellement, qui fait aujourd'hui référence. Sur cette base, la CPNEF-SV a participé à l'actualisation des nomenclatures nationales de l'INSEE (NAF⁶¹ et PCS⁶²) et Pôle emploi (ROME⁶³).

Dans le même objectif, la CPNEF-SV a également :

- piloté des rapports et études monographiques, par exemple sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges, la qualité en formation, la relation emploi/formation...
- créé un répertoire des formations professionnelles qualifiantes et certifiantes ;
- créé un guide des métiers (composé de référentiels qui décrivent les activités et les compétences) ;
- édité des supports d'orientation sur les métiers, des fiches d'information...

Le volet opérationnel

Dans la perspective de structuration sectorielle et de développement d'outils d'accompagnement des parcours, la CPNEF-SV a notamment :

- créé des certifications qu'elle délivre, les CQP (Certificats de qualification professionnelle) et les CCP (Certificats de compétences professionnelles) ;
- participé à la création de certifications pour les artistes et enseignants dans le cadre de la CPC (commission professionnelle consultative) ;
- rédigé une charte sur la formation en alternance,
- créé un appui-conseil pour les très petites entreprises, guide et diagnostic⁶⁴,
- créé un bilan de compétences spécialisé pour les salariés du spectacle vivant⁶⁵.

⁶¹ Nomenclature des activités françaises.

⁶² Professions catégories socioprofessionnelles.

⁶³ Répertoire opérationnel des métiers et emplois.

⁶⁴ Dans le cadre des accords EDEC, en partenariat avec Audiens, l'Afdas, l'ANACT et l'Etat (DGCA et DGEFP)

⁶⁵ Dans le cadre des accords EDEC, en partenariat avec Audiens, l'Afdas et l'Etat (DGCA et DGEFP)

► La CPNEF-SV, moteur de la politique contractuelle en faveur de la relation emploi-formation

Les accords nationaux avec l'Etat (ministères en charge de l'emploi et de la culture)

La CPNEF-SV s'est mobilisée en faveur de la sécurisation des parcours professionnels en étant à l'initiative de l'accord d'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) de 2006, qui a comporté deux phases :

- un rapport sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges (phase de diagnostic),
- un accord cadre national d'Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) en 2009, et déclinaisons régionales (phase opérationnelle), en partenariat avec les ministères en charge de l'emploi et de la culture, l'ANACT, l'Afdas, Audiens et le CMB.

Un nouvel EDEC a été conclu sur la période 2014-2017 de façon à poursuivre quelques actions phares :

- au niveau national, l'appui-conseil aux entreprises et les bilans de compétences spécialisés pour les salariés ;
- au niveau régional, les actions de développement des compétences via l'accès à la formation professionnelle continue.

Les ministères en charge de l'emploi et de la culture, l'Afdas et Audiens sont partenaires de la relance de l'opération.

Les contrats d'objectifs territoriaux avec les régions

La CPNEF-SV a accompagné la conclusion et le déroulement de contrats d'objectifs emploi/formation territoriaux spécifiques au spectacle vivant (ou équivalents) dans un grand nombre de régions. Certains portent uniquement sur le spectacle vivant, d'autres incluent l'audiovisuel, voire les arts visuels, le livre...

Quel avenir pour la CPNEF-SV ?

Dans la lignée des préconisations du CEP de 1997, les actions de la CPNEF-SV se sont ainsi articulées autour d'un double registre fonctionnel :

- Une fonction de structuration et de professionnalisation des entreprises et des salariés : elle impulse la dynamique de structuration de l'appareil de formation et de l'offre de formation en mobilisant notamment les ressources publiques (EDEC/ADEC). L'examen de cette orientation ne saurait être déconnecté du rôle joué par la formation professionnelle sur la sécurisation des parcours dans le spectacle vivant. Cet examen est proposé dans la partie 3 du rapport. A ce stade, et suite à la récente réforme de la formation professionnelle de 2014, les enjeux s'orientent vers la construction et la mise en œuvre d'une politique de qualité des formations et donc le renforcement d'une orientation plus régulatrice. Dans le champ du spectacle vivant, le processus d'ingénierie en amont reste insuffisant et l'offre procède davantage d'une approche académique que qualifiante (acquis de l'apprentissage). Agir sur la qualité et donc sur les contenus de formation passe vraisemblablement par un renforcement de la professionnalisation des formations (cf. recommandations partie 4) et par la mise en place de dispositifs d'évaluation *ex-ante* et *ex-post* des formations. Sur ce point, les liens entretenus avec son OPCA (AFDAS) gagneraient en consolidation.
- Une fonction de production d'une expertise collective dans un lien fort avec l'OPMOC-SV, tour à tour pierre angulaire de l'équipement de la négociation sociale et vecteur d'une identité ou d'un socle commun cognitif transversal au spectacle vivant.

Si cette dynamique a permis l'institutionnalisation du spectacle vivant dans le champ de la politique emploi-formation il reste que les conditions de fonctionnement de l'instance sont à conforter. La vigilance doit porter alors en toute logique sur le financement de l'instance dont le socle risque d'être altéré par les restrictions budgétaires (notamment du ministère en charge de la culture) et les nouvelles modalités de financement du paritarisme.

L'autre point de vigilance réside dans sa capacité à consolider sa fonction d'expertise collective. La valeur et la légitimité des actions et travaux de la CPNEF-SV reposent sur l'implication de ses membres, bénévoles, ainsi que sur leur capacité à les conduire en réponse aux enjeux et besoins du secteur. Ainsi, sur le plan pratique se pose la question de la participation et de l'appropriation de ses travaux par les organisations qui en sont membres. C'est une nécessité, par exemple pour les productions de statistiques, en regard de leur importance, afin d'aboutir à un diagnostic partagé utilisable au niveau du dialogue social et de la politique contractuelle avec les pouvoirs publics.

L'interrogation porte donc aujourd'hui sur **les modalités d'appropriation** des travaux par les partenaires sociaux du spectacle vivant. Elle porte également sur le renforcement de la **coordination des productions** sur le champ emploi-formation, et la **consolidation d'une production offrant une vision globale du secteur**. En effet, si la visibilité du champ s'est indéniablement améliorée, la CPNEF-SV y ayant largement contribué, le constat du « mille-feuille » des travaux demeure, la nécessaire articulation et complémentarité des apports des différents producteurs de données, ou centres de ressources, également. A ce titre, les partenariats avec les différents producteurs de statistiques publiques doivent être renforcés (Pôle Emploi en particulier, mais aussi le DEPS, l'Insee ou la DARES, mais également la sous-commission d'observation de l'emploi du Conseil national des professions du spectacle et l'observatoire qui devrait être créé suite à la publication de la loi relative à la liberté de création, l'architecture et le patrimoine) et d'autres poursuivis (Audiens en particulier) dans le sens d'une complémentarité entre les différentes sources. Il s'agirait également d'améliorer l'identification dans les statistiques des activités et des conditions d'emploi des salariés du spectacle vivant (implémentation des nomenclatures *ad-hoc* par exemple).

Quant aux ressources cognitives à développer par la CPNEF-SV, notamment dans le cadre de son OPMQC-SV, elles doivent être en capacité **d'outiller les problématiques centrales du secteur à savoir notamment l'entrée et la sortie de carrière, la gestion des mobilités professionnelles, l'égalité professionnelle femmes-hommes, la question des âges et la qualité des emplois** (cf. partie 2 du rapport).

La complexité des trajectoires professionnelles nécessite le développement d'approches plus compréhensives de l'accès et du maintien sur le marché du travail. Les approches longitudinales, permettant de suivre les parcours des salariés sur la durée seraient d'un apport indéniable.

Par ailleurs, la vision systémique et globalisante des situations sur le marché du travail doit être poursuivie. L'hétérogénéité des situations (sur le versant salariés mais aussi employeurs) militent ainsi pour des approches typologiques, isolant des profils types de salariés et d'employeurs et promptes à rendre davantage lisibles les liens entre activités et conditions d'activités – emplois et conditions d'emplois. Une première étape pourrait être une étude sur les pratiques de recrutement et d'emploi des entreprises distinguant les trois grands domaines professionnels du secteur (techniciens, artistes, administratifs).

Sur le volet plus qualitatif et analytique, le « défi » de la pluriactivité (cf. partie 2) implique également la poursuite ou la réactivation des travaux centrés sur les métiers et les compétences (cartographie/référentiels). La capitalisation des différentes études métiers (danseurs, comédiens, musiciens...) peut également y contribuer. Ceci dit, un des objectifs opérationnels de ce travail est la reconnaissance, la valorisation puis la construction de dispositifs d'acquisition des compétences spécifiques ainsi que la transférabilité des capacités. De tels outillages existent et se développent à l'instar de ceux réalisés par Agefos PME.

Enfin, certains thèmes fréquemment traités par les branches dans le cadre de leur observatoire, à l'instar de l'égalité professionnelle⁶⁶, requièrent une identification préalable des problématiques propres au secteur et ce à la croisée des métiers exercés. Pour l'heure, les débats et des revendications de la profession s'inscrivent notamment autour de la problématique sensible des intermittentes, des droits aux prestations sociales des salariés intermittentes/intermittents en congés maternité ou en arrêts maladie.

⁶⁶ Voir notamment la récente étude commanditée par l'observatoire des métiers de l'audiovisuel : « Les inégalités hommes / femmes dans l'audiovisuel, au travers des dynamiques de parcours », CESPRA, 2015.

Un accord pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes a été signé en 2012 dans la branche du spectacle vivant public. Les données produites pour le suivi de l'accord démontrent le caractère très sexué de certains métiers. Un travail de sensibilisation à la mixité des métiers, à l'embauche ou dans les organismes de formation initiale pourrait être l'une des pistes de travail du secteur dans les années à venir.

La structuration des organisations professionnelles du spectacle vivant : articuler expertise, garanties collectives et offre de services de proximité

La question de la structuration du secteur et des organisations professionnelles reste bien évidemment d'actualité de par leur vocation à être les instruments du changement social et de réglementation des conditions d'emploi et de salaires, mais aussi de défense des intérêts de la profession. Leur efficience s'inscrit dès lors dans une tension entre capacité à fournir une offre de services de proximité (accompagnement des entreprises et des salariés) et construction de protections sociales collectives dans les domaines de l'emploi et de la formation. Le déploiement de cette offre de services nécessite certes des moyens mais également une structuration idoine.

D'un point de vue plus opérationnel, eu égard à l'isolement des acteurs professionnels au pluralisme des représentations, au resserrement des actions et financements de l'Etat, il s'agit de **renforcer les dynamiques de coordination et d'accompagnement**. La nécessité d'une meilleure structuration demeure très forte, l'expertise collective tout autant, et, nous venons de le voir, celle-ci passe notamment par le renforcement du partage de diagnostics et l'appropriation des travaux conduits par les organisations elles-mêmes, la CPNEF-SV, les institutions sociales (Audiens, Fonds de professionnalisation, Afdas, Pôle emploi), CNV, sociétés de gestions collectives, les pouvoirs publics...

De surcroît, les modes de gouvernance se déplacent aujourd'hui au niveau territorial.

Suite aux réformes des collectivités territoriales, de la formation professionnelle, l'échelon régional acquiert une place incontournable et voit ses compétences renforcées sur les champs de l'emploi et de la formation professionnelle. La gouvernance des politiques de formation s'en voit renouvelée au niveau interprofessionnel (CNEFOP, CREFOP, COPANEF, COPAREF, etc.) afin de permettre la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée, et les partenaires sociaux sont appelés à y être partie prenante. Le spectacle vivant doit ainsi se donner la possibilité d'avoir une présence suffisamment forte pour faire valoir ses besoins spécifiques.

L'enjeu est double :

- d'une part **définir une stratégie en matière d'emploi et de formation au regard des besoins du terrain en cohérence avec la stratégie et les priorités du niveau national,**
- d'autre part **être en capacité de déployer** et de faire valoir les besoins et les priorités de la profession.

Si le croisement des logiques professionnelles et territoriales est un enjeu fondamental, la question est de savoir comment y répondre de la manière la plus adéquate. Pour le spectacle vivant, l'enjeu est de taille au vu du pluralisme des représentations professionnelles au sein de fédérations d'employeurs, de syndicats de salariés ou encore de réseaux professionnels, en dépit de la structuration indéniable du secteur au niveau national.

Les représentations existent, les outils également comme en témoignent les nombreux accords régionaux emploi-formation sur le champ du spectacle vivant (COEF, EDEC et ADEC⁶⁷). Il s'agit de **conforter ou de développer la coordination et les espaces de concertation** avec les pouvoirs publics et d'autres secteurs comme l'audiovisuel, les éditions phonographiques, l'animation, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels. Il s'agit également de distinguer ce qui relève du spécifique ou du transversal, du territoire et/ou de la profession.

⁶⁷ Cf. encadré supra.

1-1-3. Formes d'expression, disciplines, esthétiques : le renouveau du spectacle vivant

► La situation en 1997

Le CEP de 1997 offrait une présentation générale du spectacle vivant par secteur d'activité et brossait un panorama du contexte économique et professionnel de chacun des secteurs : théâtre, danse, musique classique, variétés (aujourd'hui musiques actuelles), cirque et les arts de la rue. Davantage focalisé sur certaines disciplines (théâtre en particulier), le rapport soulignait toutefois l'essor des arts de la rue « dans un contexte de demande croissante des collectivités locales » et la diversification de l'offre de spectacles de cirque. La structuration professionnelle du secteur des variétés était à l'époque récente tout comme « la revendication des professionnels d'être pris en compte comme un secteur à part entière du spectacle vivant ».

Quelques problématiques étaient déjà pointées telle la disproportion entre la production et la diffusion en particulier dans le théâtre où la « logique de subventionnement largement conditionnée à la création a généré une offre de spectacles bien supérieure aux potentiels de diffusion ». Les auteurs voyaient la diffusion comme un enjeu fondamental et dans les festivals une source de diffusion plus soutenue des créations en particulier dramatiques et chorégraphiques.

La mosaïque du spectacle vivant se recompose progressivement dans une dynamique croisée de renouveau de la création et des modalités de diffusion parallèlement à l'effritement du modèle de production/diffusion public (secteur subventionné) et de ce fait du volume d'activité et par là de l'emploi. C'est ce qu'illustre cette section dont l'ambition n'est pas de renouveler le panorama exhaustif du CEP de 1997 mais de pointer quelques éléments de renouveau des activités du secteur.

La création artistique

La vitalité de la création artistique et culturelle jalonne l'ensemble des constats des rapports institutionnels et la vitalité du secteur tout autant comme en témoignent les 3 300 compagnies de théâtre, danse, cirque et théâtre de rue ; les 8 000 ensembles et groupes musicaux indépendants ; les 5 000 spectacles différents produits chaque année⁶⁸.

Nonobstant, ceux-ci attestent également d'une dynamique d'institutionnalisation et de reconnaissance variable selon les disciplines et les esthétiques.

Ainsi, certains domaines autrefois marginaux ont gagné en visibilité à l'instar des arts de la rue, des arts du cirque et des musiques actuelles. Les ressorts de ce développement ou de ce renouveau sont bien évidemment multidimensionnels : renouvellement des esthétiques (hybridation des disciplines, contemporain), renouveau de la diffusion et investissement de l'espace public, mission de « soutien à la création » du Ministère de la Culture, soutien institutionnel du secteur socioculturel, rôle croissant des initiatives et collectivités locales, etc.

Les arts de la rue s'affirment progressivement à partir des années 1970 après avoir été dans la confidentialité. Ils se revendiquent comme un secteur favorisant le lien social, l'innovation créatrice, l'hybridation des genres (danse, théâtre, installations éphémères et arts visuels...), dont la spécificité tient à la diffusion des spectacles. Une création dense certes mais qui reste hétérogène (dans les conditions d'exercice et ou des degrés de professionnalisation) et dépendante de la demande des collectivités territoriales ou de l'achat institutionnel. Le secteur et la profession peinent à se structurer⁶⁹ : « le caractère souvent très informel

⁶⁸ Latarjet 2004, *op.cit.*

⁶⁹ En dépit de la structuration du réseau Hors les Murs, du soutien de l'Etat via ses aides aux compagnies, CNAR, festivals.

des modes de fonctionnement et d'échanges, qui a pu assurer la survie du secteur en l'absence d'un soutien institutionnel, masque mal la grande précarité qui entrave la structuration et le développement de la profession »⁷⁰.

Les arts du cirque se sont fortement renouvelés avec l'essor du *nouveau cirque*, sous l'impulsion des festivals d'été, mais aussi de la légitimation institutionnelle⁷¹ et l'action volontariste des pouvoirs publics. Les modalités de la création, les codes esthétiques se sont vus transformés par les valeurs du contemporain (M-C Garcia, 2011)⁷². Le clivage « classique » - « contemporain » s'est renforcé et « c'est au secteur jeune, foisonnant, qui se dessine, investissant différents lieux de représentations, plusieurs champs artistiques, diversifiant ses débouchés et multipliant les « petites formes » plus faciles à vendre. »⁷³ Le cirque traditionnel est également dynamique et connaît de fortes évolutions.

Les musiques actuelles s'imposent désormais dans le paysage de la musique dans un cloisonnement fort avec les musiques « classiques ». Cette filière est toutefois considérablement impactée par le numérique et les FAI (fournisseurs d'accès internet) sur le volet de la captation. Elle fait l'objet de nombreux travaux, en particulier ceux du CNV et des organisations d'employeurs (PRODISS, SMA) et de multiples réseaux. Visibilité, structuration professionnelle récente, mais aussi forte hétérogénéité des acteurs. Les statistiques disponibles témoignent d'un mouvement de concentration de la diffusion autour de quelques spectacles, et ce en dépit de la hausse globale de la fréquentation : « *les 50 premiers spectacles en termes de recettes ont ainsi concentré, en 2013, 48% de la billetterie, 30% de la fréquentation pour seulement 7% du nombre total de représentations. Leur bonne tenue en 2013 a eu tendance à accroître la concentration des recettes et de la fréquentation autour de quelques spectacles mais aussi autour de quelques producteurs/diffuseurs.* » (CNV 2014⁷⁴). Par ailleurs, le secteur a vu l'arrivée récente de nouveaux acteurs puissants, disposant de moyens financiers pour investir, souvent en rachetant des entreprises (acteurs internationaux du spectacle vivant, des acteurs extérieurs à la filière musicale et maisons de disques, confrontées à la baisse des recettes de la musique enregistrée qui s'assurent ainsi de nouveaux relais de croissance).

Les effets de la mondialisation et de la concentration des entreprises de production et de distribution pourraient menacer la diversité culturelle. Les risques de standardisation et d'appauvrissement qualitatif sont-ils réels ? *Une étude est actuellement en cours à la DGCA sur ce sujet.*

De nombreuses inquiétudes portent sur la fuite de valeurs économiques – ou de recettes- liées entre autre à la dématérialisation. L'évolution des usages, l'impact du numérique, le poids des nouveaux acteurs intégrés, la contraction des ressources publiques fragilisent les acteurs historiques du secteur. Le développement de la diffusion de spectacles en ligne a scellé l'apparition de nouveaux acteurs et intermédiaires « hors spectacle » (Télécom, Internet...)⁷⁵. La dématérialisation de la billetterie aurait eu un effet accélérateur des pratiques illicites de vente⁷⁶... En bref : « Un contexte de crise qui déstabilise tout le secteur, une économie marquée par l'interdépendance entre les acteurs de l'industrie phonographique et de l'organisation de concerts, qui se traduisent par d'importants mouvements de concentration. De nouveaux acteurs – majors du disque, multinationales de l'Entertainment ou de la communication – occupent

⁷⁰ « L'économie des arts de la rue » Développement culturel No 127 - édition mise à jour août 2000.

⁷¹ Création du CNAR, de l'ENAC...

⁷² Garci M-C, « Artistes de cirque contemporain », éd. La Dispute, 2011.

⁷³ DAVID-GIBERT G, 2006, « L'archipel économique du cirque », Développement culturel n° 152 – Octobre 2006.

⁷⁴ CNV Info, hors série, septembre 2014 : « La diffusion des spectacles de variétés et de musiques actuelles en 2013 : Statistiques commentées et éléments d'évolution 2012-2013 ».

⁷⁵ Cabinet ITEMS International, 2014, « Impact du numérique sur le spectacle vivant », in *Innovations numériques au sein de l'écosystème du spectacle vivant*, étude réalisée pour le ProdiSS, janvier 2014.

⁷⁶ Face à la dématérialisation La loi du 12 mars 2012 (loi n°2012-348) n° 2012-348 du 12 mars 2012 tendant à faciliter l'organisation des manifestations sportives et culturelles (1) pose désormais un cadre réglementaire, sans pour autant arrêter cette pratique de revente illicite. Le ProdiSS promeut également une campagne de sensibilisation des consommateurs.

désormais des positions stratégiques »⁷⁷. Au vu de ces inquiétudes, la question de la quantification de ces mouvements se pose. L'État, en particulier, s'est emparé de cette question afin d'objectiver ces éléments.

La diffusion

Face à la problématique structurelle du déséquilibre entre production et diffusion, de nouveaux vecteurs novateurs sont mis en avant. Il en va ainsi des potentialités offertes par la diffusion numérique des œuvres de spectacle vivant (et des commandes de captation), toutefois encore rarement usitée dans le secteur⁷⁸. La multiplication des festivals est un des phénomènes les plus mis en exergue. Ils sont reconnus comme des ressorts importants de la démocratisation de l'accès au spectacle, la diffusion des créations contemporaines ou des « nouveaux talents » tout en posant la question du respect du cadre professionnel dans les cas de festivals faisant appel à des artistes amateurs ou à des bénévoles.

Loin d'une logique étatique « d'aménagement du territoire », de nombreux festivals sont nés d'initiatives locales. Relativement méconnus jusque très récemment et sans qu'il soit possible de les dénombrer avec certitude⁷⁹, les festivals sont désormais au cœur de nombreux débats sur leur rôle dans l'activité culturelle, leur importance en termes de création et d'emplois artistiques. Les enquêtes et travaux⁸⁰ récents témoignent d'une dynamique en « quête de terrain » : vecteurs de communication pour les collectivités locales, lesquelles en sont les principaux financeurs, mouvement d'hybridation des festivals, entre l'événementiel et le permanent, interdisciplinarité⁸¹... Aujourd'hui « Les festivités s'empilent, sans aucune régulation de la part des collectivités locales ni des directeurs artistiques » entraînant une saturation de l'offre⁸² bien que cette dernière soit difficile à quantifier.

Alors, l'essor est-il en train d'être stoppé faute de financement ? Baisse des subventions, baisse des fréquentations, baisse du nombre de concerts et hausse des tarifs. Chaque production coûterait de plus en plus cher, ce qui met à mal la rentabilité des spectacles. Ainsi, bien qu'ayant connu un essor significatif, les festivals ont connu une hausse de leurs recettes (le ticket moyen augmentant) mais aussi une hausse plus rapide des charges, en particulier dans le domaine de la technique, logistique et sécurité. La dynamique de démocratisation semble alors toute relative.

Considérés comme emblématiques d'une nouvelle économie de l'événementiel culturel, leur développement et leur place grandissante coïncident avec l'apparition dans le champ culturel d'entreprises prestataires dont l'activité principale n'est pas le spectacle vivant (agences d'événements notamment). La multiplication de ces structures et de ces nouveaux acteurs intermédiaires renvoie à la problématique de la redéfinition des producteurs et diffuseurs de spectacle (cf. section 1-1 de ce rapport). Une étude conduite par le cabinet Ithaque pour le DEPS du Ministère de la Culture⁸³ souligne cette tendance tout en offrant une définition et une typologisation des événements culturels : leur inscription dans un territoire apparaît comme un critère essentiel. L'auteur pointe alors la question de leur place dans les politiques culturelles et de leur articulation aux territoires pour conclure sur la nécessité d'un renforcement « d'une ingénierie culturelle en lien avec la problématique croisée de l'événementiel culturel et des territoires. »⁸⁴.

⁷⁷ G. Guibert, D. Sagot-Duvaurox, 2013, *Musiques actuelles, ça part en live*, coédition IRMA/DEPS, en partenariat avec le CNV.

⁷⁸ S. Dorny, J-L Martinelli, H-A Metzger, B. Murat (2012).

⁷⁹ Leur nombre pourrait se situer aux alentours de 3 000 en France, d'après le *Guide des Festivals*.

⁸⁰ En particulier ceux initiés par France Festivals.

⁸¹ E. Négrier, M-T. Jourda, 2007, *Les nouveaux territoires des festivals*, Broché.

⁸² E. Négrier, *Le Monde économie*, « Les festivals soumis à rude épreuve », 03 juillet 2013.

⁸³ Claude Vaublare, *Les événements culturels : essai de typologie*, CE-2009-3

⁸⁴ Ibid. Claude Vaublare, *Les événements culturels : essai de typologie*, CE-2009-3

Le renouveau du spectacle vivant, s'il témoigne du dynamisme propre au secteur et de cette capacité à se « réinventer », est aujourd'hui globalement confronté à un certain nombre de difficultés. Sans prétendre gommer les enjeux propres à chacune de ces disciplines ou filières, tous les travaux convergent vers les mêmes constats :

- l'hétérogénéité des situations en termes de statut, de taille, la tendance à la bipolarisation ;
- la fragilité financière des entreprises qui conjuguent difficilement innovation et impératifs commerciaux ;
- l'atomicité et la dispersion des ressources en particulier pour les entreprises de petite taille et la dépendance aux subsides publics, pour certaines d'entre elles, qui se raréfient et s'octroient selon une logique de « saupoudrage » ;
- la stagnation ou la réduction des subventions impactant la capacité à produire et donc l'emploi dans la branche du spectacle vivant subventionné ;
- un réseau de production et de diffusion dans le spectacle vivant subventionné peu articulé avec la dynamique de création ;
- la difficulté à favoriser l'émergence ;
- l'hétérogénéité territoriale et un manque de coordination entre Etat et collectivités territoriales mais également entre ces dernières ;
- l'interdépendance croissante avec de nouveaux acteurs publics et privés ;
- la faiblesse des mécanismes de coopérations à l'échelle locale, nationale et internationale afin de favoriser la circulation des œuvres.

1-2 La dynamique fragile du spectacle vivant

1-2-1. Les ressources des activités du spectacle vivant : restriction de la dépense des ménages et soutien de l'activité

L'hypothèse générale présente dans les études et rapports existants est celle d'une relative stagnation des ressources issues des ménages et d'une progression des subventions publiques moins rapide que celle du nombre des salariés, expliquant ainsi au moins en partie une baisse du revenu des salariés des professions du spectacle vivant.

Mais si, a contrario de cette thèse, on retient l'idée d'une progression assez accentuée de la masse salariale et du salaire moyen entre 2000 et 2010 (voir partie 2), il faut alors comprendre d'où viennent ces ressources supplémentaires.

L'enquête quinquennale de l'Insee exploitée avec le MCC-DEPS sur les conditions de vie des ménages donne quelques pistes qui sont probablement à approfondir. Dans une publication de 2011, Bruno Maresca, Romain Picard et Thomas Pilorin comparent les années 2001 et 2006⁸⁵. Ils observent qu'en euros constants, les dépenses culture-médias des ménages ont sensiblement baissé au cours de la période. Alors qu'elles représentaient 4,4% du budget total des ménages en 2001, les dépenses culture-média ne représentent plus que 3,6% en 2006 alors que le revenu des ménages n'a que très légèrement augmenté. Ainsi « Le ralentissement des consommations culturelles serait en phase avec la dégradation du moral des ménages ».

Mais plus particulièrement en ce qui concerne les dépenses dans le spectacle vivant le constat est celui d'une baisse: « une baisse de 11% en 5 ans (de 42 à 38 Euros), alors que le registre relatif à l'image reste stable dans le budget des ménages et se révèle peu affecté par l'irruption de la micro-informatique et de l'internet ».

L'élasticité au revenu des dépenses liées aux pratiques artistiques et associatives, mais aussi du spectacle

⁸⁵ B. Maresca, R. Picard et T. Pilorin, 2011, « Dépenses culture-médias des ménages au milieu des années 2000 : une transformation structurelle », Culture Etudes -2011-3.

vivant, est plus prononcée soulignant que leur caractère de « consommation élitiste s'est encore accru entre 2001 et 2006. » En effet l'écart des consommations culturelles entre les cadres et les ouvriers se maintient à un niveau de 2,2. Cet écart est encore plus prononcé entre secteur privé et public.

Ces chiffres peu encourageants, semblent, au moins pour partie, en contradiction avec les études des pratiques culturelles⁸⁶. Si les études de fréquentation des concerts classiques indiquent une tendance à la baisse et au vieillissement, tel n'est pas le cas des concerts de rock ou de jazz, ni des spectacles de danse ou de théâtre qui connaissent une hausse régulière.

Une explication pourrait être trouvée dans un document qui vise à calculer le poids économique de la culture en 2013 à partir des données issues de la comptabilité nationale⁸⁷. Celui-ci indique que le poids économique direct de la culture baisse sensiblement depuis 2003 pour atteindre les 2.3 % en 2013. Pour autant, dans le même temps, la part du spectacle vivant augmente de manière significative. Mais selon l'Insee cette augmentation « provient surtout de l'augmentation de ses prix » en parallèle d'une baisse du volume d'activité dans le secteur marchand. D'autres sources (CNV et Association pour le soutien du théâtre privé) montrent que « le nombre des entrées pour les spectacles de musique a augmenté plus vite que le prix moyen d'une entrée... Cela peut s'expliquer par le fait que le public des spectacles s'oriente de plus en plus vers les places moins chères ou vers des spectacles moins coûteux »⁸⁸.

Face à cette apparente restriction dans les dépenses des ménages que peut-on comprendre des évolutions des dépenses publiques ?

1-2-2 Un risque d'incohérence et d'opacité

Les collectivités territoriales sont progressivement devenues les premières contributrices au financement du spectacle vivant. En 2013, quand l'État est présent, les collectivités assurent 72 % du financement de la création/production, / diffusion (dont 69 % du financement des scènes nationales et 88 % du financement des scènes conventionnées), et la 47 % du financement des compagnies⁸⁹.

Un rapport récent de l'IGAC⁹⁰ fournit de précieuses indications en ce qui concerne les dépenses des régions en 2013 : « Avec près de 267 M€, soit 37% de leurs dépenses, le domaine du spectacle vivant apparaît comme le tout premier bénéficiaire des politiques culturelles de régions auquel elles consacrent deux fois plus de moyens qu'à l'ensemble de leurs politiques en faveur des patrimoines qui se situent, avec 125 M€, en seconde place. »

Si ces mêmes tendances se retrouvaient dans les interventions des départements, des communes et de leurs groupements, une augmentation des dépenses publiques concernant le spectacle vivant accompagnerait ainsi la hausse des effectifs et celle des salaires distribués.

Toutefois, chaque collectivité détermine ses propres critères sans qu'il n'y ait harmonisation des systèmes locaux de financement. La diversité des sources de financement se conjugue à une diversité de critères d'attribution.

Face à l'émiettement des subventions entre les différents niveaux (Etat, région, département, communes, intercommunalité), comment rendre davantage visibles et opérants les financements publics et leurs usages ? Faut-il subventionner la création ou la diffusion de spectacle ?

⁸⁶ Olivier Donnat, 2011, « Pratiques culturelles 1973-2008. Dynamiques générationnelles et pesanteurs sociales », Culture Etudes 2011-7.

⁸⁷ Yves Jauneau, Xavier Niel, 2014, « Le poids économique direct de la culture en 2013 », Culture en chiffres, - 2014-5.

⁸⁸ Yves Jauneau, Xavier Niel, *op.cit.*

⁸⁹ *Cartographie nationale du spectacle vivant et des arts plastiques en 2010*, Repères DGCA n°7 – Février 2013.

⁹⁰ Inspection générale des affaires culturelles (IGAC), 2014, « Analyse des interventions financières et des politiques culturelles en région ».

La difficulté majeure réside donc dans la visibilité qui est donnée à cette diversité de système de financement. La complexité de ce système génère pour nombre de compagnies une « inflation préoccupante de leur travail de recherche de partenaires »⁹¹.

A la demande de stabilisation du financement s'ajoute celle d'une nécessaire clarification du financement. L'IGAC réaffirme la nécessité de « fonctions régaliennes de l'Etat » dans le domaine des patrimoines et appelle à préserver un certain équilibre en ce qui concerne la création, « un secteur fragile ». « Si des mesures de clarification apparaissent nécessaires, notamment au regard des responsabilités des différents niveaux de collectivités territoriales et de l'émergence des grandes métropoles, les contingences propres au domaine de la création et l'importance pour le ministère de disposer des leviers suffisants à l'exercice de ses missions au plan national devraient être prises en compte dans les perspectives d'évolution des réseaux labellisés dédiés à la création et à sa diffusion. » Il n'en demeure pas moins que « la réalité décrite montre que cet objectif est encore lointain, tant en homogénéité et en complétude de l'action des régions qu'en termes financiers ».

C'est ainsi que l'actuel projet de loi « création artistique, architecture, et patrimoine » affirme que « la Nation soutient, sur l'ensemble du territoire, l'existence et le développement de la création artistique. » Elle en garantit l'égal accès à l'ensemble des citoyens. La participation des artistes à l'éducation artistique et culturelle est assimilée aux activités de création.

Deux nouveaux principes sont également affirmés : la Nation « protège la liberté de création artistique », considérée comme partie prenante du caractère démocratique d'une société et de la cohésion sociale ; elle « garantit la liberté de programmation artistique. » Enfin, le texte confère à l'Etat, mais aussi aux collectivités, leurs groupements et leurs établissements publics, le rôle de veiller « à la mise en œuvre de ces principes. »

Par ailleurs, l'article 16 de ce projet de loi prévoit d'enrichir sensiblement la vision économique et sociale du spectacle vivant en donnant une base légale à un système d'information centralisé fondé sur les billetteries, informatisées ou non, des spectacles.

Un décret devrait en outre créer un observatoire de la création artistique (spectacle vivant, arts plastiques, et industries liées), dans la suite de la Plate-forme observation expérimentée entre 2008 et 2012 sur le spectacle. L'observatoire ne sera pas une entité nouvelle, mais plutôt un cadre de concertation de l'ensemble des acteurs, publics ou privés, afin que soit partagés la formulation des besoins, la centralisation des données et leur exploitation.

Cet observatoire aura vocation à mobiliser l'expertise de tous les partenaires, telle la Plate-forme inter-régionale d'échange et de coopération pour le développement culturel, d'ores et déjà dévolue à faciliter le travail en réseau, à la conduite de chantiers interrégionaux, à la concertation, l'appropriation et le partage de méthodologies, de réflexions, de ressources, d'expériences et de travaux sur l'action culturelle, et l'aménagement des territoires .

Il n'en demeure pas moins que la littérature disponible sur les dépenses de collectivités territoriales ne permet pas d'isoler le domaine du spectacle vivant. Des **analyses plus fines seraient nécessaires** si les sources issues de la dépense publique l'autorisent, ce qui n'est actuellement pas le cas. Il est cependant probable que les effets combinés de la décentralisation, au moins partielle, des politiques culturelles auprès des conseils régionaux, l'importance qu'y accordent tant les communes que leurs groupements et les conseils départementaux ont produit des effets qu'il convient de tenter de mesurer.

⁹¹ ONDA, 2014.

1-2-3 Vers la territorialisation de la culture ?

De fait, l'organisation territoriale de la France connaît des mutations politico-administratives sans précédent depuis 1982, et ce dans un contexte financier de réduction des budgets publics. L'acte III de la décentralisation suscite de nombreuses inquiétudes de la part des professionnels à l'heure où les effets concrets de ce grand « chambardement »⁹² sur les politiques en faveur de la culture sont inconnus. Les lois de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et portant sur la nouvelle organisation territoriale de la République, adoptées le 2 juillet 2015, soulèvent de nombreuses interrogations quant à l'organisation de la scène artistique française.

Si la culture relève non seulement d'une compétence mais aussi d'une responsabilité partagée par l'ensemble des collectivités, à ce stade, la « territorialisation » pose plusieurs questions : quelles seront les nouvelles modalités de gouvernance au sein des territoires et la répartition des compétences ? Quelle complémentarité entre les acteurs du « mille-feuille territorial » ? Quid du rapport entre l'Etat et les collectivités territoriales ? Comment va se traduire la délégation de compétences de l'Etat aux collectivités ou intercommunalités ?

Autant de traductions dont dépendra le déploiement territorial des dynamiques artistiques et culturelles. La montée en puissance des métropoles remet l'accent sur le débat autour des disparités territoriales. A titre illustratif, en 2013 sur le réseau subventionné par le MCC (hors établissements publics), 40 % des subventions (ministère en charge de la culture et collectivités territoriales) sont accordées à trois régions : Île-de-France, Rhône Alpes, PACA⁹³.

Le rapport de l'IGAC⁹⁴ insiste également sur ce risque non négligeable au vu des 2,2 milliards d'euros consacrés à la seule région Ile-de-France sur les 3,3 milliards d'euros que l'Etat consacre à la culture en région. « Un poids considérable », considère l'IGAC qui appelle à un rééquilibrage dans le cadre de l'application de la loi Maptam du 27 janvier 2014. Pour éviter que le ministère de la Culture « ne devienne le ministère des franciliens, voire des parisiens », « il apparaît essentiel que le ministère veille à conserver les leviers nécessaires à une politique nationale en capacité de se déployer sur l'ensemble du territoire ». Les disparités sont de natures diversifiées : déséquilibres entre « politique de la grandeur » et « services d'aide à la création et à la production au bénéfice des petites et moyennes structures », déséquilibres entre grandes métropoles et banlieues... Par ailleurs, la territorialisation et la dépendance grandissante aux financements des collectivités territoriales laisseraient également une place grandissante à « l'interventionnisme des élus ».

Il conviendrait alors de soutenir l'existant pour ne pas accroître les disparités territoriales.

Un grand nombre d'acteurs professionnels plaident alors pour un renforcement des espaces de concertation entre les différents acteurs concernés par la construction de politique culturelle locale. Les conférences territoriales de l'action publique pourraient, sous la houlette de la Région, être cet espace de concertation. Il en va de même avec le développement des EPCC du spectacle vivant, outils juridiques destinés à organiser la coopération entre les collectivités territoriales pour la gestion des services publics culturels.

⁹² Observatoire des politiques culturelles, *Décentralisation et Culture : vers un grand chambardement ?*, La Revue, n°43 Hiver 2013.

⁹³ DGCA 2013, *op.cit.*

⁹⁴ IGAC, *op.cit.*

1-3. Une photographie globale des employeurs du spectacle vivant

► La situation en 1997

Le CEP faisait de l'amélioration de la visibilité statistique des emplois et de la situation des employeurs un enjeu essentiel pour la branche (cf. axe 5 des recommandations). Le diagnostic souffrait en effet d'un manque de données globales et fiables sur le spectacle vivant.

De fait, les auteurs du CEP proposaient une analyse pour l'essentiel à « caractère exploratoire » exploitant essentiellement les fichiers du GRISS/Audiens et limitée à la dernière année pour laquelle les données ont été fournies, soit 1993. Ceux-là annonçaient ainsi : « le spectacle vivant est une branche dont les contours et la segmentation restent délicats à appréhender avec précision ».

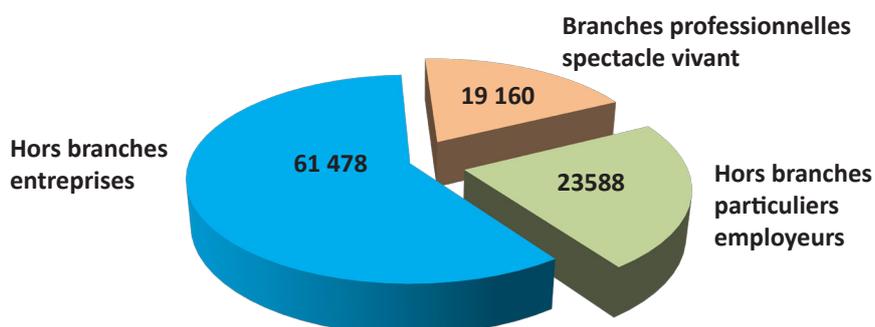
Le recensement opéré à partir des fichiers du GRISS/Audiens faisait état de 4 608 employeurs du spectacle vivant et audiovisuel, sans possibilité de distinction. Ainsi l'objectif principal en termes statistiques visait à établir des comptages pour dénombrer les employeurs et les salariés du spectacle vivant, dans une optique identitaire afin de mesurer le poids sectoriel. Un important travail sur les nomenclatures a été nécessaire pour y parvenir.

Désormais, l'état des lieux des employeurs du spectacle vivant a indéniablement gagné en visibilité et en précision notamment sous l'impulsion du ministère de la culture (travaux de la Commission emploi du CNPS, du DEPS et de la DGCA) et de la CPNEF-SV. En plus de comptage précis, le milieu professionnel dispose d'indicateurs sur le profil des entreprises et permettant d'apprécier les tendances sur une période longue (depuis 2000).

► **Tous les indicateurs mentionnés ci-après sont issus du tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation édité par la CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQC-SV⁹⁵.**

En 2012, on dénombre 19 160 employeurs dont l'activité principale relève du spectacle vivant⁹⁶ et 85 066 employeurs dont le spectacle vivant n'est pas l'activité principale⁹⁷.

Graphique 1-1 • Répartition des employeurs du spectacle vivant en 2012



Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi/Audiens.

⁹⁵ Cf. annexe 4.

⁹⁶ Tableau de bord emploi/formation OPMQC-SV / Audiens données 2012 : Naf 9001Z, 9002Z et 9004Z.

⁹⁷ Champ du Guso.

1-3-1. Une expansion rapide du nombre d'employeurs

► La situation en 1997

Les fichiers du GRISS/Audiens faisaient état de 4 608 employeurs du spectacle vivant et audiovisuel. En termes de caractéristiques, le marché des employeurs du spectacle se distinguait par une forte instabilité : le taux de sortie des employeurs était de un tiers sur une année et de 50% au bout de cinq ans.

Les auteurs concluaient que « le cœur de la population des employeurs qui embauchent des personnes œuvrant dans le domaine du spectacle est constitué d'employeurs dont la principale activité est la production de spectacles. Du point de vue de la quantité d'emplois offerts, ils sont assez également répartis mais peu d'entre eux sont vraiment petits » (CEP, 1997).

Les employeurs ayant pour activité principale le spectacle vivant

Depuis, le chiffrage de leur nombre est devenu précis : en 2012, on dénombre **19 160 employeurs dont l'activité principale relève du spectacle vivant** (OPMQ-SV, 2014⁹⁸). Ceux-ci ont connu une augmentation relativement rapide en 10 ans (+61% entre 2000 et 2012) et ininterrompue⁹⁹.

La dynamique du paysage des employeurs est en double teinte. Une part non négligeable de ces derniers est relativement récente (37% des employeurs le sont depuis moins de 5 ans). Toutefois, le renouvellement du parc semble s'essouffler : 63 % des employeurs du secteur ont plus de cinq ans d'ancienneté en 2012 (hors Guso) et le taux de renouvellement ralentit depuis les dix dernières années pour atteindre un niveau relativement modéré (13%). La forte instabilité dépeinte dans le CEP est donc moins nette.

Composante première de l'économie du spectacle vivant, le statut associatif prédomine largement (81% des employeurs du secteur relèvent du statut associatif). Le statut commercial rassemble ainsi un nombre relativement faible de situations (13 % des employeurs sont des SARL/EURL, soit 2 616).

Toutefois, ces données nécessitent d'être pondérées par leur poids en termes de masse salariale versée qui représente près de 43,2 % (15 549 employeurs relevant du statut associatif ont quant à eux versé 48,5 % de la masse salariale).

Trois activités, trois dynamiques :

- Les « Arts du spectacle vivant » : rassemblent le plus grand nombre d'employeurs (16 231, soit 85%) et drainent le plus d'emplois. Leur nombre est en hausse depuis 2000. Les entreprises sont de très petites tailles mais les disparités sont fortes.
- Les « Activités de soutien au spectacle vivant » : le deuxième marché en termes d'employeurs (2 365, soit 12%) mais une offre d'emplois en baisse depuis 2000. On observe de fortes disparités de tailles, mais une tendance moyenne à la concentration.
- La « Gestion de salles de spectacle » : peu d'employeurs (564, soit 3%), mais dont l'offre d'emplois est en hausse depuis 2000. Des entreprises sont de tailles importantes et on observe également un renforcement de la concentration.

⁹⁸ Tableau de bord emploi/formation, OPMQC-SV / Audiens, données 2012, Naf 9001Z, 9002Z, 9004Z.

⁹⁹ L'actualisation du tableau de bord de l'OPMQC-SV à partir d'Audiens confirme cette tendance avec 19 588 employeurs recensés en 2013.

Les employeurs n'ayant pas pour activité principale le spectacle vivant (champ du Guso)

On constate parallèlement un nombre très important d'employeurs dont le spectacle vivant n'est pas l'activité principale¹⁰⁰ soit 85 066 en 2012¹⁰¹, soit cinq fois plus que le nombre d'employeurs du secteur. Leur progression est particulièrement vive depuis 2000 : + 86%. Il faut néanmoins noter que l'augmentation du nombre d'employeurs est liée à la montée en puissance du Guso créé en 1999 et devenu obligatoire en 2004.

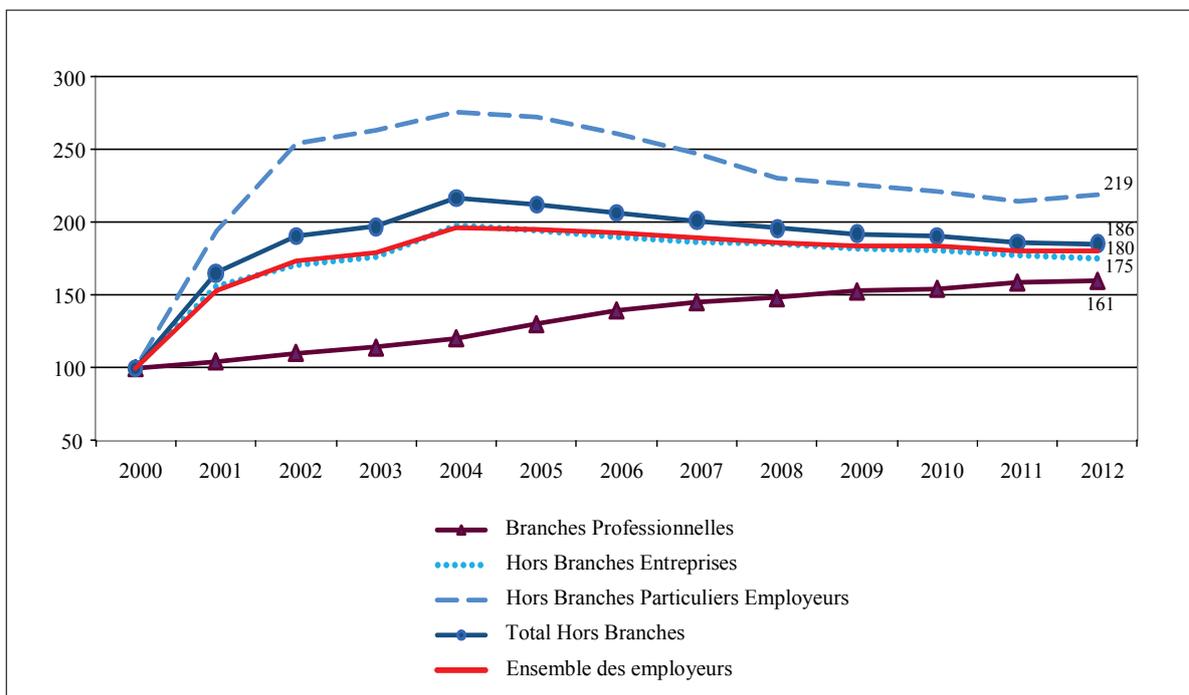
L'activité principale de ces employeurs est relativement concentrée. Dans 40 % des cas, il s'agit d'associations spécialisées dans les occupations culturelles ou récréatives, dans 10 % d'administrations publiques générales et enfin dans 6 % de la restauration traditionnelle.

Deux statuts juridiques prédominent : l'association (40 %) et les particuliers employeurs (28 %). Le nombre moyen de manifestations organisées est de 4 par employeur relevant du champ du Guso et il chute à 1,4 pour les particuliers employeurs.

Si les employeurs relevant du champ du Guso emploient de plus en plus de salariés du spectacle vivant (+132%), ils génèrent moins de 10% de la masse salariale versée. En termes de volume d'emplois, ce segment d'employeurs a déclaré 70 295 salariés, soit 26 % du total des salariés du spectacle vivant.

L'essentiel du marché du travail en termes de volumes d'emploi et de rémunérations s'effectue dans le secteur du spectacle vivant. Néanmoins, l'expansion rapide du nombre d'employeurs relevant du champ du Guso ainsi que des emplois générés interroge le périmètre et la portée de la régulation du spectacle vivant.

Graphique 1-2 • Évolution du nombre d'employeurs de 2000 à 2012 (indices base 100 en 2000)



Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi/Audiens.

¹⁰⁰ Qui n'ont pas pour activité principale le spectacle vivant (hors codes de la Naf 9001Z, 9002Z et 9004Z). Tableau de bord emploi/formation, OPMQC-SV / Audiens, données 2012.

¹⁰¹ 83 927 en 2013 selon les données publiées récemment par l'OPMQC-SV dans le tableau de bord.

1-3-2. Fragmentation du paysage des employeurs et inégalités de situations

► La situation en 1997

La comparaison du profil des employeurs avec le CEP est difficile, le champ y étant appréhendé de manière plus grossière. Nonobstant, celui-ci indiquait que « Le cœur de cette population est constituée d'employeurs dont la principale activité est la production de spectacles. Du point de vue de la quantité d'emplois offerts, ils sont assez également répartis mais peu d'entre eux sont vraiment petits ».

Désormais, le constat diffère : **la hausse du nombre des employeurs s'accompagne d'une fragmentation du paysage et d'une augmentation des disparités** avec d'un côté quelques grands établissements et une myriade de toutes petites entreprises fonctionnant parfois sans salariés permanents.

Ainsi en 2012, moins de 3 % des employeurs du secteur versent la moitié de la masse salariale. **Les inégalités de tailles sont importantes et se creusent dans le temps**¹⁰². L'écart de taille entre les plus petites et les plus grosses unités augmente entre 2000 et 2012 (le rapport interquartile passe de 6,7 à 9,5).

Nonobstant cette bipolarisation du marché, leur taille est globalement réduite. En 2012 :

- 43% des employeurs du secteur ont déclaré moins de 5 salariés¹⁰³,
- 61% moins de 10 salariés,
- Soit 21 salariés en moyenne pour l'ensemble des employeurs, soit un point de moins qu'en 2000.

La majorité des employeurs fonctionne sans aucun salarié permanent (54 % pour les CDI/CDD) et 64 % emploie au plus 10 salariés intermittents (CDDU).

Ces caractéristiques d'ensemble pour le spectacle vivant diffèrent d'une activité à l'autre. Ainsi, la gestion des salles de spectacle compte en moyenne des unités de plus grandes tailles (51 salariés en moyenne), comparativement aux activités de soutien au spectacle vivant (27 salariés) ou celles des arts du spectacle vivant (20 salariés) où l'emploi est fortement atomisé.

Les disparités territoriales sont également conséquentes et les employeurs très concentrés sur quelques régions. Néanmoins il faut aujourd'hui compter avec d'autres régions que l'Île-de-France.

Ainsi, en 2012 trois régions concentrent la moitié des employeurs du secteur¹⁰⁴:

- 30,0% des employeurs sont situés en Île-de-France (soit 5 744 employeurs),
- 10,7% en Rhône-Alpes (soit 2 049 employeurs)
- 8,7% en PACA (soit 1 668).

Quant aux employeurs dont l'activité principale ne relève pas du secteur du spectacle vivant (Guso), ils sont plus équitablement répartis sur l'ensemble du territoire. Six régions concentrent 56% de ces employeurs : Rhône-Alpes (10,6%), Île-de-France (10,3%), Pays de la Loire (10,0%) et Midi-Pyrénées (9,3%), Languedoc-Roussillon (7,9%) et PACA (7,8 %).

¹⁰² Tableau de bord OPMQC-SV/Audiens.

¹⁰³ Il s'agit d'effectifs réels de salariés, soit une personne travaillant dans une entreprise au cours d'une même année compte pour un, même si elle a eu plusieurs contrats.

¹⁰⁴ Tableau de bord OPMQC-SV / Audiens données 2012.

Tableau 1-1 • Répartition des employeurs selon le nombre de salariés déclarés en 2012

	Nombre d'employeurs		Répartition (en %)	
	Branches professionnelles Nombre d'employeurs déclarant des salariés en CDI, CDD, CDDU	Hors branches Nombre d'employeurs déclarant des salariés en CDDU	Branches professionnelles Employeurs déclarant des salariés en CDI, CDD, CDDU	Hors branches Employeurs déclarant des salariés en CDDU
1 salarié	3 262	36 574	17,0	43,0
2 salariés	1 786	17 003	9,3	20,0
De 3 à 5 salariés	3 260	17 846	17,0	21,0
De 6 à 10 salariés	3 378	7 811	17,6	9,2
De 11 à 20 salariés	3 103	3 674	16,2	4,3
De 21 à 50 salariés	2 636	1 753	13,8	2,1
Plus de 50 salariés	1 735	405	9,1	0,5
Total	19 160	85 066	100	100

Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi/Audiens.

Tableau 1-2 • Répartition des employeurs du secteur du spectacle vivant selon la part de CDD-CDI et de CDDU en 2012 (en %)

	0 CDDU	1 CDDU	2 CDDU	3-5 CDDU	6-10 CDDU	11-20 CDDU	21-50 CDDU	Plus de 50 CDDU	Total (en %)	Total en nombre d'employeurs
0 CDD/CDI	//	7,7	5,6	12,0	12,1	9,0	5,4	2,2	54,0	10 344
1 CDD/CDI	9,0	0,9	0,7	1,5	2,1	2,2	1,9	0,8	19,0	3 631
2 CDD/CDI	2,8	0,3	0,3	0,7	0,9	1,3	1,2	0,5	7,8	1 499
3-5 CDD/CDI	2,3	0,3	0,2	0,7	0,9	1,8	1,8	1,1	9,0	1 732
6-10 CDD/CDI	1,1	0,1	0,0	0,2	0,4	0,6	1,1	0,9	4,4	848
11-20 CDD/CDI	0,5	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3	0,7	0,7	2,6	501
21-50 CDD/CDI	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,6	0,9	2,1	397
Plus de 50 CDD/CDI	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,8	1,1	208
Total (en %)	16,1	9,3	6,9	15,1	16,6	15,4	12,8	7,7	100	
Total en nombre d'employeurs	3 086	1 789	1 317	2 900	3 183	2 945	2 459	1 481		19 160

Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi / Audiens

Cet ensemble de caractéristiques (dynamisme, concentration géographique, très petites tailles) concerne les champs public et privé du spectacle vivant.

Par ailleurs, le ministère en charge de la culture, dans le cadre de ses travaux statistiques conduits par le DEPS¹⁰⁵, conclue que les associations culturelles¹⁰⁶ dépendent des financements publics à hauteur de 40% et « les communes sont, plus que dans les autres secteurs associatifs, à l'origine d'une grande part des subventions, notamment pour les associations qui n'emploient aucun salarié ».

¹⁰⁵ Valérie Deroin en particulier est l'auteur de deux publications : *Emploi, bénévolat et financement des associations culturelles*, DEPS [CC-2014-1], janvier 2014 et *Les activités marchandes de spectacle vivant en 2010*, DEPS [CC-2013-1], avril 2013.

¹⁰⁶ Source : enquête réalisée par le Centre d'Economie de la Sorbonne « l'état des associations en 2011 ».

Quant au secteur marchand (entendu au sens de l'INSEE c'est-à-dire notamment hors associations non employeuses et non marchandes¹⁰⁷), les subventions publiques restent la deuxième source de financement, celles des collectivités locales étant la plus importante (47%) devant les subventions de l'Etat (34%). En définitive, le spectacle vivant s'inscrit donc dans une économie « qui repose en grande partie sur la subvention publique de l'Etat et des collectivités territoriales »¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Trois critères sont retenus par l'INSEE pour délimiter statistiquement le champ marchand : le code d'activité NAF, le statut juridique et le fait pour une association de répondre à la règle comptable (tirer l'essentiel de ses ressources de la vente de biens ou services) et d'être employeuse.

¹⁰⁸ S. DORNY, J-L MARTINELLI, H-A METZGER, B. MURAT 2012, *op.cit.*

1-4. Conclusion : pérenniser les entreprises pour pérenniser l'emploi

► La situation en 1997

Bien qu'impossible à quantifier, le CEP soulignait déjà la multitude de TPE, leurs capacités insuffisantes à porter les fonctions entrepreneuriales au-delà des projets artistiques eux-mêmes et leur instabilité. Les recommandations visant à renforcer leur fonctionnement et permettre leur développement portaient principalement sur le renforcement des équipes, notamment par la présence de salariés permanents et le renforcement des compétences des personnels administratifs via la formation.

Le CEP préconisait également la mise en œuvre de dispositifs d'information, d'accompagnements divers ou encore de développement des groupements d'employeurs.

1-4-1. L'ère de l'accompagnement des entreprises

Aujourd'hui le secteur professionnel a pleinement pris la mesure de cette problématique : la pérennisation de l'emploi résulte de la pérennisation de l'activité de l'entreprise. De ce fait, **l'accompagnement des entreprises est posé comme un des leviers à mobiliser** alors que jusqu'ici la formation des personnels étaient la réponse proposée.

Depuis une dizaine d'années, les initiatives se multiplient visant à appuyer les entreprises, quels que soient leur taille et leur statut juridique, et en particulier celles de plus petite taille, qu'il s'agisse de la multiplication de ressources informatives à des propositions plus formelles sous forme de dispositifs spécifiques et « sur mesure » : diagnostic de situation, dispositifs locaux d'accompagnement, dispositif d'appui-conseil¹⁰⁹, prestation GPEC, etc.¹¹⁰. La logique formative du développement des compétences qui prévalait jusqu'ici a été rattrapée par l'univers du conseil et des audits, sur lequel un segment de marché de prestataires s'est développé.

L'utilité et l'efficacité de ces soutiens sont à interroger sur le long terme. Sur le fond il signale **un changement d'approche centré sur la réaffirmation de la nature entrepreneuriale des entreprises du spectacle vivant** (et non uniquement comme porteur de projet artistique) ainsi que de leurs responsabilités sociales.

1-4-2. Des nouveaux modèles économiques à conforter : mutualisation et logique de coopération

Il n'existe pas une mais des économies du spectacle vivant, pas un marché mais une diversité de micromarchés juxtaposés. Pour autant, toutes convergent vers le modèle d'une économie de projet, de la création à la diffusion, qui sache concilier la logique artistique et la logique socio-économique.

Face à la raréfaction des aides publiques dont nombres d'entreprises sont dépendantes, l'objectif de rationalisation des coûts se traduit par la recherche de nouveaux modèles économiques, en particulier dans les petites entreprises non labellisées. Les montages de projet se complexifient avec une multiplicité de financements d'origines diverses, parfois très parcellisés. Le développement du mécénat ou du financement participatif s'inscrit dans cette optique, sans pour autant faire consensus.

La multiplication d'initiatives de mutualisation de moyens administratifs, de gestions coopératives ou solidaires sont d'autres solutions qui se développent, ou du moins qui sont expertisées. Les logiques de coopération s'étendent également à la mutualisation des compétences et des emplois, du fait du frac-

¹⁰⁹ Créé par la CPNEF-SV, le MCC-DGCA, la DGEFP, l'Afdas, Audiens.

¹¹⁰ Cf. annexe 2

tionnement important du travail, irrégularité des activités, dissémination des entreprises sur le territoire, carence de compétences déterminantes pour la viabilité financière de projets (gestion de la production et commercialisation), insuffisance de la fonction de gestion des ressources humaines dans les entreprises... Une multiplicité de réalités socio-économiques du spectacle vivant peut plaider dans certains cas pour le développement de nouvelles formes d'organisation du travail.

Quelques formules de nouvelles formes d'organisation du travail se multiplient à l'instar des coopératives artistiques d'emploi, des pépinières d'artistes, ou encore des groupements d'employeurs (GE). Sous forme associative, le groupement d'employeurs permet la mise à disposition des emplois et compétences adaptés aux entreprises membres du groupement.

Le secteur du spectacle vivant estime donc que les démarches de mutualisation des entreprises, telles que les groupements d'employeurs, les pépinières ou couveuses, peuvent être bénéfiques et méritent d'être promues, dès lors qu'elles respectent le droit social. L'attention doit être particulièrement portée aux très petites entreprises, majoritaires, notamment celles qui ont des masses salariales annuelles très faibles qui posent la question de leur pérennité et devraient inviter à la mutualisation.

Mais bien qu'encouragée, cette formule reste encore rare dans le spectacle vivant du fait d'un manque de visibilité quant à l'activité à venir au-delà du projet en cours (absence ou faible stratégie de développement et incertitude budgétaire), de difficultés d'organisation du travail (pics d'activités), mais aussi de moyens financiers insuffisants pour lancer un groupement dans les conditions requises.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification d'insertion professionnelle font quant à eux débat, les syndicats pointant les faibles niveaux de salaire pratiqués.

1-4-3. Anticiper le changement

L'objectif de pérennisation des entreprises suppose de passer d'une vision court-termiste, souvent imposée par le modèle d'activité et socio-économique retenu, à une vision stratégique pluriannuelle, qui induit un aspect peu pris en compte, à savoir la capacité pour les entreprises de se donner les moyens de se projeter et d'anticiper le changement.

Le spectacle vivant est ainsi un secteur dynamique sur le plan socio-économique, créateur d'emplois notamment. Cependant, si son organisation et sa structuration ont progressé sur les vingt dernières années, les efforts accomplis par le milieu professionnel ne permettent pas d'inverser les déséquilibres facteurs de dérégulation.

Le contexte actuel est difficile à plus d'un titre : crise économique et sociale durable, réformes de l'assurance chômage conflictuelles, baisse des aides et subventions publiques, dumping social, phénomène de concentration dans le secteur privé, mutations liées à la révolution numérique... Les acquis d'hier en semblent largement fragilisés tant en matière de défense de l'exception culturelle, que de démocratisation ou d'éducation artistique, ou encore des droits sociaux. De nombreux équipements sont menacés ou ont déjà cessé leur activité (les fermetures seraient néanmoins à mettre au regard des équipements nouveaux pour disposer d'un bilan plus clair), créant des conséquences en cascades sur les producteurs/diffuseurs et prestataires associés, tant du secteur public que privé.

Or, selon Latarget (2004): « le nombre de représentations par spectacle diminue... La crise de l'emploi est aussi celle d'un déséquilibre entre création et diffusion ». Le soutien de l'activité et les politiques culturelles doivent-elles être davantage connectées aux questions sociales, quitte à envisager des critères de responsabilité sociale à prendre en compte par le « subventionneur » ?

Partie 2

**L'évolution du marché du travail
du spectacle vivant**

Depuis le CEP de 1997, les études et rapports sur le spectacle vivant sont largement focalisés sur les questions d'emploi (volume) et de conditions d'emploi (durée, rémunération, type de contrat de travail) – nettement moins ou plus sporadiquement sur celle du travail (métier exercé) et des besoins en compétences. Il faut évidemment y voir la mobilisation des partenaires sociaux en faveur de l'amélioration des droits sociaux, notamment en filigrane la problématique du régime spécifique d'indemnisation du chômage, celle de son financement, mais aussi celle de la paupérisation ou précarisation d'une frange importante de salariés du spectacle.

Dit rapidement, le constat d'une instabilité et d'une insécurité professionnelle¹¹¹ continue de dominer les conclusions des travaux d'analyse empiriques, celui d'une inégalité des situations sur le marché du travail également. Ces diagnostics mériteraient à l'avenir d'être affinés et expertisés tant ils ne sont pas tous convergents.

Les questions de mesure deviennent centrales, la métrologie du marché du travail du spectacle s'est abondamment développée, base des diagnostics et contre-diagnostics et aide dans la prise de décisions. Ainsi, un grand nombre de travaux et rapports mettent en avant différents comptages et indicateurs, émanent de sources hétérogènes, dont certains peuvent s'avérer contradictoires, tout du moins en apparence.

¹¹¹ L'instabilité de l'emploi désigne le fait de quitter ou perdre son emploi fréquemment. L'insécurité désigne le fait de perdre son emploi et de rester durablement sans emploi. Voir à ce sujet le rapport du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques », La Documentation française, 2005.

2-1. Un diagnostic persistant du déséquilibre

► La situation en 1997

Le CEP dénombrait 160 000 individus présents en 1993 sur le marché du travail du spectacle (vivant et enregistré) à partir des données du GRISS/Audiens.

De plus, le CEP s'ouvrait sur un constat : « Le marché du travail connaît depuis la fin des années 80 un déséquilibre croissant, caractérisé par une augmentation très rapide des effectifs pour une offre de travail stable par ailleurs. La question de la régulation du marché du travail se trouve ainsi posée avec acuité aux partenaires publics et professionnels. »

Depuis le CEP de 1997, de nombreux rapports ont repris les analyses de la situation. On retiendra trois d'entre eux.

2-1-1. Le thème de la précarité

Le rapport remis par Bernard Latarget en 2004¹¹² affirme avec force : « La crise est d'abord celle de l'emploi. 42% des entreprises n'ont aucun salarié permanent. En dix ans le travail offert a augmenté de 40% les effectifs de 100%, le nombre de contrats de 150%. La précarité de chaque emploi s'aggrave avec le développement de l'activité ». Les résultats présentés dans ce chapitre montreront que si la précarité¹¹³ touche un nombre important de personnes, il convient néanmoins de ne pas généraliser le diagnostic d'une part, parce que les situations professionnelles sont très hétérogènes, et d'autre part, parce qu'il existe des facteurs permettant de nuancer ce constat, telle la multiplicité des sources de revenus¹¹⁴.

2-1-2. Le thème de la paupérisation

Le rapport parlementaire de Jean-Patrick Gille de 2013 reprend des constats assez semblables. Il cite une étude du MCC-DEPS qui compare l'évolution entre 1995 et 2004 : « les professionnels du spectacle vivant et de l'audiovisuel public ont vu leur nombre augmenter trois fois plus vite que celui des actifs des professions culturelles et quatre fois plus vite que l'ensemble des actifs occupés ».

Il reprend ensuite les chiffres du CNPS à partir de la Caisse des congés spectacles : « le volume de travail des intermittents a progressé de 77% entre 1989 et 2007 mais leur nombre a cru de 173% créant ainsi une diminution du volume moyen de travail par intermittent de -35% ».

2-1-3. Le thème de la croissance

Le rapport remis par H. Archambault, J-D Combrexelle, J-P Gille¹¹⁵ **de 2015** pose un diagnostic quelque peu différent : « la croissance des effectifs et la croissance de la masse salariale suivent des évolutions proches depuis le début des années 2000 ».

Parallèlement à cette abondante littérature aux conclusions relativement convergentes et souvent foca-

¹¹² *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant 2004*, mission confiée par le Ministre de la Culture Jean-Jacques Aillagon

¹¹³ Précarité au sens de revenus salariaux faibles liés à des durées d'emploi elles-mêmes faibles.

¹¹⁴ Cumul avec d'autres activités professionnelles.

¹¹⁵ *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, janvier 2015

lisées sur la population des salariés intermittents du spectacle vivant et enregistré, **la CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQC-SV, a créé un tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation** dans la lignée des recommandations du CEP. Ce tableau de bord offre un état des lieux national beaucoup plus précis du spectacle vivant, bien qu'incomplet¹¹⁶, et permet d'aboutir à des conclusions parfois différenciées quant au fonctionnement du marché du travail. En particulier, les données sur l'emploi issues d'une exploitation des fichiers d'Audiens révèlent quant à elles une augmentation des revenus annuels moyens dans le spectacle vivant en parallèle d'une augmentation sensible des effectifs.

Il convient donc de clarifier le diagnostic sur l'évolution de la situation des salariés du spectacle vivant sur le marché du travail. Assiste-t-on à une précarisation généralisée de la situation des actifs et/ou à un creusement des inégalités ? Ces constats globaux masquent-ils des situations plus contrastées selon les catégories de population ? La faiblesse des revenus annuels de la grande majorité des salariés de ce secteur est-elle compensée pour partie au moins par d'autres sources de revenus et si oui, lesquelles (salaires, indemnités, RSA...) ?

Des exploitations complémentaires de la DADS réalisées par Audiens et par le MCC-DEPS dans le cadre de ce rapport permettent de préciser le regard sur le marché du travail dans le spectacle vivant. Elles complètent les résultats figurant dans les tableaux de bord statistiques.

2-2. Une augmentation sensible du nombre de salariés du spectacle vivant

S'agissant des salariés du secteur du spectacle vivant, le tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation¹¹⁷, affiche sur la période 2000 - 2012 **une augmentation du nombre des salariés** de 35%, qui passe de 161 526 en 2000 à 215 163 en 2012. L'augmentation est continue depuis les années 2000, bien que le rythme soit moins soutenu depuis la crise de 2008-2009¹¹⁸.

Le nombre de salariés déclarés par un employeur relevant du secteur du spectacle vivant¹¹⁹ a progressé de 145 377 à 190 263 entre 2000 et 2012 (+ 32%). Sur cette même période, **la hausse des effectifs est particulièrement rapide dans les « Arts du spectacle vivant »** (+ 52%) qui continue de drainer la majorité des volumes d'emplois. C'est un peu moins le cas pour la « Gestion de salles de spectacle » qui affiche ceci étant une hausse de 20% de ses effectifs. Les « Activités de soutien au spectacle » perdent quant à lui des effectifs (-12%).

Cette hausse des effectifs est associée à un phénomène de diversification de leur statut d'emploi. Ce sont les effectifs sous CDD qui augmentent le plus rapidement, puis ceux sous CDI et enfin ceux sous CDDU. La « norme »¹²⁰ d'emploi est loin d'être radicalement transformée, mais **le poids des CDDU chute de 6 points** pour passer à 73%, tandis qu'augmentent ceux des CDI (+3 points pour passer à 15%) et des CDD (+5 points pour passer à 14%). Ainsi en 2012, 143 000 salariés exercent leur activité sous CDDU, 32 000 en CDD et 29 000 en CDI.

Au sein du spectacle vivant, **l'usage des types de contrats de travail diffère selon l'activité de l'employeur** (selon la catégorie NAF). Si le taux de CDDU pour un CDI est de 4,5 en moyenne en 2012, il monte à 7,2 dans les « Activités de soutien au spectacle vivant » à 5,6 dans les « Arts du spectacle vivant ». Par contraste, la « Gestion de salles de spectacle » compte un CDI pour 4 CDDU ». Ces ratios ont sensiblement baissé selon le type d'activité du spectacle vivant entre 2000 et 2012.

¹¹⁶ Le tableau de bord n'intègre pas par exemple l'emploi dans la fonction publique d'Etat et territoriale, les indicateurs n'étant pas disponibles à un niveau de détail suffisant.

¹¹⁷ OPMQC-SV / Audiens, données 2012

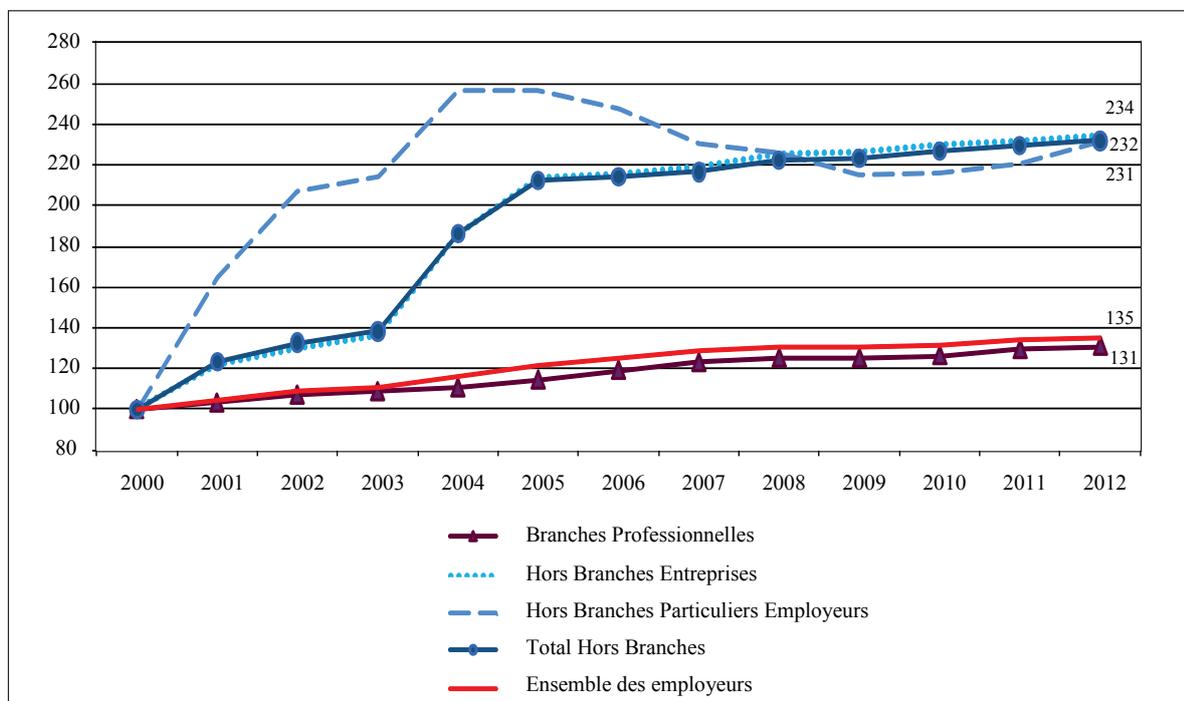
¹¹⁸ En 2013, selon les derniers chiffres publiés par l'OPMQC-SV, les effectifs ont à nouveau progressé pour atteindre le nombre de 218 606.

¹¹⁹ A l'exclusion donc des salariés n'ayant travaillé que pour un employeur relevant du GUSO.

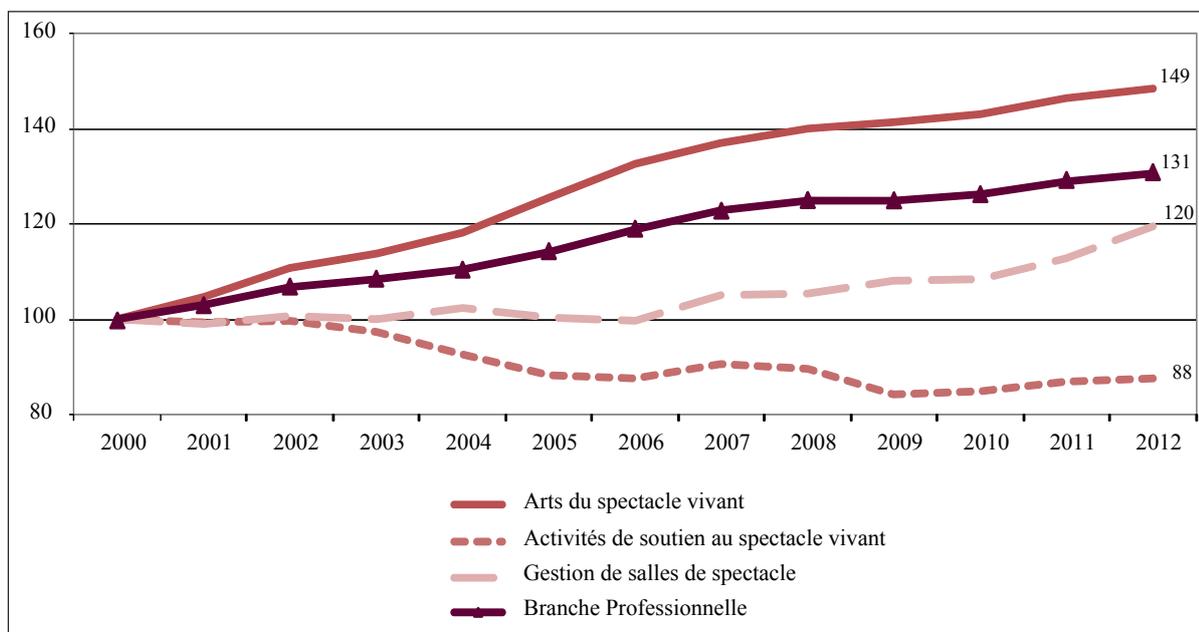
¹²⁰ Au sens statistique du terme, c'est-à-dire la situation dominante.

Les effectifs sont par ailleurs de plus en plus nombreux à être salariés d'un employeur relevant du champ du Guso : ils ont plus que doublé sur cette période et sont passés de 30 321 en 2000 à 70 295 en 2012 (+ 132%). Néanmoins cette tendance peut s'expliquer par la montée en puissance du Guso¹²¹.

Graphique 2-1 • Évolution du nombre de salariés selon l'activité de l'employeur entre 2000 et 2012 (indices base 100 en 2000)



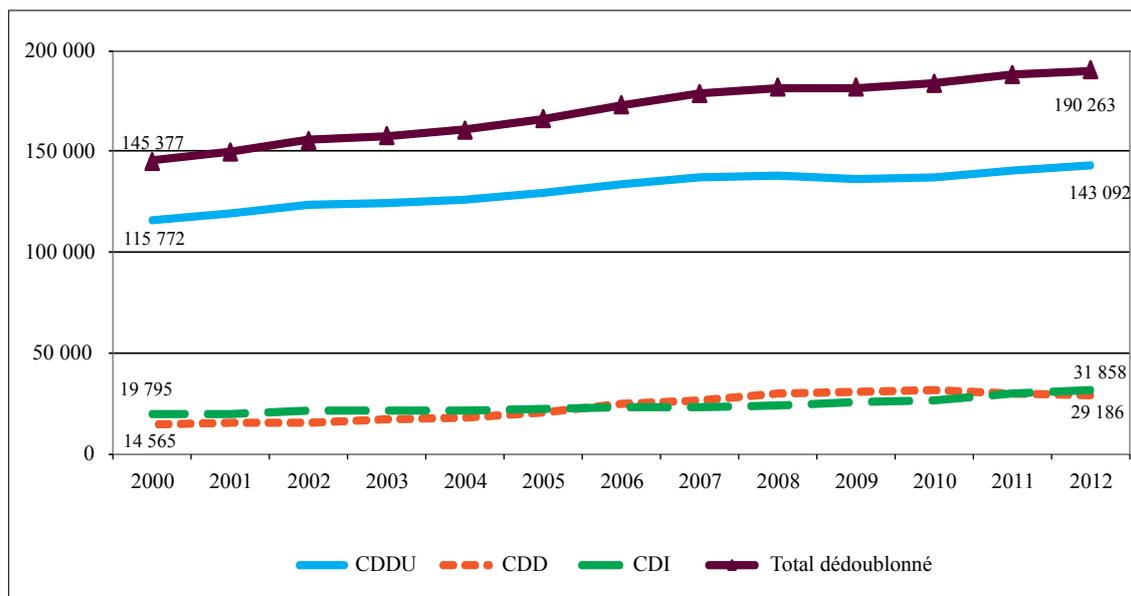
Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi/Audiens.



Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi/Audiens.

¹²¹ Le Guso a été créé en 1999 et devenu obligatoire en 2004

Graphique 2-2 • Évolution 2000-2012 du nombre de salariés par contrats dans le secteur du spectacle vivant



Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi/Audiens.

Un profil de salarié renouvelé ?

Sur une période plus longue, entre 1991 et 2011, le MCC- DEPS¹²² conclut à une hausse de 95% du nombre de salariés exerçant à titre principal une activité de spectacle vivant. Le profil de ces derniers évolue sensiblement. Profondément vieillie (70% des salariés avaient moins de 40 ans en 1991 pour 52% en 2011) la population de salariés du spectacle vivant reste très concentrée en Ile-de-France et issue de familles de cadres (49 %).

La part des salariés détenant un diplôme d'un niveau Bac+3 et plus est passée de 12% à 32%, évolution bien plus accentuée que celle des sortants scolaires. Les contrats de travail à durée limitée sont passés de 37% à 53%, évolution encore plus accentuée pour les artistes (de 41% à 74%) alors que la part des non-salariés décroît nettement (de 29% à 15%).

Le tableau de bord statistique emploi/formation de l'OPMQC-SV précise cette photographie sociodémographique, en l'étendant à tous les salariés du spectacle vivant qu'ils exercent cette activité à titre principal ou non : ceux-ci sont jeunes -38 ans d'âge moyen et 37 d'âge médian- en particulier ceux exerçant en CDD (33 ans). En effet, les débutants – nettement plus jeunes – sont bien plus nombreux à être sous CDD sans pour autant déclarer cette activité à titre principale.

Par ailleurs, les salariés du spectacle vivant sont majoritairement des hommes (62%), d'autant plus sur les emplois artistiques.

A contrario, la part des femmes augmente sensiblement pour les emplois en CDI. Il faut y voir un effet du domaine professionnel exercé : les activités administratives étant nettement plus féminisées que les activités artistiques¹²³ ces dernières s'exerçant significativement en CDDU.

Bien que les différentes sources recensent des effectifs d'une ampleur variable, toutes attestent d'un même mouvement. **Les effectifs des salariés du spectacle vivant ont connu au cours des dix ou douze**

¹²² Marie Gouyon et Frédérique Patureau (2014)., « Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles », MCC-DEPS, 2014-6. Exploitation de l'Enquête Emploi, qui recense les individus selon l'activité principale qu'ils déclarent exercer. Sont donc exclues les personnes qui, tout en ayant une activité salariée dans le spectacle vivant, ont une autre activité principale.

¹²³ En particulier dans la musique instrumentale ou chez les artistes visuels.

années passées une très vive évolution positive qu'il s'agisse des intermittents ou simplement des salariés dans leur ensemble.

Tel n'est cependant pas le cas des rémunérations. La question des revenus est un enjeu de compréhension perturbé par des sources hétérogènes.

2-3. L'évolution des salaires

Précaution de lecture : les constats ci-dessous portent sur l'évolution des salaires et des indemnités perçues par les salariés du spectacle vivant sans pouvoir y ajouter d'éventuelles autres sources de revenus, comme les droits d'auteur, faute de pouvoir lier entre elles les différentes bases de données.

L'hypothèse d'une baisse des salaires

Le MCC- DEPS¹²⁴ atteste d'une baisse de la rémunération des intermittents¹²⁵ : « tandis que le nombre d'intermittents a presque triplé entre 1990 et 2009, le volume d'emploi total doublait. Sur cette période, chaque salarié intermittent a ainsi perdu, en moyenne, un quart (24%) de son volume annuel de travail et 22% de sa rémunération ». Cette affirmation, très généralement présente dans la littérature, repose sur une source : celle de la Caisse des congés spectacle.

Cependant, on comprendrait mal comment l'augmentation forte du nombre des salariés intermittents pourrait durablement se conjuguer avec une baisse de leur rémunération, d'autant plus que celle-ci est généralement faible. Au contraire, la baisse des rémunérations en longue période devrait s'accompagner d'une baisse des effectifs. Dans le reste du monde salarial, on assiste à une légère hausse du salaire moyen qui entraîne une augmentation du SMIC un peu plus rapide que l'inflation.

Le CESTA en 2007¹²⁶ publie des résultats semblables : « Les effectifs ont été multipliés par 3,5 en moins de 20 ans, le volume de l'emploi (nombre d'heures travaillées), lui, n'a pas tout à fait doublé ».

L'hypothèse d'une hausse des salaires

A l'inverse, les données du tableau de bord d l'OPMQC-SV issues des fichiers d'Audiens permettent de calculer sur la période 2000-2012, une augmentation de la masse salariale annuelle en euros constants 2012, quels que soient la durée et le type de contrat de travail (hors congés payés, indemnités de chômage, et rémunérations éventuelles relatives à d'autres activités).

Ainsi, **le salaire moyen des salariés du spectacle vivant évolue positivement** de 14% sur douze ans. Cette moyenne doit cependant être traitée avec prudence tant les inégalités de revenus sont patentées.

Sur les dix dernières années donc, **l'augmentation du salaire moyen des salariés du spectacle vivant va de pair avec un creusement des disparités salariales** : les plus riches le sont de plus en plus alors que les classes moyennes ou plus pauvres ne voient pas leur situation grandement améliorée. Si l'on partage la population en quatre parties, les rémunérations les plus faibles évoluent de 11% alors que les rémunérations les plus élevées augmentent de 25%. Par conséquent, en 2000, le quart des salariés les mieux rémunérés gagnait 19 fois plus que le quart les moins rémunérés. En 2012, ce même rapport passe à 21.

¹²⁴ Marie Guyon et Frédérique Patureau, *Tendances de l'emploi dans le spectacle*, DEPS, 2014-2.

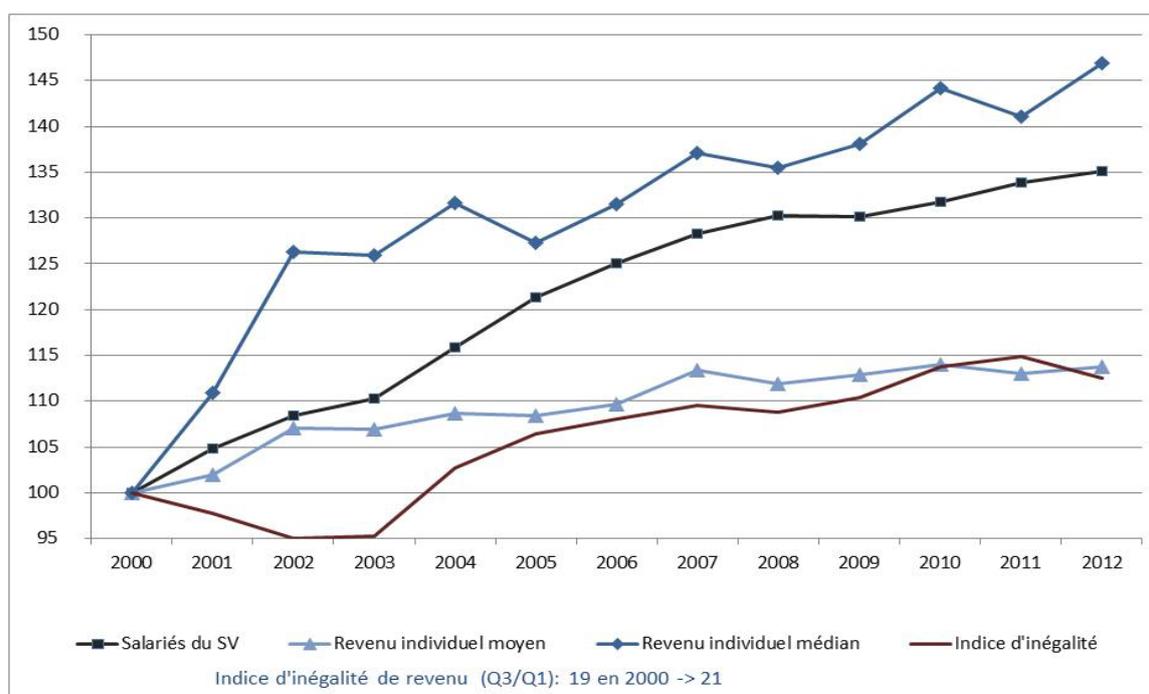
¹²⁵ Il s'agit des salariés sous CDDU à partir d'une heure travaillée mais ayant fait la démarche de réclamer le revenu destiné à couvrir les droits à congés payés.

¹²⁶ J. Rannou, C. Marchika, I. Roharik (2007) *Syndicalisme et précarité «Le cas des artistes salariés intermittents»*, rapport réalisé à la demande de la CGT, CESTA. Source Caisse des congés spectacles.

Même si l'on ne se cantonne qu'à la population des salariés intermittents en CDDU, la tendance demeure à l'augmentation des salaires individuels moyens (+12% pour les artistes et +22% pour les autres fonctions).

Ce diagnostic est unanimement partagé dans toute la littérature et notamment par le CNPS qui dans le cadre de ses travaux d'observation de l'emploi dans le spectacle¹²⁷ compile de nombreux indicateurs aux sources multiples.

Graphique 2-3 • Évolution du nombre de salariés du spectacle vivant et de leur salaire annuel brut sur la période 2000-2012, base 100 en 2000



Source : CPNEF-SV / Audiens 2014 – Traitement Céreq

Précisions

Dans ces chiffres, seuls les salaires relatifs au secteur du spectacle vivant sont considérés. Il s'agit des salaires annuels bruts, après abattements pour frais professionnels, en euros constants 2012.

Nous ne tenons compte ni d'éventuelles activités dans d'autres secteurs, ni des éventuelles allocations chômage ou des congés payés.

Tous les individus déclarés au moins une heure dans le spectacle vivant sont comptabilisés.

Note de lecture

Entre 2000 et 2012, l'augmentation est de :

- 35% pour la population salariée du spectacle vivant : en 2000 on dénombrait 159 240 salariés du spectacle vivant, en 2012 on en dénombre 215 163 ;
- 14% pour le salaire individuel moyen : chaque salarié du spectacle vivant gagnait en moyenne 6 200 euros en 2000 et 7 000 euros en 2012 ;
- 47% pour le salaire individuel médian : la moitié des salariés du spectacle vivant gagnait plus de 1 800 euros en 2000 et plus de 2 650 euros en 2012 ;
- 2 points pour l'indice d'inégalité : en 2000, le quart des salariés les mieux rémunérés gagnait 19 fois plus que le quart les moins rémunérés. En 2012, ce même rapport passe à 21.

¹²⁷ Commission permanente de l'emploi du CNPS, rapport 2008-2009, Paris, 2010.

2-4. Inégalité et instabilité

► La situation en 1997

Le CEP consacre un chapitre entier aux itinéraires d'emploi. Il permet d'établir que le marché du travail du spectacle vivant est volatile mais comporte un « noyau dur de professionnels solidement établis qui parviennent à s'y maintenir durablement : 57% des professionnels présents en 1985 le sont encore huit ans après ».

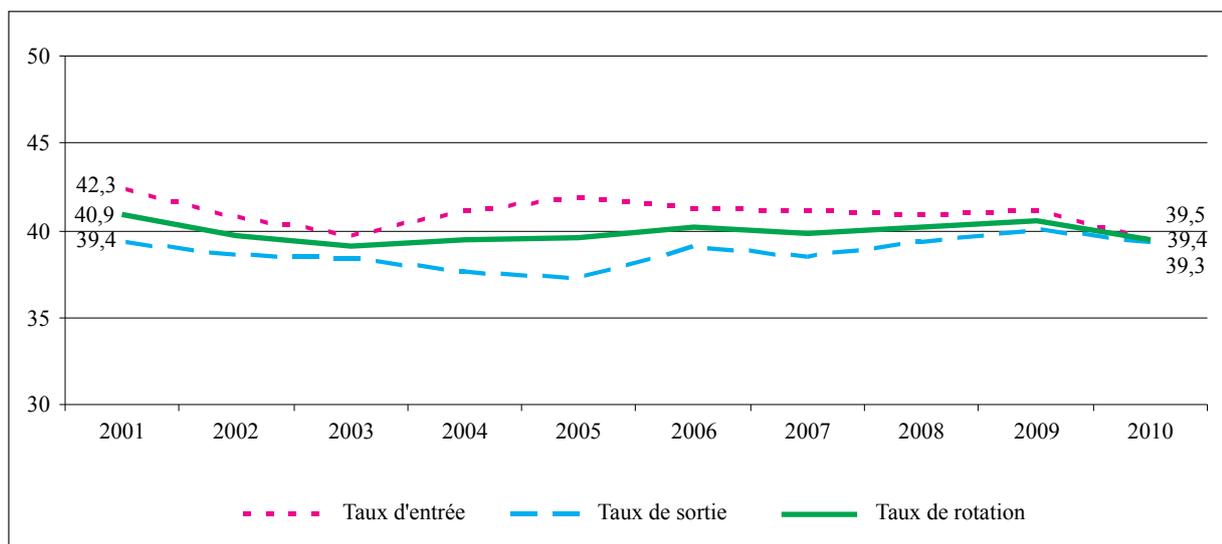
Le tableau de bord statistique emploi/formation de l'OPMQC-SV fournit les données les plus récentes et consolidées sur cette question. Les conclusions sont identiques mais invitent à penser que cette « volatilité » ou « instabilité » s'est accrue en même temps que progressaient les effectifs salariés du spectacle vivant.

Le renouvellement des effectifs salariés du spectacle vivant est de 40% chaque année. Quant à la possibilité d'y rester durablement et d'y faire carrière, elle concerne *in fine* peu d'individus. Le tableau de bord indique : « sur la période 2000-2009, la cohorte initiale a perdu plus des deux tiers de ses effectifs. **Dès la troisième année, la moitié des effectifs est sortie du marché du travail du spectacle vivant.** »¹²⁸

Pour les débutants – les primo entrants – la situation est encore plus difficile : la moitié cesse leur activité au bout d'un an, les deux-tiers au bout de trois ans.

Les sorties précoces sont plus fréquentes pour les techniciens et les administratifs non cadres, comparativement aux artistes ou aux cadres.

Graphique 2-4 • Évolution des taux d'entrée, de sortie et de rotation des salariés de 2001 à 2010 (en %)



Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi / Audiens

Taux d'entrée = nombre d'entrants / effectif total
Taux de sortie = nombre de sortants / effectif total
Taux de rotation = (taux d'entrée + taux de sortie) / 2

¹²⁸ Les sorties précoces sont plus fréquentes pour les techniciens et les administratifs non cadres, comparativement aux artistes ou aux cadres.

Tableau 2-1 • Répartition des salariés primo-entrants par type de contrat en 2012

	Effectifs primo-entrants*	Proportion par rapport au total des salariés (en %)
CDDU	28 387	16,8
CDD	12 955	44,4
CDI	9 100	28,6
Total*	38 975	9,0

Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi / Audiens. * Dédoublonné.

Tableau 2-2 • Répartition des salariés primo-entrants par catégorie professionnelle en 2012

	Effectifs primo-entrants *	Proportion par rapport au total des salariés (en %)
Artistes	21 277	16,9
Cadres	4 295	19,2
Non cadres	24 155	25,3
Total*	38 975	9,0

Source : Tableau de bord OPMQC-SV Partie emploi / Audiens. * Dédoublonné.

► La situation en 1997

Le CEP pointait que : « Sur un marché où la situation des entreprises est aussi instable que celle des emplois, la permanence de la relation contractuelle n'est pas garante de longévité de présence sur le marché (...) la longévité pour les salariés permanents est moins fréquente que chez les intermittents ».

Le même tableau de bord permet de revenir sur ce diagnostic. Ainsi, 30 % des salariés intermittents en CDDU ont maintenu leur activité sur la période 2000-2009, contre 27% pour l'ensemble des salariés. Ne restent que les salariés « solidement établis » ou bien dit autrement, ceux qui arrivent à avoir un volume de travail suffisamment important. Ainsi, 75% de la cohorte des salariés en CDDU toujours en activité en 2009 sont allocataires des annexes 8 et 10. En 2000, ils n'étaient que 39 % à être allocataires des annexes 8 et 10.

Ceci étant, ces données ne comparent pas explicitement la situation des CDDU à celle des CDI. Elles nous empêchent donc d'infirmer ou de confirmer avec certitude le diagnostic de 1997 faisant le lien entre la nature du contrat et la longévité sur le marché du travail. Cette comparaison pourrait constituer un enrichissement des indicateurs proposés sur ce thème.

Toujours est-il que **se maintenir sur le marché de l'emploi, accumuler une expérience professionnelle valorisable et valorisée, est particulièrement ardu dans le spectacle vivant**. L'examen des volumes d'emploi et des professions exercées par les salariés du spectacle vivant complète ce diagnostic.

2-5. De l'activité sporadique à la précarité : une problématique revisitée par la pluriactivité

Dans une publication récente, le MCC-DEPS¹²⁹ exploite des données issues des DADS. L'étude indique **qu'un salarié du champ culturel sur deux intervient également au moins une heure dans l'année en dehors de ce champ**. Cette proportion est particulièrement élevée dans l'enseignement artistique et de loisirs (73% des salariés) et dans le spectacle vivant et enregistré (59%). Dans ce dernier cas, ces salariés travaillent en moyenne plus longtemps en dehors du champ de la culture qu'à l'intérieur.

Par ailleurs, « lorsqu'ils travaillent en dehors du champ culturel, les salariés de la culture pluriactifs exercent donc généralement une profession non culturelle. Il s'agit alors principalement de fonctions administratives, mais aussi de fonctions d'enseignement ».

2-5-1. Préambule méthodologique : étude de la pluriactivité des salariés du spectacle vivant

Des travaux statistiques inédits

Dans le spectacle vivant, la majorité des salariés exercent en CDD (84%) et cumulent des contrats réputés de courtes durées. Or face à l'éclatement des durées de travail, le constat régulièrement réitéré de la forte précarité des situations individuelles méritait d'être réexaminé à l'aune d'une approche globale tenant compte de la pluriactivité sectorielle, dans et en dehors de la branche.

En effet, les statistiques mobilisées jusqu'ici n'en permettaient pas une mesure précise pour les salariés du spectacle vivant, ce sujet n'avait donc pu être traité de manière approfondie dans les rapports existants, en particulier dans les tableaux de bord emploi/formation de l'OPMQC-SV.

Dans le cadre de ce rapport actualisant le CEP, la CPNEF-SV par l'intermédiaire du Céreq a ainsi commandé des travaux spécifiques au MCC-DEPS visant à approfondir la question de la pluriactivité¹³⁰. L'étude repose sur une exploitation inédite des DADS 2011 (déclarations annuelles de données sociales) de l'INSEE. Cette analyse est complétée par les données globales de l'Unedic qui ajoutent le montant des indemnités chômage perçues au cours de cette même année, on ne peut cependant pas distinguer celles des indemnités issues des annexes VIII et X des autres types d'indemnités versées.

Ces travaux permettent de :

- connaître la durée d'emploi annuelle globale, tous types d'emploi exercés ;
- mesurer la pluriactivité intra et interbranches ;
- connaître les revenus annuels et leurs compositions (salaires nets incluant les congés payés et indemnités chômage) ;
- caractériser la diversité des situations professionnelles.

Diversité d'employeurs, diversité des métiers : les mesures et les définitions de la pluriactivité

La pluriactivité désigne d'une manière générale le cumul de plusieurs activités, qu'elles soient successives ou simultanées. Il existe plusieurs définitions de la pluriactivité, mesurant ainsi des phénomènes divers selon les catégories utilisées comme référence : le statut, l'employeur pour les salariés, le domaine professionnel ou le métier.

¹²⁹ Marie Gouyon et Frédérique Patureau *Le salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité*, DEPS, septembre 2012.

¹³⁰ Cf annexe 5.

Les professionnels multi statutaires

Lorsque les activités exercées par un individu relèvent de statuts d'emplois différents, il s'agit du *multi statutaire*. Les professionnels cumulent ainsi par exemple des emplois en tant que *salarié et travailleur indépendant* (yc *autoentrepreneurs*).

Cette situation est particulièrement répandue dans les secteurs culturels : les non-salariés de ces secteurs exercent alors une activité salariée. Dans les secteurs du spectacle vivant, 21 % des indépendants exercent également une activité salariée, et 51 % des autoentrepreneurs, contre respectivement 10 % et 30 % dans l'ensemble des secteurs d'activités hors agriculture. « Le plus souvent étrangère au monde de la culture (administration publique, enseignement, associations culturelles et de loisirs, commerce) et la majeure partie de leur revenu d'activité global provient de leur activité salariée » (Gouyon M., 2015)¹³¹.

Les pluriactifs salariés : pluriactivité, poly activité, poly compétence et polyvalence

Selon l'Insee, dans le champ exclusif des emplois salariés, un *pluriactif* est un salarié qui exerce un même métier pour plusieurs employeurs ou qui exerce plusieurs métiers différents (Nomenclature PCS 2003). Ils représenteraient 4,8 % de la population salariée en 2005¹³².

Il convient de distinguer cette acception d'une autre définition de la pluriactivité plus restrictive qui limite l'étendue des activités professionnelles, ou métiers, à un même champ, par exemple le domaine du spectacle. C'est en quelque sorte la notion qui est retenue par le régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle dans le cadre des annexes 8 et 10, bornant de fait la diversification ou la pluriactivité au monde du spectacle.

A contrario, lorsque le cumul de métiers distincts embrasse des champs professionnels diverses, dans et hors spectacle¹³³, la *poly activité* est l'expression consacrée¹³⁴.

La poly compétence à distinguer de la polyvalence

La *poly compétence* s'appréhende dans le cadre d'un même collectif de travail et renvoie à l'aptitude d'un salarié à occuper un ou plusieurs autres postes d'une même position hiérarchique relevant d'un autre métier et/ou domaine d'activité.

La polyvalence, enfin, ne vise que la diversité des tâches exercées dans la pratique d'un même métier.

Champ de l'étude sur la pluriactivité des salariés du spectacle vivant

Dans **le cadre de ce rapport**, nous n'analysons que la situation des salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant, soit pour un ou plusieurs employeurs exerçant à titre principale une activité relevant des NAF « Arts du spectacle vivant » (9001Z), « Activités de soutien au spectacle vivant » (9002Z), « Gestion de salles de spectacle » (9004Z).

La frontière de référence retenue ici pour distinguer les monoactifs des pluriactifs est celle du secteur d'emploi. C'est le secteur d'activité de l'employeur qui « *fait foi* » et qui détermine le fait d'être comptabilisé ou non comme pluriactif.

¹³¹ Gouyon Marie (2015), *Les non-salariés dans les activités culturelles*, Emploi et revenus des indépendants, Insee références, édition 2015. Les données sont issues du traitement de la base Non-salariés de l'Insee.

¹³² Source : Enquête Emploi 2005, Insee.

¹³³ Artiste dramatique et serveur par exemple.

¹³⁴ Voir en particulier les définitions de RANNOU Janine, ROHARIK Ionela, 2006, *Les danseurs, un métier d'engagement*, Paris, La Documentation française.

Cette définition plus englobante de la pluriactivité donne ainsi une visibilité à la porosité entre les différents secteurs (spectacle vivant et audiovisuel par exemple).

Ainsi, les salariés **monoactifs** n'ont eu de contrat(s) de travail sur l'année considérée qu'avec des employeurs du secteur **du spectacle vivant**. Cette acception élargie de la monoactivité comprends ainsi les salariés à employeurs multiples (le multisalariat) mais aussi toutes les situations de diversification éventuelle des pratiques professionnelles que nous ne mesurons pas.

Les salariés **pluriactifs** ont quant à eux cumulé des emplois avec des employeurs du spectacle vivant et des employeurs dont l'activité principale ne relève pas du spectacle vivant. Il peut s'agir l'audiovisuel, ou de branches « hors spectacle ».

Dans ce dernier cas, les conditions de ces interventions professionnelles sont précisées au prisme des professions exercées. Nous distinguons les situations où celles-ci restent circonscrites aux domaines professionnels du spectacle (artistes et techniciens¹³⁵), de celles où les activités sont plus ou moins étrangères au monde du spectacle (l'enseignement, l'animation socioculturelle mais aussi les serveurs, commis de restaurant, etc.). Le premier type de situations relève du **Guso**, le second interroge les frontières de la **poly activité**.

Les indicateurs sont produits à partir d'une exploitation inédite des **DADS 2011**(déclarations annuelles de données sociales) de l'INSEE. Cette source est restreinte au champ de l'activité salariée, et n'appréhende que la situation des salariés du spectacle vivant. Ne sont donc pas comptabilisés les professionnels du spectacle vivant ayant exercé leur activité exclusivement dans **le seul champ du Guso**. Cette grandeur n'est pas estimée à ce jour sur le champ du spectacle vivant, néanmoins, selon les données d'Audiens 35 % des CDDU sont déclarés exclusivement ou quasi via le Guso (Archambault H., Combrexelle J-D, Gille J-P, 2005). Par ailleurs, le multi statutaire ou le cumul du statut d'indépendant est de fait également exclu du repérage.

Le tableau ci-après résume les notions utilisées dans cette étude.

Catégories d'analyse	Employeurs	Domaine(s) professionnel(s)
Monoactifs dans le secteur du spectacle vivant	Employeurs du spectacle vivant uniquement	
Pluriactifs sectoriels, hors secteur spectacle vivant, dont : <ul style="list-style-type: none"> • dans l'audiovisuel • activités relevant du Guso • polyactifs 	Employeurs du secteur du spectacle vivant et d'autres secteurs/branches professionnels Employeurs du spectacle : spectacle vivant et audiovisuel Employeurs hors spectacle Employeurs hors spectacle	Professions du spectacle (artistes et techniciens / directeurs-administrateurs de production) Professions hors spectacle

¹³⁵ Les artistes des spectacles sont repérés à partir des PCS 354B, 354C, 354E, 354F, et les professionnels techniques et de direction/administration de production des spectacles à partir des PCS 353B, 353C, 465B, 637C, 227A. Le détail des catégories est indiqué en annexe 5.

2-5-2. Ampleur de la pluriactivité et revenus induits

► **Précaution de lecture des statistiques**

Les statistiques comptabilisent les salariés ayant travaillé au cours de l'année 2011 au moins une heure dans une entreprise exerçant à titre principal une activité relevant du secteur du spectacle vivant.

Les revenus pris en compte sont les salaires issus d'une activité dans le spectacle vivant ou en dehors, et les indemnités chômage lorsqu'elles existent. Ces revenus ne prennent donc pas en compte ceux issus d'une activité non salariée (travailleurs indépendants, autoentrepreneurs, droits d'auteur...), ou relevant de la fonction publique, ce qui constitue probablement une minoration du revenus de certains professionnels.

Les chiffres présentés ici sont donc à prendre avec prudence. De plus, seule l'année 2011 est concernée alors qu'un regard sur la durée permettrait de distinguer les situations transitoires des plus durables.

De ce fait, une approche par typologie a été retenue, en fonction du volume d'heures annuel, afin de distinguer les situations des personnes et faire apparaître les disparités.

Ces statistiques relatives à la pluriactivité des salariés permanents et intermittents du spectacle vivant issus des DADS¹³⁶ montrent que :

1. **La grande majorité des salariés du spectacle vivant n'a qu'un faible volume de travail annuel dans le secteur** : 50 % des salariés travaillent moins de 172h. Les revenus issus d'une activité salariée dans le spectacle vivant sont de fait globalement faibles : 50% des salariés ont un salaire net annuel inférieur à 2 300 €.
2. **Toutefois, les faibles volumes de travail et de revenus dans le spectacle vivant sont complétés par une activité salariée dans un autre secteur**, et par des allocations chômage.
3. **Plus de la moitié des salariés du spectacle vivant sont pluriactifs** : **55 % des salariés** cumulent plusieurs activités hors du spectacle vivant (contre 44% dans l'audiovisuel).
4. **La pluriactivité est principalement externe** : la pluriactivité sectorielle des salariés du spectacle vivant se fait peu en direction de l'audiovisuel (15 % des salariés du spectacle vivant travaillent également pour l'audiovisuel). Elle se fait essentiellement vers le secteur associatif (hors spectacle), la fonction publique, l'enseignement (culturel, supérieur, secondaire...).
5. **La pluriactivité en dehors du spectacle vivant induit de la poly activité** : 88% des salariés pluriactifs intervenant pour un secteur hors du spectacle vivant exercent une activité (au sens de métier) étrangère au monde du spectacle, même si les compétences mises en œuvre sont souvent connexes ou transférables : activités d'enseignement ou de formation, animations socioculturelles, agents de la fonction publique...
6. **Les salariés du spectacle vivant ne sont pas majoritairement indemnisés** : 38 % des salariés perçoivent des indemnités chômage, sans que l'on puisse distinguer si celles-ci relèvent du régime général ou des annexes VIII et X.
7. **Le revenu médian des salariés¹³⁷ du spectacle vivant est six fois supérieur à celui issu de leur seule activité salariée dans le spectacle vivant**. Ainsi, le revenu global moyen des salariés du spectacle vivant se décompose de la manière suivante : 50% issu de leur activité dans le spectacle vivant, 30% issu d'activité dans d'autres secteurs (dont 4% dans l'audiovisuel), 20% issus des allocations chômage.

¹³⁶ Cf annexe 5 pour les tableaux détaillés.

¹³⁷ Qu'ils soient en CDD ou en CDI.

8. **Les artistes travaillent un plus faible volume d'heures annuelles dans le spectacle vivant en comparaison des techniciens, et ont des revenus d'activité plus faibles.** L'ampleur de la pluriactivité chez les professionnels artistiques (56%) témoigne d'une dépendance non négligeable à l'égard des secteurs hors spectacle vivant. C'est un peu moins le cas des techniciens (53%) en particulier ceux dont les volumes de travail excèdent les 500 h dans le spectacle vivant.

2-5-3. Intensité d'emploi dans le spectacle vivant et pluriactivité

Les constats globaux sur la pluriactivité méritent d'être précisés en considérant les différents segments de population, et en premier lieu en fonction des catégories de volumes de travail dans le spectacle vivant¹³⁸.

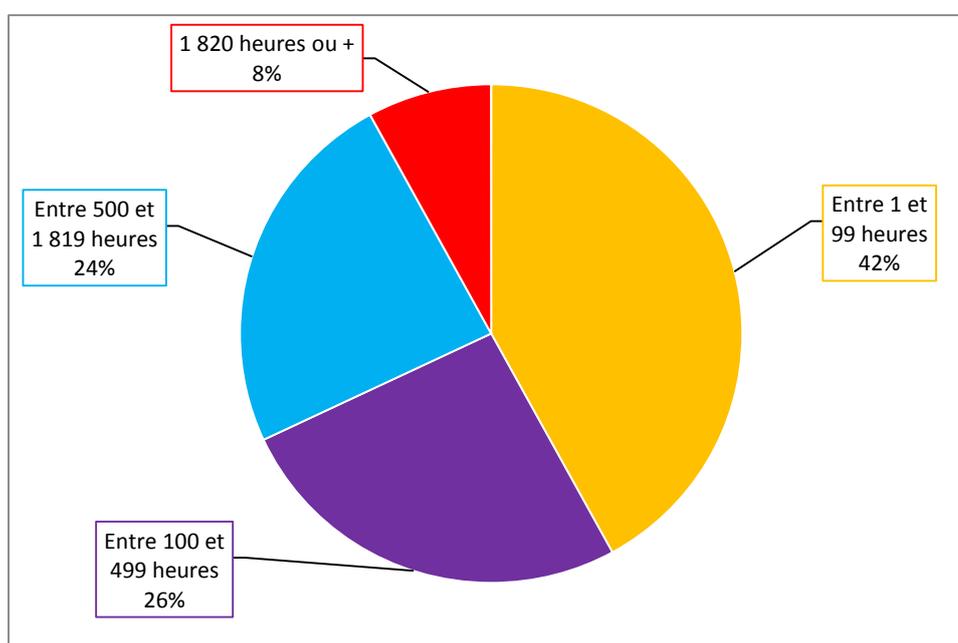
En effet, les études se concentrent souvent sur les effectifs ayant pour activité principale le spectacle vivant, ou encore les catégories de salariés ayant un volume de travail annuel supérieur à 500 h¹³⁹, occultant un pan entier de situations sur le marché du travail, estimé ici à 68 % des salariés du spectacle vivant.

Pour y parvenir une décomposition selon le nombre d'heures de travail réalisées dans le spectacle vivant donne une idée plus précise de la variété des situations qui témoignent l'hétérogénéité des parcours de ces salariés.

Trois grandes situations professionnelles en fonction du volume de travail sont dégagées et présentées ci-dessous :

- moins de 100 heures annuelles,
- entre 100 et 500 heures annuelles,
- 500 à 1 820 heures annuelles.

Graphique 2-5 • Répartition des salariés selon leur volume de travail dans le spectacle vivant en 2011



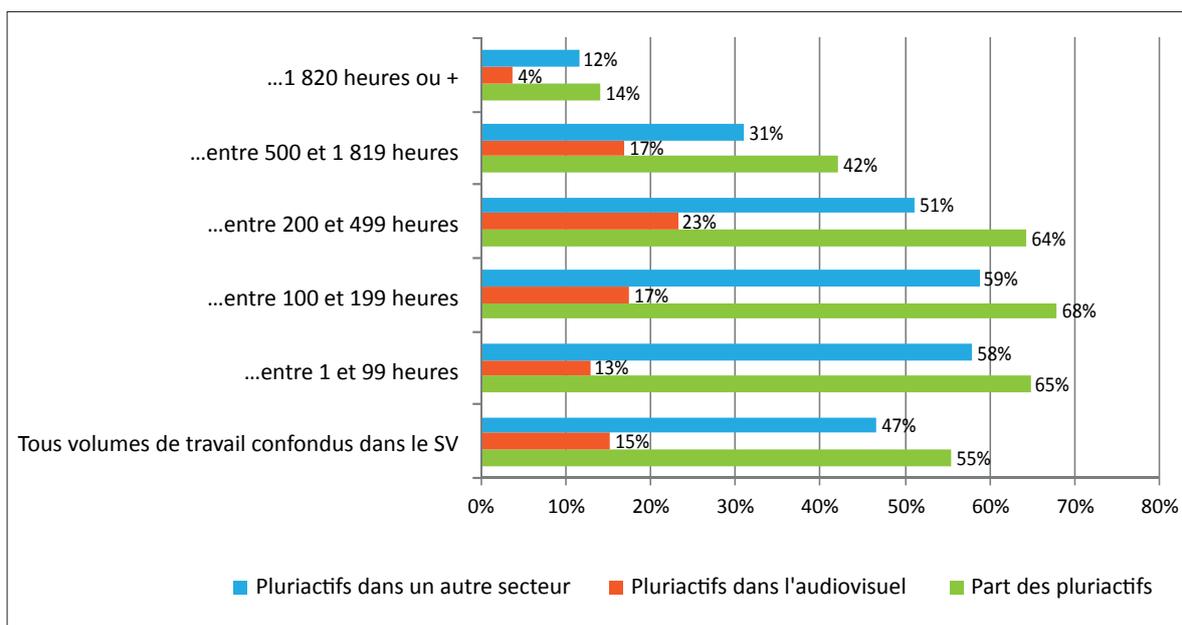
Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

¹³⁸ L'hypothèse sous-jacente est l'idée largement répandue que la pluriactivité est une nécessité économique induite par les insuffisances du marché du travail.

¹³⁹ Le rapport d'expertise H. Archambault, J-D. Combrexelle, J-P. Gille remis au gouvernement en janvier 2015 retient la notion de « professionnels réguliers » soit les salariés qui au cours des dix dernières années ont bénéficié au moins d'une année d'allocation chômage, ou dont le revenu brut annuel excède les 4 000 euros.

Graphique 2-6 • Part des salariés pluriactifs selon leur volume de travail annuel dans le spectacle vivant en 2011



Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

1^{ère} catégorie : les salariés qui travaillent en 2011 moins de 100 heures dans le spectacle vivant

42% des salariés travaillent moins de 100h dans le spectacle vivant en 2011 et parmi eux :

- **35 % sont mono-actifs**, c'est-à-dire qui n'ont pas d'autre activité en dehors du spectacle vivant. Ces effectifs comptabilisent probablement des débutants qui soit vont réussir à réaliser un nombre d'heures plus conséquent dans les années à venir, soit seront conduits à quitter ce secteur.
- **65 % sont pluriactifs**, c'est-à-dire qui ont des activités en dehors du spectacle vivant.

Parmi eux :

- **13% exercent dans l'audiovisuel** ;
- **58% exercent hors spectacle vivant et audiovisuel** ; il s'agit des secteurs de l'administration publique générale (13%), du secteur associatif hors spectacle (9%), ou encore de l'enseignement (9%).

Ainsi, dans neuf cas sur dix les professions exercées ne relèvent pas du spectacle. Pour la moitié de ces professionnels, ces volumes de travail complémentaires excèdent les 500h annuelles.

Toujours est-il que leurs revenus annuels sont dans l'ensemble faibles en moyenne (11 442 €) et la part issue d'activités dans le spectacle vivant nettement minoritaire (38%) au regard de celle issue d'autres secteurs (49%). Les rapports entre les plus faibles revenus et les plus élevés - rapports interquartiles -, sont extrêmement accentués attestant du caractère très hétérogène de cette catégorie.

À grand trait toutefois, coexistent vraisemblablement deux profils distincts :

- ceux ayant pour activité principale le spectacle vivant et soumis à une très forte précarité ;
- ceux ayant le spectacle vivant pour activité annexe, voire occasionnelle, et peu dépendant de ce marché du travail.

Cette catégorie de population qui travaille dans le spectacle vivant moins de 100h à l'année devrait faire l'objet d'une connaissance plus fine tant elle est potentiellement soumise à une forte précarité et qu'elle représente une part importante des salariés du spectacle vivant.

Trois questions mériteraient notamment d'être examinées :

- mesurer la part de bénéficiaires du RSA, avec l'aide de Pôle emploi ;
- réaliser des études longitudinales permettant de mieux saisir les évolutions de leur situation dans le temps, avec l'aide du MCC-DEPS via une exploitation des DADS ;
- appréhender la part des revenus issus d'une activité non salariée.

2^{ème} catégorie : les salariés qui travaillent entre 100 heures et 500 heures dans le spectacle vivant

Ces salariés représentent 26% des effectifs, parmi-eux :

- 34% sont mono-actifs, c'est-à-dire qui n'ont pas d'autre activité en dehors du spectacle vivant.
- 66% sont pluriactifs, c'est-à-dire qui ont des activités en dehors du spectacle vivant (dont 17% dans l'audiovisuel). A nouveau les secteurs d'emploi de ces salariés pluriactifs sont le secteur associatif hors spectacle et ceux de l'administration publique générale. Les métiers pratiqués dans ces derniers secteurs sont rarement circonscrits au domaine du spectacle (20% à 30% des salariés pluriactifs). Dans plus de huit cas sur dix, les activités exercées en dehors du spectacle ne relèvent pas de professions du spectacle. Il s'agit souvent d'activités d'enseignement ou de formation issues des expériences professionnelles artistiques ou techniques ou d'activités associatives du secteur de l'animation.

Ils sont dans une situation assez proche de celle de la catégorie précédente. Leur rémunération issue de leur activité dans le spectacle vivant représente une part minoritaire de leur revenu annuel (44% en moyenne) et est complétée par des indemnités chômage (28% en moyenne). Près de la moitié d'entre eux perçoivent des indemnités issues du chômage sans qu'on puisse en connaître l'origine (annexes VIII et X ou régime général ?).

Hormis les mono-actifs, la part la plus importante des revenus des salariés est tirée d'autres activités. Les inégalités de revenu sont aussi très accentuées. Sauf analyses complémentaires, cette catégorie serait elle aussi semble-t-il peu sensible à une régulation du marché du travail du spectacle vivant.

3^{ème} catégorie : les salariés travaillant de 500 à 1 820 heures dans le spectacle vivant

Ces salariés représentent 24% des effectifs, parmi-eux :

- 58% sont mono-actifs, c'est-à-dire qui n'ont pas d'autre activité en dehors du spectacle vivant.
- 42% sont pluriactifs, c'est-à-dire qui ont des activités en dehors du spectacle vivant (dont 17% dans l'audiovisuel).

Leur rémunération issue de leur activité dans le spectacle vivant augmente sensiblement et atteint la valeur médiane de 11 000€ nets annuels. La pluriactivité chute pour cette catégorie de population (42%) tandis que l'accès aux indemnités chômage augmente (64%).

Ainsi, la composition de leur revenu s'en trouve notablement modifiée : 63 % proviennent de leur activité

dans le spectacle vivant, 29% des allocations chômage, et 8% d'une activité dans un autre secteur.

Il n'en demeure pas moins que comme pour les autres catégories de salariés, la pluriactivité se fait d'abord avec des secteurs « hors spectacle » (31 %, voir tableau 1) et passe à nouveau par de la polyactivité quand bien même celle-ci représente des volumes de travail bien inférieurs (tableau 2)

Toutefois, cette catégorie mériterait d'être précisée en termes de volumes d'heures tant elle rassemble éventuellement des situations très contrastées entre les deux extrêmes 500h et 1 820h.

Ainsi, les salariés du spectacle vivant sont pluriactifs et poly actifs¹⁴⁰.

- Concernant la pluriactivité, parmi l'ensemble des salariés du spectacle vivant, 55% exercent également une activité pour un employeur dont l'activité principale n'est pas le spectacle vivant (pluriactifs sectoriels) : 15% dans le secteur de l'audiovisuel et 47% pour un employeur dont l'activité principale n'est pas le spectacle.
- Concernant la poly activité : 9% des salariés du spectacle vivant exercent une profession du spectacle pour un employeur dans un secteur hors spectacle (relevant du Guso à priori), et 41% exercent une profession hors spectacle dans un secteur hors spectacle (poly actifs).

Par ailleurs (cf. graphiques 2-7 et 2-8), le salaire net médian des salariés du spectacle vivant issu de leur(s) seul(s) emploi(s) dans le spectacle vivant est de 2 263 € annuel. Si l'on tient compte de leur activité salariée dans un ou plusieurs autres secteurs et de leurs indemnités chômage, leur revenu annuel médian est six fois supérieur et atteint les 13 901 €. *Nous rappelons toutefois que ces niveaux de revenus n'intègrent pas les revenus issus d'une activité non salariée.*

Les salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle vivant se trouvent toutefois dans des situations très hétérogènes. Ceux qui y travaillent peu sont-ils susceptibles d'améliorer leur sort dans le spectacle vivant ou bien leurs autres activités l'emportent-elles ? Répondre à cette question supposerait un traitement longitudinal des DADS, perspective qui pourrait être retenue par l'observatoire.

¹⁴⁰ Cf tableau 2-3 page suivante.

Tableau 2-3 • Salariés pluriactifs et poly actifs selon le volume de travail dans le spectacle vivant en 2011

	Salariés qui travaillent dans le spectacle vivant					
	Ensemble des salariés	Entre 1 et 99 heures	Entre 100 et 199 heures	Entre 200 et 499 heures	Entre 500 et 1 819 heures	1 820 heures ou +
Monoactifs dans le spectacle vivant	45%	35%	32%	36%	58%	86%
Pluriactifs sectoriels	55%	65%	68%	64%	42%	14%
Dans l'audiovisuel	15%	13%	17%	23%	17%	4%
Hors secteurs du spectacle	47%	58%	59%	51%	31%	12%
• <i>dont relevant du Guso (professions du spectacle)</i>	9%	8%	12%	15%	9%	2%
• <i>dont polyactifs (hors professions du spectacle)</i>	41%	54%	52%	41%	24%	11%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

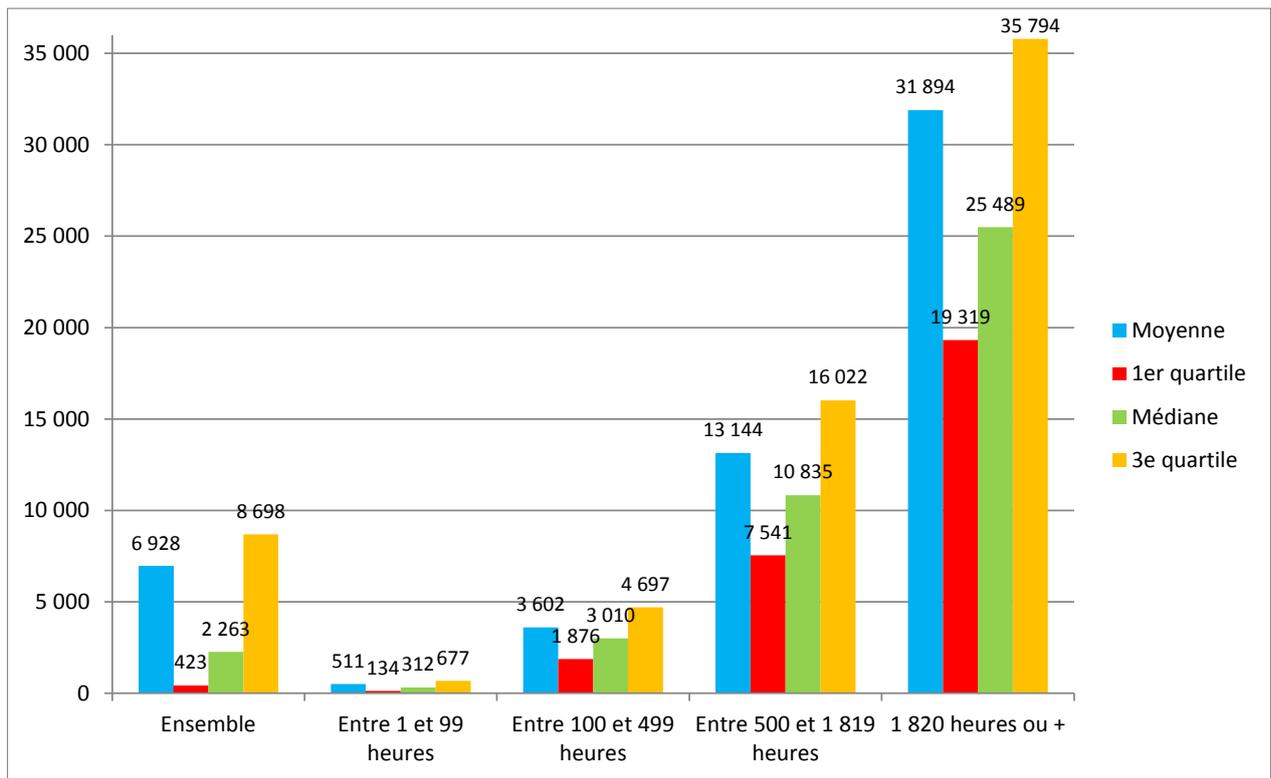
Note de lecture

Parmi l'ensemble des salariés du spectacle vivant : 55 % exercent également une activité pour un employeur dont l'activité principale n'est pas le spectacle vivant (pluriactifs sectoriels), dont 15% dans le secteur de l'audiovisuel et 47 % pour un employeur dont l'activité principale n'est pas le spectacle.

9 % des salariés du spectacle vivant exercent une profession du spectacle dans un secteur hors spectacle (relevant du Guso)

41 % exercent une profession hors spectacle dans un secteur hors spectacle (poly actifs).

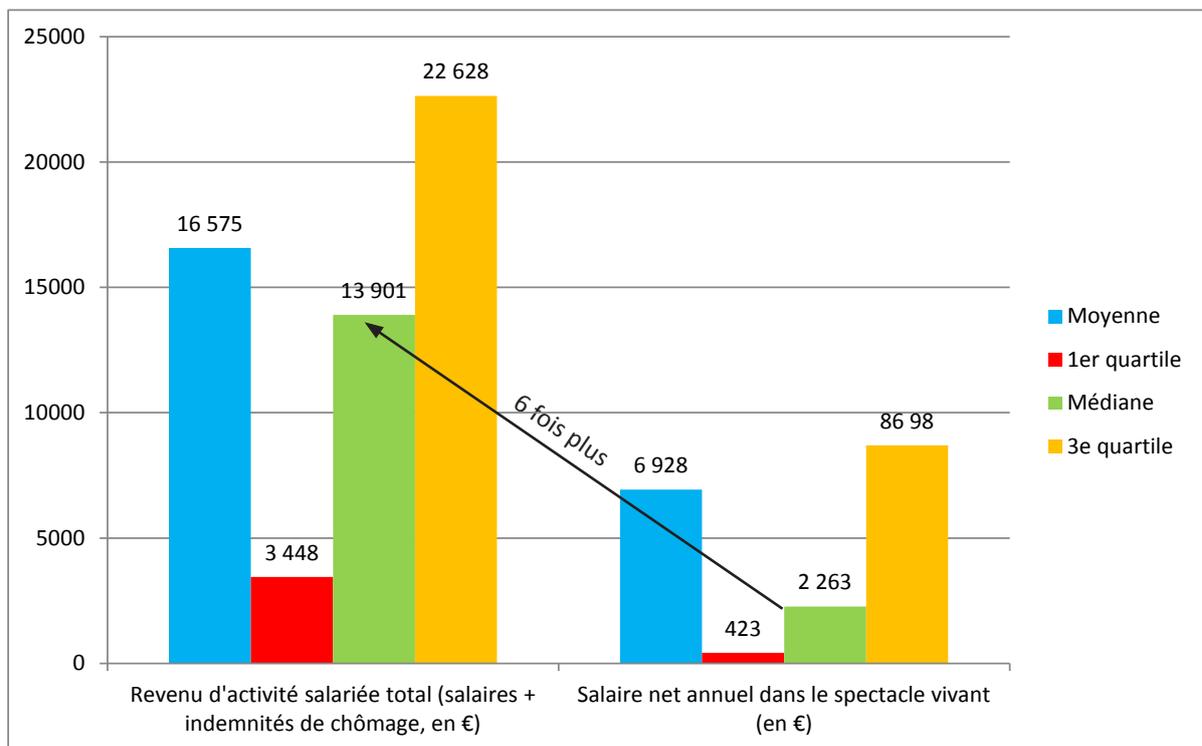
Graphique 2-7 • Salaires nets issus d'une activité salariée dans le spectacle vivant selon leur volume de travail dans ce secteur en 2011



Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

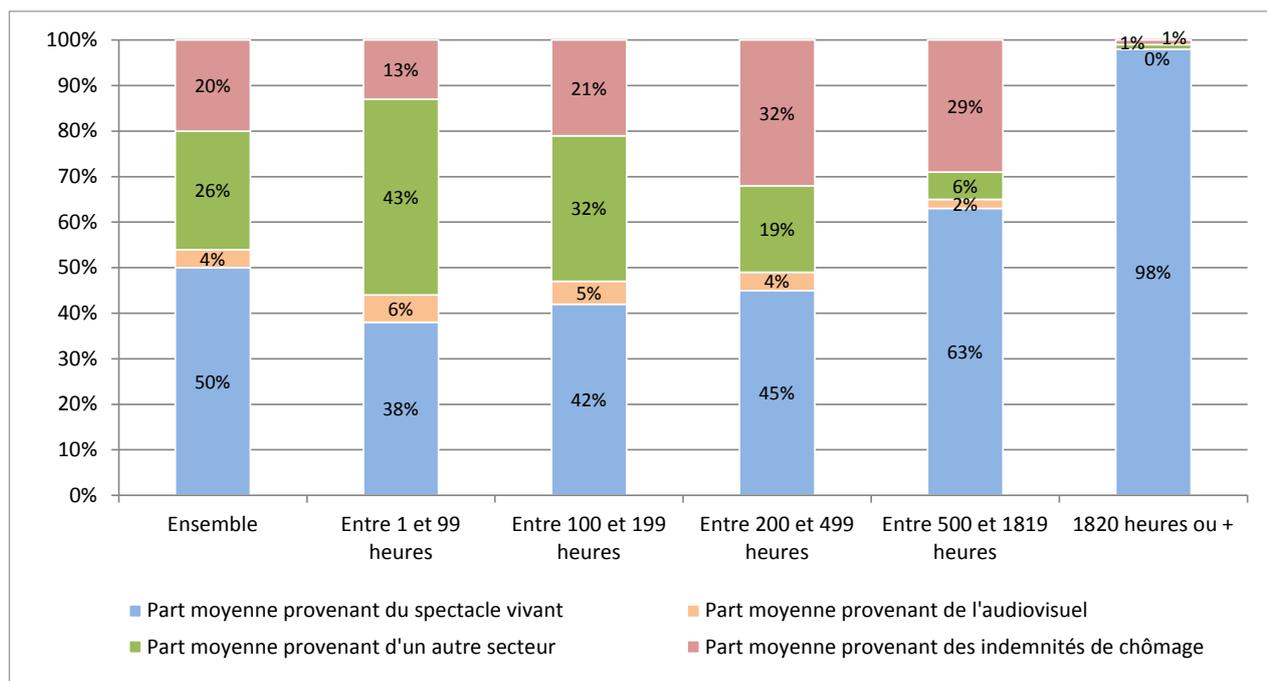
Graphique 2-8 • Niveaux de salaires issus de la seule activité salariée dans le spectacle vivant comparés aux niveaux de revenus totaux (autres activités salariées et chômage) en 2011



Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

Graphique 2-9 • Décomposition du revenu des salariés du spectacle vivant en 2011



Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

Tableau 2-4 • Volume de travail des pluriactifs « hors secteurs du spectacle » selon leur domaine professionnel en 2011

Pluriactifs hors branches du spectacle, part des salariés exerçant...	Salariés qui travaillent dans le spectacle vivant					
	Ensemble	entre 1 et 99 heures	entre 100 et 199 heures	entre 200 et 499 heures	entre 500 et 1 819 heures	1 820 heures ou +
En tant qu'artiste, moins de 100 h	71%	68%	68%	70%	79%	70%
En tant qu'artiste, plus de 500 h	5%	8%	6%	3%	2%	8%
En tant que technicien et administratif, moins de 100 h	62%	57%	52%	57%	73%	76%
En tant que technicien et administratif, plus de 500 h	11%	20%	16%	10%	3%	4%
En tant qu'autres professionnels, moins de 100 h	22%	17%	20%	26%	39%	54%
En tant qu'autres professionnels, plus de 500 h	50%	58%	52%	43%	29%	21%

Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du MCC-DEPS pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

Note de lecture

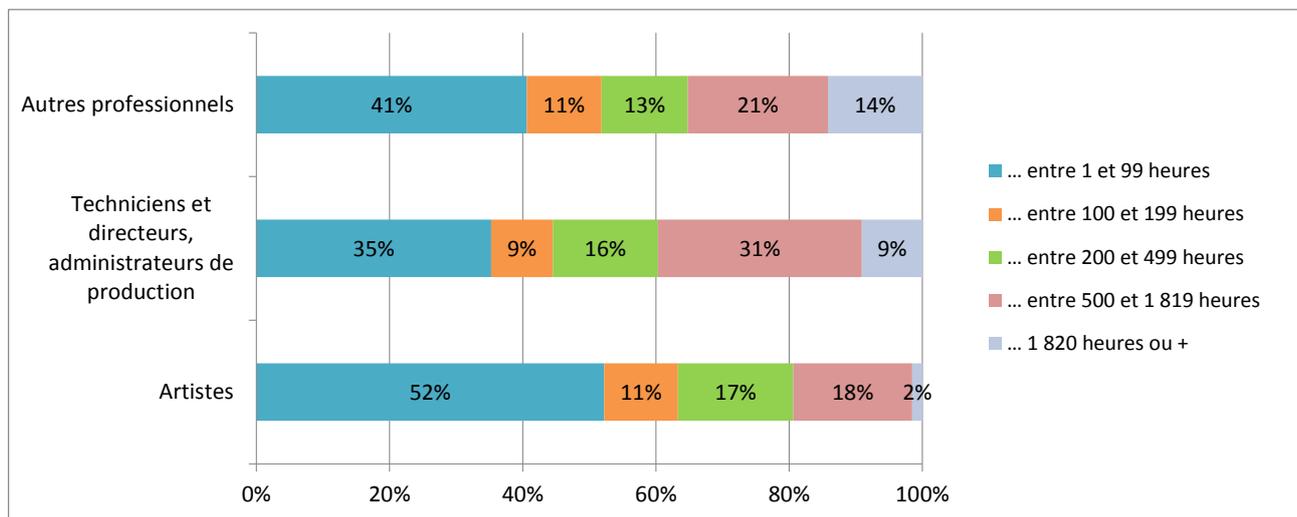
Les pluriactifs hors spectacle le sont pour un faible volume de travail. Parmi l'ensemble des salariés du spectacle vivant exerçant également une activité pour un employeur dont l'activité principale n'est pas le spectacle :

- 71 % des artistes exercent une activité dans un autre secteur que le spectacle pour un volume de moins de 100h ; cette proportion reste identique que le volume d'emploi dans le spectacle vivant soit faible (68%) ou très élevé (70%) ;
- Les techniciens/administratifs sont relativement plus nombreux à connaître des volumes d'emploi plus conséquents dans un secteur hors spectacle (11% plus de 500h). L'ampleur de la pluriactivité sectorielle est plus sensible au volume de travail pratiqué dans le spectacle vivant.

2-5-4. Domaine professionnel et pluriactivité

L'examen par domaine professionnel atteste à nouveau des situations contrastées tant en termes de volumes de travail que de pluriactivité.

Graphique 2-10 • Répartition des salariés selon leur volume de travail dans le spectacle vivant par domaines professionnels en 2011



Source : DADS 2011 Insee/Exploitation du Deps pour l'OPMQC-SV.

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans un secteur du spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

Volume de travail et revenus induits

Les artistes interprètes du spectacle vivant

Ils exercent leur activité pour un volume de travail bien inférieur aux techniciens/administratifs ou aux autres professionnels. Ainsi, 80% des artistes travaillent moins de 500h dans le spectacle vivant, alors que ce n'est le cas « que » pour 60% des techniciens/administratifs et 65% pour les autres professionnels.

De plus, les artistes sont nettement moins nombreux à bénéficier des allocations chômage (45%) que les techniciens/administratifs (57%).

La moitié des artistes travaillent au plus 86h dans le spectacle vivant contre 362h pour d'autres secteurs qui génèrent donc pour les artistes un volume d'emploi bien supérieur.

Ainsi, la moitié des artistes perçoivent en contrepartie de leurs activités dans le spectacle vivant des salaires au plus égaux à 1 400 € annuels mais ceux-ci atteignent les 4 200 € en contrepartie d'activités hors spectacle.

Les techniciens et directeurs/administrateurs de production¹⁴¹ du spectacle vivant

La moitié des techniciens et directeurs/administrateurs de production travaillent 290h dans le spectacle vivant contre 158h dans l'audiovisuel et 250h pour les autres secteurs. Le différentiel d'intensité d'emploi entre le spectacle vivant et en dehors est moindre pour les techniciens et directeurs/administrateurs de production que celui des artistes.

¹⁴¹ Cf nomenclature des professions PCS de l'INSEE en annexe 5.

Ainsi, la moitié des techniciens et directeurs/administrateurs de production perçoivent en contrepartie de leurs activités dans le spectacle vivant des salaires s'élevant à 4 000 € mais ceux-ci atteignent les 2 800 € en contrepartie d'activités hors spectacle.

Bien que les volumes travaillés dans le spectacle vivant et les salaires issus de ces emplois soient moindres pour les artistes que pour les techniciens et directeurs/administrateurs de production ou les autres professions, la fréquence de la pluriactivité ne fluctue pas sensiblement, elle reste majoritaire dans chacun des cas (respectivement 56% - 53% et 58%).

Tableau 2-5 • Pluriactifs et poly actifs des salariés selon le domaine professionnel en 2011

	Ensemble des salariés du spectacle vivant	Artistes	Techniciens administratifs	Autres professionnels
Mono actifs dans le spectacle vivant	45%	44%	47%	42%
Pluriactifs sectoriels	55%	56%	53%	58%
Dans l'audiovisuel	15%	20%	23%	5%
Hors branches du spectacle	47%	46%	37%	56%
- dont activités relevant du Guso (professions du spectacle)	9%	16%	9%	3%
- dont poly actifs	41%	36%	31%	54%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : OPMQC-SV / MCC-DEPS – INSEE DADS

Champ : salariés ayant travaillé une heure ou plus dans le spectacle vivant en 2011 (NAF : 9001Z, 9002Z, 9004Z), France entière.

Ampleur de la pluriactivité

La pluriactivité des artistes interprètes du spectacle vivant

L'effet « volume de travail dans le spectacle vivant » sur la pluriactivité est moindre pour les artistes, comparativement aux techniciens/administratifs et autres professionnels.

De fait, la part des artistes pluriactifs baisse de 15 points entre ceux qui travaillent moins de 500h dans le spectacle vivant et ceux qui y travaillent plus de 500h, alors qu'elle baisse de 24 points pour les techniciens/administratifs et de 32 points pour les autres professionnels.

Les artistes travaillant moins de 500h sont majoritairement pluriactifs (60%) et tirent leurs principaux revenus d'activités hors du spectacle vivant ou d'indemnités issues de l'assurance chômage sans qu'il soit possible d'en distinguer l'origine précise (dans ou hors des annexes VIII et X). Les heures de travail effectuées dans l'audiovisuel sont plus importantes en moyenne que celles réalisées dans le spectacle vivant. Il en va de même pour les revenus moyens. Donc à nouveau le spectacle vivant seul est relativement impuissant à modifier le fond de cette situation.

Les artistes qui travaillent plus de 500 heures sont, à l'inverse, majoritairement mono-actifs dans le secteur du spectacle vivant. La part des pluriactifs demeure cependant importante (47%). Ces derniers travaillent de manière plus accentuée hors du secteur du spectacle vivant ou de l'audiovisuel mais avec des activités proches de celles évoquées précédemment. Par contre 80% de ceux qui travaillent entre 500 heures et 1 819 heures perçoivent des indemnités chômage alors que cette proportion n'est que de 13% pour ceux qui travaillent 1 820 heures et plus dans l'année¹⁴².

¹⁴² Ce décompte des heures travaillées qui aboutit à un travail qui peut excéder 52 semaines dans l'année tient probablement à la conversion des cachets en heures travaillées.

Ces artistes relèvent donc plus largement d'activités du spectacle vivant et ont en conséquence une forte sensibilité au comportement du marché du travail de ce secteur mais ils ne constituent que 20% de l'ensemble.

Le tableau de bord statistique emploi/formation de l'OPMQC-SV¹⁴³ sur la base des données de Pôle emploi de 2012 permet d'affiner cette lecture bien que focalisée sur les salariés intermittents (CDDU). Il confirme **les disparités de conditions d'exercice de l'activité selon les domaines professionnels mais également entre les différents métiers d'un même domaine.**

Ainsi, les artistes dramatiques et chorégraphiques ont des volumes de travail dans le secteur plus conséquents. A contrario, les artistes du cirque et de la musique ont les plus faibles volumes de travail. La pluriactivité hors spectacle concerne davantage les professions musicales que les professionnels des arts dramatiques ou chorégraphiques.

Les musiciens constituent une des professions les plus touchées par la précarité ce que signalait une étude réalisée en 2007 par le MCC-DEPS sur les salariés intermittents allocataires du RMI. Leur effectif numériquement important permettait d'affirmer : « La précarisation des situations individuelles moyennes des musiciens (au titre de leur activité artistique d'intermittent) est importante. »¹⁴⁴.

La pluriactivité des techniciens et directeurs/administrateurs de production ¹⁴⁵ du spectacle vivant

Les techniciens et directeurs/administrateurs de production se répartissent sur un mode assez similaire bien que moins accentué. 60% d'entre eux travaillent moins de 500 heures dans l'année dans le secteur du spectacle vivant. La part des mono-actifs excède 50% quand on dépasse le seuil des 500 heures travaillées dans le spectacle vivant. Les pluriactifs comme pour les autres catégories travaillent principalement hors du spectacle vivant ou de l'audiovisuel.

De même, le tableau de bord statistique emploi/formation de l'OPMQC-SV¹⁴⁶ sur la base des données de Pôle emploi de 2012, confirme qu'au sein de la filière technique, ce sont dans les domaines du son, de la direction technique et la régie, ou encore de l'éclairage, que l'emploi hors secteur est le plus élevé. Les professionnels des décors, accessoires, coiffure et costumes exercent quant à eux davantage leurs activités dans le spectacle vivant (approximativement 90 %). Ces derniers sont pour autant loin d'être majoritaire à atteindre un volume de 507 heures annuelles.

La pluriactivité des autres professionnels du spectacle vivant

Du fait des nomenclatures d'emploi de l'INSEE utilisées pour les DADS¹⁴⁷, cette catégorie inclut les professions administratives du spectacle vivant (hors direction et personnels de la production) mais aussi les professions d'enseignement, d'animation, etc. Elle n'est donc pas homogène. Ce groupe comprend par conséquent toutes les situations de diversification d'activité dans le spectacle vivant. Le côté « fourre-tout » de ce domaine incline à ne faire aucun commentaire. Il conviendrait ainsi d'isoler plus finement les professions relevant des activités liées à la production/diffusion, commercialisation, ou de gestion générales propres au spectacle vivant des autres champs professionnels.

L'ensemble de ces résultats questionne les logiques différenciées qui sous-tendent la pluriactivité. La première logique transversale à tous les domaines professionnels est d'ordre matériel : il s'agit de pouvoir « joindre les deux bouts », la pluriactivité relevant d'une « nécessité économique » liée à la faiblesse et l'irrégularité des revenus (M-C Bureau, M. Perrenoud et R. Shapiro, 2009)¹⁴⁸, à l'organisation flexible

¹⁴³ Cf. annexe 4.

¹⁴⁴ Le nombre de musiciens « Rmistes », DEPS, [CC-2007-2], avril 2007.

¹⁴⁵ Cf nomenclature PCS des professions de l'INSEE en annexe 5.

¹⁴⁶ Cf. annexe 4.

¹⁴⁷ Cf nomenclature PCS des professions de l'INSEE en annexe 5

¹⁴⁸ Bureau, Marie-Christine, (éd.); Perrenoud, Marc, (éd.); Shapiro, Roberta, (éd.) « L'artiste pluriel, démultiplier l'ac-

du travail et le recours généralisé à l'intermittence... mais également liée à la baisse des subventions publiques et le rôle des collectivités publiques qui « conditionnent en effet leur soutien artistique à l'inscription de comédiens et de metteurs en scène dans les dispositifs de travail social » (S. Proust, 2009)¹⁴⁹

L'autre logique tient aux formes différenciées de démultiplication des activités au-delà de celle d'une recherche de complément de revenus ; les métiers artistiques se couplant plus fréquemment avec des activités d'enseignement (l'interprète pédagogue) et les activités socioculturelle (« l'artiste intervenant »). A l'inverse, la diversification des activités dans les autres secteurs est plus étroite pour les professionnels de la technique.

2-6. Conclusion relative à l'évolution du marché du travail

Le choix réalisé est celui de fonder le diagnostic sur l'emploi de ce rapport sur les chiffres du tableau de bord statistique de l'OPMQC-SV issu des données d'Audiens. Ce choix correspond aussi à celui fait notamment par le groupe d'experts¹⁵⁰ mobilisés à la demande du gouvernement. En effet, ces chiffres attestent que, au cours des douze dernières années (2000-2012), les revenus salariaux moyens des salariés du spectacle vivant augmentent malgré une hausse considérable de leur nombre. Néanmoins cette augmentation moyenne des salaires s'accompagne d'une croissance des inégalités salariales.

Les diagnostics des principaux rapports¹⁵¹ qui ont jalonné l'histoire récente à l'occasion des conflits sociaux, fondés sur l'exploitation des chiffres issus de la Caisse des congés spectacles affirment au contraire que la rapide expansion du nombre de salariés intermittents (du spectacle vivant et de l'audiovisuel) s'accompagne d'une baisse de leurs revenus.

Si tel était le cas il faudrait en conclure à l'existence d'un sureffectif susceptible de générer des coûts sociaux jugés trop importants qu'il faudrait tenter de réduire. Barrière à l'entrée via la formation (certifications), carte professionnelle et autres dispositifs propres aux professions réglementées sont parfois évoqués sans parvenir cependant à convaincre. Au demeurant l'existence d'une forte hausse des effectifs et d'une baisse significative des salaires paraît économiquement peu probable sur la longue période. La baisse régulière des salaires aurait dû engendrer une baisse des effectifs.

Une explication de cette divergence est fournie par Mathieu Grégoire¹⁵²: « Si, par nature, les données de l'UNEDIC sont représentatives des intermittents indemnisés, en revanche, celles de la Caisse des congés spectacle ne peuvent prétendre à la représentativité ni à l'homogénéité dans le temps. Ne sont en effet enregistrés que les intermittents qui font la démarche de réclamer le revenu destiné à couvrir les droits à congés payés ».

Ainsi la littérature la plus récente confirme le bien fondé des données fournies par l'OPMQC-SV. Il n'en reste pas moins qu'il serait utile de vérifier la possibilité d'une convergence entre les informations issues de la Caisse des congés spectacle et d'Audiens. Cette perspective pourrait aboutir dans le futur, Audiens étant désormais collecteur unique pour la protection sociale et les congés spectacle.

Enfin, la relative faiblesse de certains revenus salariaux mériterait un éclairage solide sur la place tenue par l'indemnisation au titre du RSA. En effet, selon les chiffres publiés par l'OPMQC-SV, près de 70% des salariés intermittents du spectacle vivant relevant des annexes VIII et X de l'assurance chômage travaillent moins de 507 heures et se voient probablement privés de l'indemnisation. Par ailleurs, cette étude ne tient pas compte des compléments de revenus issus d'une activité non salariée.

tivité pour vivre de son art. »- Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 2009. - 193 p.. - (Le regard sociologique).

¹⁴⁹ Proust, S. « la pluriactivité dans une économie administrée : le théâtre public » », in *L'artiste pluriel*, démultiplier l'activité pour vivre de son art, Bureau M.C, Perrenoud M., Shapiro R. (éds), *Le regard sociologique*, 2009.

¹⁵⁰ H. Archambault, J-D. Combrexelle, J-P. Gille (2015).

¹⁵¹ B. Latarget (2004), J-P. Gille (2011).

¹⁵² M. Grégoire, *Intermittents du spectacle et assurance chômage: retour sur un diagnostic convenu (1980-2003)* ; connaissance de l'emploi n°74.

Toutefois, les données sur la pluriactivité produites dans le cadre de cette étude permettent d'affiner les constats sur la précarité des salariés du spectacle vivant.

L'analyse en coupe menée dans ce rapport, et donc dépourvue d'aspect longitudinal (comment se comporte chaque catégorie dans le temps long ?), permet cependant de conclure d'une double manière :

- A considérer le seul secteur du spectacle vivant, ou même du spectacle vivant et de l'audiovisuel, la précarité est généralisée. Un grand nombre de salariés (près de 70%) travaillent annuellement moins de 500 heures. Pour les salariés intermittents, c'est d'autant plus problématique qu'ils ne parviennent ainsi pas à bénéficier de la couverture spécifique d'assurance chômage adaptée à l'exercice de ces professions.
- Mais la pluriactivité (au sens de mobilité sectorielle, spectacle vivant et en dehors) vient immédiatement relativiser cette affirmation renvoyant à une éventuelle coordination des régimes de protection sociale à un niveau interprofessionnel.

L'importance de la pluriactivité (travailler dans plusieurs secteurs) ou de la poly activité (exercer des métiers hors domaines professionnels du spectacle) interroge les frontières du spectacle vivant et la reconnaissance par les acteurs sociaux de cette diversification des pratiques de travail. Elle pose la question de la valorisation des qualifications et compétences multiples dans les carrières des professionnels, mais également les modalités d'acquisition de la qualification et son lien avec la diversification des pratiques de travail. La professionnalité se renforce-t-elle avec la pluri ou poly activité ? Le maintien dans la carrière est-il favorisé par la pluri ou poly activité ?¹⁵³

Mais, lorsque les professionnels exercent plusieurs métiers dans et en dehors du secteur comment déterminer la qualification principale et les droits sociaux qui y sont attachés ? Si la sécurité de l'emploi est un enjeu majeur dans le spectacle vivant, ces parcours complexes réclament probablement une articulation entre les régimes de protection sociale pour ne pas laisser les salariés les plus précaires dans les creux des régimes professionnels. Ils appellent également une coordination accrue avec les autres secteurs afin de développer la reconnaissance des compétences transversales et transférables, la portabilité des droits ou encore les clauses miroirs.

Cet enjeu se pose avec une acuité différenciée selon le domaine professionnel voire le métier exercé. Pour de nombreux techniciens et artistes du spectacle, la pluriactivité permettrait la confluence d'univers et de pratiques faisant partie intégrante de leur identité professionnelle. Tantôt praticiens d'un « même » métier dans ou hors des branches du spectacle vivant ou enregistré, praticiens de métiers connexes (à l'instar de l'enseignement ou l'animation socioculturelle), ou encore de métiers très étrangers au spectacle... toutes ces situations inclinent à penser que les séparations sectorielles divisent là où les métiers rassemblent. Une prospective sectorielle sur les métiers et les qualifications risque donc fort d'être inopérante si elle n'inclut pas la diversité des activités exercées.

Ainsi, une réflexion pourrait être engagée sur la reconnaissance des qualifications et compétences transférables entre les différents secteurs, dont le préalable passerait par une actualisation des référentiels métiers de la CPNEF-SV, débutés en 2001, ainsi que leur poursuite à décliner en cartographie des compétences, dans l'optique de sécurisation des parcours.

Pour aller plus loin en matière d'observation de l'emploi deux pistes seraient à poursuivre :

- compléter l'analyse de la pluriactivité par une approche longitudinale ;
- réaliser une typologie des politiques salariales des entreprises ainsi qu'une analyse des disparités des revenus salariaux, incluant la question relative aux femmes, notamment à partir des indicateurs fournis par Audiens.

De plus, des indications sur l'âge des salariés permettraient également d'affiner la connaissance des situations sur le marché du travail.

¹⁵³ Si tant est que « la pluriactivité devient un élément constitutif de la professionnalité » (Corsani A., Lazzarato M. 2009), ou qu'elle accroisse les possibilités d'ancrage dans la carrière (Perrenoud, M 2009).

Partie 3

Le rôle de la formation professionnelle

► La situation en 1997

Les recommandations du CEP portent pour l'essentiel sur la formation professionnelle initiale (dont création de diplômes) et continue aux différents métiers. Le développement des formations préconisé repose sur un double objectif : renforcer le professionnalisme des salariés et développer la compétence de gestion des entreprises.

Enfin, le CEP insiste sur :

- la mise en œuvre d'un système d'orientation ;
- la structuration qualitative de l'offre formation continue et des organismes ;
- l'amélioration de la visibilité sur l'économie et l'emploi afin d'être en capacité de déterminer les besoins en formation.

Comme tous les CEP réalisés à cette période (début des années 1990), le diagnostic repose sur l'idée commune de la nécessité « d'anticiper les évolutions des qualifications dans l'élaboration de la politique de formation et de gestion des ressources humaines ». Cette idée est largement partagée par les partenaires sociaux et les autorités européennes.

La formation professionnelle est désormais supposée participer à la sécurisation des parcours professionnels. Dans ce contexte idéologique renouvelé, la CPNEF-SV a par exemple conduit une étude dans le cadre de l'accord national EDEC¹⁵⁴ sur « La sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le secteur du spectacle vivant »¹⁵⁵. Or, cette étude conduit à modérer la portée des formations et des certifications : « Des enquêtes qualitatives et quantitatives conduites auprès des employeurs sur les critères de recrutement il ressort : que les diplômés et les formations suivies demeurent un aspect marginal (entre 3% et 7%) alors que prévalent largement l'expérience et la connaissance du secteur (50% à elles deux) ou les qualités personnelles (13% à 27%). Le réseau est la modalité de recrutement la plus répandue. »

La multiplication de constats similaires conduisent également Fabienne Maillard à conclure : « L'importance accordée à la certification professionnelle, dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnel, met d'avantage l'accent sur la productivité des individus que sur les protections concrètes que peuvent leur offrir les parcours dans l'échange salarial. »¹⁵⁶

Pour approfondir l'analyse, la CPNEF-SV a commandé au Céreq¹⁵⁷ deux études successives :

- sur la relation formation emploi dans le spectacle vivant¹⁵⁸, qui examine successivement le rôle de la formation initiale puis celui de la formation continue ;
- sur la qualité en formation¹⁵⁹.

Les parties ci-après du rapport s'appuient notamment sur les résultats de ces travaux.

¹⁵⁴ Accord national d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences du spectacle vivant 2006/2011.

¹⁵⁵ CPNEF-SV / Interface 2007.

¹⁵⁶ Maillard F., « La certification professionnelle pour tous comme instrument de la flexicurité », Regards sociologiques n°41-42, 2011.

¹⁵⁷ Le Céreq conduit régulièrement des enquêtes sur un échantillon représentatif de l'ensemble des sortants scolaires pendant les trois et cinq premières années qui suivent leur sortie du système scolaire. L'échantillon des sortants en 2004 était de 50 000 jeunes interrogés en 2007 et 2009. L'importance de cet échantillon permet de considérer que le recensement des sorties de formation professionnelle du spectacle vivant est significatif.

¹⁵⁸ Etude sur la relation formation/emploi dans le spectacle vivant, Céreq, 2012.

¹⁵⁹ Descamps, Renaud; Paddeu, Josiane; Théry, Michel (2010) « Définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant : Rapport final pour l'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications du Spectacle vivant » - Marseille : Céreq, 2010. - 34 p..

3-1. La formation professionnelle initiale qualifiante

► La situation en 1997

Le CEP constate que l'univers des arts et de la culture, et en particulier le spectacle vivant, est très attractif et suscite de nombreuses vocations parmi les jeunes et même les publics adultes. La demande d'emploi ne cesse de croître tandis que les possibilités sont limitées et que les carrières sont incertaines, voir souvent précaires. Si l'insertion et ses difficultés est un enjeu fort, et alors qu'en réponse l'offre de formation tend à se développer pour chacun des métiers, un sentiment de mauvaise articulation avec le marché du travail est mis en avant par le milieu professionnel.

3-1-1. L'offre : quel paysage ?

Aujourd'hui, les interrogations continuent de porter sur le volume de l'offre de formation initiale qualifiante, réputé supérieur aux besoins d'emploi et donc facteur de précarité, engendrant des réflexes malthusiens, sans pour autant que des analyses quantitatives solides confirment ce diagnostic (il n'existe pas de mesure d'insertion globaux sur une période longue). De ce fait, les actions du secteur ont d'abord porté sur la lisibilité de l'offre (répertoire des formations et cartographies¹⁶⁰) et sur la création de formations répondant aux besoins non couverts (formations initiales ou continue, longues ou courtes, certifiantes ou non).

Le tableau de bord statistique emploi/formation du spectacle vivant comptabilise en 2014 près de 400 formations qualifiantes ou certifiantes de longue durée préparant aux métiers artistiques, techniques et administratifs spécifiques au spectacle vivant. Ces formations comptent selon les qualifications visées entre 5 à 30 inscrits. L'offre est composée de 25 % de formations exclusivement initiale, 27 % exclusivement continue et 48 % combinant les deux voies d'accès¹⁶¹.

Plus que dans d'autres secteurs, les modalités pédagogiques et d'accès permettent de mélanger les publics différenciés (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi). Cette offre est complétée par des stages courts, nombreux et diversifiés, dont le volume est difficile à mesurer. Enfin, notons que l'offre spécifique aux métiers et compétences du spectacle vivant coexiste avec les formations intersectorielles qui alimentent également le marché du travail, par exemples dans les domaines du droit, de la communication, du commerce, du management, du secrétariat général, de la menuiserie, de l'électronique, de l'informatique... nécessitant ou non une spécialisation post cursus.

3-1-2. Le rôle de la formation professionnelle : quels effets sur les parcours professionnels ?

A côté des enjeux sur la régulation de la volumétrie de l'offre, l'enjeu porte également désormais sur l'appréciation de sa pertinence au sens de l'efficacité de l'insertion professionnelle. Il n'est pas équivalent de dire « qu'il y a trop de formation » que d'affirmer que « les formations existantes sont inadaptées, quel qu'en soit le nombre ». La formation professionnelle devient-elle incontournable pour accéder aux emplois du spectacle vivant ? Est-ce vrai pour tous les emplois ou bien pour certains d'entre eux ? La formation « sur le tas » ou l'auto-formation est-elle encore vivace ? Assiste-t-on à une élévation du niveau de qualification ? Si tel est le cas, quels seront les effets sur l'organisation de l'emploi et le contenu des métiers ? Cette montée en qualification permet-elle de faciliter les mobilités professionnelles et de sécuriser les parcours ? Quelles sont les filières de formation et les trajectoires qui conduisent à l'emploi ? Quelles sont celles qui au contraire conduisent à des impasses et à des situations d'exclusion ?

¹⁶⁰ Répertoires des formations de la CNCP et de la CPNEF-SV par exemples accessibles en ligne.

¹⁶¹ Cf annexe 4.

► Contribution de la CPNEF SV sur l'offre de formation

Si l'offre de formation professionnelle préparant aux métiers du spectacle vivant est importante, et peut faire craindre pour la capacité du secteur à intégrer tous les sortants, elle cache néanmoins des déséquilibres et des manques quant aux filières et niveaux accessibles :

- d'une part, au niveau de l'enseignement supérieur artistique proposé par le ministère chargé de la culture pour les interprètes dans la mesure où les diplômes existants (DNSP) sont des filières d'excellence qui proposent un nombre de places limité ; une offre articulée avec des formations de nature et qualité comparables dans le secteur privé serait à mettre en place pour répondre à une demande toujours croissante, tout en tenant compte des possibilités d'insertions au regard de la dureté des réalités d'emploi.
- d'autre part concernant les formations professionnelles des niveaux V et IV, qui sont numériquement très insuffisantes dans tous les domaines (artistiques, techniques et administratifs). Ce manque conduit les personnes soit à se former dans des cursus généralistes interprofessionnels, pas toujours adaptés, ou bien à arriver sur le marché du travail sans aucune qualification, compliquant l'insertion. La CPNEF-SV souhaite donc voir se mettre en place une offre de formation organisée par filières pour chacun des cœurs de métier, avec quand cela est possible l'ouverture par la voie de l'alternance.

Sur ces deux aspects mais aussi de façon globale, dans l'optique d'organiser l'offre par filières et en limiter le volume, le spectacle vivant a intérêt à prendre les devants, soit dans le cadre de la CPC, soit en devenant commanditaire (lancer des appels d'offre auprès des organismes de formation sur la base des besoins repérés).

Enfin, toujours dans l'optique d'optimisation du système de formation qualifiant, il conviendrait de s'interroger sur l'articulation de l'offre de formation professionnelle par une approche plus transverse des compétences. Dans la mesure où le spectacle vivant compte près de 200 cœurs de métiers, ouvrant encore à des sous spécialisations parfois très rares, il n'est pas raisonnable d'imaginer la création d'une formation spécifique à chacun d'eux, d'autant qu'il s'agit également de réfléchir en terme d'accès sur tout le territoire. Tout en visant des compétences particulières, les formations gagneraient à proposer des tronc communs ouvrant sur plusieurs qualifications. Ce système favoriserait également la mobilité professionnelle et ainsi la sécurisation des parcours.

Du fait des caractéristiques socio-économiques du marché du travail particulières au spectacle vivant (généralisation du salariat intermittent à employeurs multiples¹⁶², fragmentation de l'emploi, pluriactivité, mobilité...), l'insertion ne pourra peut pas être mesurée classiquement au regard de l'accès à l'emploi en CDI mais plutôt envisagée en terme de capacité des personnes à s'insérer sur le marché du travail et s'y maintenir, de manière à ce qu'elles puissent « vivre de leur métier ». En étudiant les parcours d'élèves sortis en 2004 de formation professionnelle¹⁶³ initiale préparant aux métiers du spectacle vivant au cours des trois années qui suivent leur fin de formation, on constate que les trois quarts d'entre eux ont eu au moins une séquence d'emploi dans le secteur du spectacle vivant.

Cette proportion est plus accentuée que pour des formations initiales préparant à d'autres métiers où la part de ceux qui exercent une activité professionnelle en rapport avec le contenu de leur formation est approximativement de 50%.

Paradoxalement, la majorité de ceux qui ayant terminé leurs études et qui, dans la même période, connaissent au moins une séquence d'emploi dans le secteur du spectacle vivant, n'ont pas eu de formation professionnelle spécifique au spectacle vivant. On retrouve ici l'attrait du secteur qui recrute des per-

¹⁶² CDDU Code du travail D1242-1

¹⁶³ *Ibid.* Une liste des formations professionnelles considérées comme préparant aux métiers du spectacle vivant a été établie avec le concours de la CPNEF-SV.

sonnes disposant de diplômes élevés mais dépourvus de formation professionnelle spécifique au secteur du spectacle vivant.

Une observation sur une durée un peu plus longue (5 ans) mais pour un plus petit nombre d'individus permet de conclure à des taux de « survie dans le secteur » à peu près identiques pour ceux qui ont reçus une formation initiale spécifique que pour ceux qui sont issus d'autres formations. Assez rapidement donc l'expérience l'emporte sur la formation professionnelle.

Si les durées d'emploi dans le secteur du spectacle vivant sont à peu près identiques pour les deux catégories (ceux qui ont suivi une formation professionnelle initiale du spectacle vivant et ceux qui n'ont pas suivi de formation professionnelle initiale du même secteur) l'emploi sur la même période hors du spectacle vivant est beaucoup plus accentué pour la seconde catégorie composée de ceux qui n'ont pas suivi de formation professionnelle initiale du secteur du spectacle vivant.

Ainsi une formation professionnelle initiale aux métiers du spectacle vivant apparait comme presque suffisante mais non nécessaire pour avoir au moins une expérience dans le secteur.

Des différences notables partagent les artistes, les techniciens et les administratifs.

Parmi les techniciens le sexe opère un partage net : les hommes formés aux métiers techniques du SV connaissent une insertion assez aisée avec des compléments d'activités techniques du même champ hors du SV; les femmes issues des formations professionnelles initiales du SV connaissent une insertion plus difficile des salaires moindres et des activités annexes destinées à compléter leurs faibles revenus.

Les artistes hommes issus de familles aisées (cadres et professions intermédiaires) connaissent une insertion d'autant plus aisée que n'appartenant pas à la catégorie de ceux qui sortent d'une formation professionnelle initiale du spectacle vivant. Les femmes, issues des mêmes milieux sociaux, ont plus fréquemment suivi des formations professionnelles initiales du SV et connaissent des difficultés d'insertion plus prononcées que leurs homologues masculins.

Les critères habituels tenant aux origines socioprofessionnelles et au sexe jouent de façon très accentuée et ces premières conclusions permettent de relativiser la portée effective des formations professionnelles initiales sur les parcours professionnels.

Une observation cinq ans après la sortie du système scolaire, bien que fondée sur un nombre faible de répondants, ce qui ne permet pas de produire des informations détaillées, donne toutefois quelques indications.

Ce sont les artistes qui restent le plus dans le secteur (80%) et les administratifs qui cessent le plus fréquemment leur activité dans le secteur. Le fait d'avoir suivi une formation professionnelle initiale du spectacle vivant n'exerce en général pas d'influence sur le taux de survie dans le secteur sauf pour les techniciens pour lesquels une formation professionnelle initiale accroît les chances de demeure durablement dans le secteur.

Ce résultat atteste à nouveau du faible usage que les employeurs font de la formation initiale au profit de la seule expérience.

3-2. La formation professionnelle continue et les parcours professionnels

3-2-1. Une enquête expérimentale des effets de la formation professionnelle continue sur les parcours

Désormais, les formations d'adultes (formations continues) sont plus particulièrement considérées comme un élément de sécurité accompagnant un surcroît de flexibilité dans les relations d'emploi dans les recommandations européennes auxquelles la France a souscrit.

L'enquête réalisée par le Céreq¹⁶⁴, à titre expérimental¹⁶⁵, a consisté à demander à quelques organismes de formation du spectacle vivant de bien vouloir transmettre à Audiens une liste de stagiaires de l'année n et à examiner les trajectoires professionnelles avant et après la formation. Le **premier résultat surprenant est que ces formations accentuent les entrées dans le secteur**. Une explication pourrait être trouvée dans la dénomination de certaines de ces formations comme « formation initiale » dont la signification peut se comprendre comme une formation d'initiation à une activité. Mais contrairement aux formations continues qui se rencontrent dans d'autres professions, la part des stagiaires qui paient leur formation dans le spectacle vivant est beaucoup plus importante. Cela s'explique en partie par le profil d'origine des stagiaires, qui n'étaient pas tous au départ des salariés du spectacle vivant¹⁶⁶.

Une seconde source d'incertitude tient au fait que ne sont pas recensées les formations (musique, danse, théâtre...) suivies hors du champ scolaire mais pendant la scolarité. Dans ce cas il est possible que ces formations aient servies de base à des orientations professionnelles ultérieures vers le spectacle vivant et donc à la participation volontaire et payante à des formations ultérieures repérées comme partie intégrante de la formation professionnelle continue.

Pour ceux qui exerçaient auparavant (dans l'année ou les années qui précèdent) une activité dans le spectacle vivant, **l'effet protecteur de la formation, c'est à dire la capacité à rester en activité dans le champ du spectacle vivant n'est ni confirmée ni contredite**. En particulier ceux qui avant la formation étaient en CDDU sans avoir droit à une indemnisation de leur chômage sont à l'issue de leur formation toujours en CDDU et non indemnisables.

Par contre les salaires des formés augmentent après la formation au moins en ce qui concerne les formations administratives ou techniques, et peu en ce qui concerne les formations artistiques.

Mais ces formations sont aussi une voie d'entrée dans le secteur assez puissante. Ces entrées se font en CDD ou CDI pour les formations administratives et en CDDU pour les fonctions techniques et artistiques. Pour ceux qui entrent dans le secteur en CDDU l'indemnisation de leur chômage est rare.

A nouveau les effets de la formation sont assez éloignés des vertus qu'on lui prête au moins à l'issue de ce premier travail expérimental qui mériterait des investigations plus amples.

¹⁶⁴ Les résultats indiqués ci-après sont issus d'une étude commanditée par la CPNEF SV dans le cadre de l'OPMQ et réalisée en 2012 par le Céreq : « Etude sur la relation formation /emploi dans le spectacle vivant » Le rapport est téléchargeable sur www.cpnefsv.org.

¹⁶⁵ Cette étude s'appuie sur un échantillon restreint d'organismes de formation (douze) ayant accepté de transmettre les coordonnées de 382 stagiaires répartis sur 47 formations. La portée de ce travail est essentiellement expérimentale consistant à poser les jalons méthodologiques d'une procédure d'évaluation des effets de la formation professionnelle sur les parcours. Si d'un point de vue statistique, les résultats ne peuvent se prévaloir de représentativité, ils permettent de poser un certain nombre d'hypothèses et d'observer quelques spécificités inhérentes au spectacle vivant.

¹⁶⁶ Avant le départ en formation, 40 % d'entre eux n'avaient en effet pas d'activité salariée enregistrée dans le champ d'Audiens

3-2-2. La réforme de la formation professionnelle continue

Depuis 1972, l'Afdas¹⁶⁷ gère la formation professionnelle continue des salariés du spectacle vivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (permanents et intermittents), en favorisant leur accès par l'adaptation des dispositifs légaux aux conditions particulières d'emploi. Ainsi, 23 792 salariés du spectacle vivant (dont la moitié en CDDU) ont été bénéficiaires de la formation professionnelle continue en 2012 (en augmentation de 5,8 % par rapport à 2011), et 31 795 actions de formation ont été réalisées (en augmentation de 4,9 % par rapport à 2011), soit 1,14 actions de formation moyenne par salarié¹⁶⁸.

La demande de formation continue est donc en hausse ainsi que le nombre de bénéficiaires, répondant notamment aux besoins d'adaptation des compétences, de perfectionnement ou d'évolution professionnelle (y compris de reconversion). Les dispositifs les plus sollicités sont le plan de formation (70 % des actions de formation) et le droit individuel à formation (22,1 % des actions de formation). L'alternance est quant à elle peu développée (1,3 % pour le contrat de professionnalisation) ainsi que la VAE (0,5 % des actions).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale introduit de grands bouleversements. Elle se caractérise notamment d'une triple manière :

- le CPF (compte personnel de formation) prend le relais d'un DIF (droit individuel à formation);
- l'obligation légale de dépense des entreprises est limitée à une contribution unique (0,55 % de la masse salariale pour les moins de 10 salariés et 1% pour les entreprises de 10 salariés et plus) ;
- la responsabilité des partenaires sociaux au niveau interprofessionnelle est renforcée.

Concernant les moyens financiers mis en place pour favoriser l'accès à la formation continue dans ce contexte renouvelé, **le spectacle vivant a décidé via un accord de branche d'aller au-delà des taux de contributions légaux** de façon à répondre aux demandes des entreprises et des salariés permanents et intermittents¹⁶⁹. Ces moyens visent à maintenir et conforter les effectifs de bénéficiaires.

Quant aux objectifs politiques, dans un contexte de mutation du marché du travail en crise durable, la réforme vise globalement à « sécuriser les parcours professionnels », c'est-à-dire à accompagner les transitions par la formation professionnelle continue en permettant l'évolution des personnes. Une des traductions réside dans la mise en place d'un droit collectif portable qui doit répondre aux situations individuelles. Cette visée s'applique particulièrement aux enjeux du spectacle vivant. La logique économique est néanmoins clairement au cœur de la loi. Cela suppose en amont que les branches soient en capacité de repérer les besoins de main d'œuvre et d'anticiper les changements au plan macroéconomique. Ainsi les pouvoirs publics demandent aux branches de développer l'observation de l'emploi, les diagnostics, la GPEC territoriale... Mais on peut néanmoins s'interroger sur les impacts réels que peuvent avoir ce type d'outils de mesure et si les branches pourront en déduire des besoins en formation concrets ? Sinon comment les repérer et accompagner les TPE en ce sens ? De plus, n'y a-t-il pas un paradoxe à vouloir ancrer la formation continue en réponse à des besoins économiques identifiés par les entreprises tout en demandant de plus en plus aux professionnels de s'auto-prescrire des parcours de formations ? Le risque serait d'aboutir à deux types de catalogues : celui répondant aux besoins des entreprises et celui répondant aux attentes des professionnels, et finalement de générer un système de formation tout au long de la vie dual, bousculant la traditionnelle ligne de partage initiale/continue ?

Ces interrogations sont particulièrement criantes dans le spectacle vivant où les salariés sont souvent à l'initiative du départ en formation du fait du recours massifs aux CDD. « L'employabilité » repose au-

¹⁶⁷ L'Afdas est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) et l'Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF) pour les activités du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, du loisir, de la publicité et de la distribution directe. L'Afdas deviendra également prochainement l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour ces secteurs.

¹⁶⁸ Source : Afdas / OPMQC SV, Tableau de Bord statistiques, La formation professionnelle continue dans le spectacle vivant, Juillet 2014. Cf annexe 4.

¹⁶⁹ Cf annexe 6.

aujourd'hui sur l'idée qu'elle dépend des personnes, c'est-à-dire sur leur capacité à se construire à leur initiative un portefeuille de compétences reconnues. Cette responsabilisation des personnes face au marché suppose que chacun se fabrique un projet professionnel. Si le départ en formation s'effectue déjà souvent à l'initiative du salarié (CIF, DIF, PF négocié...), la nouveauté est qu'on lui demande désormais de s'inscrire dans un horizon d'évolution. Or cette dynamique de mobilité, qui se construit hors de l'entreprise, est inédite et difficile (surtout dans le cas de mobilités subies). Les acteurs de l'orientation (conseil en évolution professionnelle, bilan de compétence) seront-ils en capacités d'accompagner tout le monde en évitant de creuser des inégalités déjà existantes ? Le poids des déterminants sociaux ne sont-ils pas sous-évalués dans les parcours ? N'oublie-t-on pas que la professionnalité se construit surtout dans l'entreprise par l'expérience et non pas la formation formelle ?

Enfin, alors que le droit à la qualification est au cœur de la loi, celle-ci se confond de plus en plus avec la certification. N'est-on pas en train d'importer le modèle de l'ingénierie qui est celui de formation initiale dans la formation continue ? Alors que le marché du travail est de plus en plus complexe et les parcours hétérogènes, le système de formation semble s'engager dans un horizon académique de validation et d'évaluation assez rigide dont la logique est assez éloignée des pratiques du spectacle vivant.

En effet, le stage est pour l'artiste et le technicien un moyen d'élargir son réseau, de construction d'une réputation au moins autant que d'acquisition d'une compétence validée par une certification.

Ces enjeux devront mobiliser le spectacle vivant sur des questions dont il s'est insuffisamment emparé jusqu'ici : l'orientation tout au long de la vie des professionnels, en fonction de leurs parcours et projets individuels, mais au regard du marché du travail. Le conseil en évolution professionnelle et les bilans de compétences en sont des outils mais des efforts plus globaux doivent être entrepris visant à faire connaître les réalités sectorielles, des métiers et les compétences, dans une visée anticipatrice qui serait totalement à construire. Quand cela est possible, des études sur les besoins en recrutements devraient être conduites, la difficulté étant à ce sujet de les éclairer alors que les embauches sont majoritairement effectuées via des CDD et que le recours aux aides à l'emploi non pérenne est important. Dans tous les cas, les études et approches prospectives devront prendre appui sur les besoins des entreprises plutôt que sur les attentes des personnes.

► Quelle stratégie formative du secteur ?

Dans tous les secteurs, les besoins en formation professionnelle c'est-à-dire en développement des compétences dans des perspectives de maintien dans l'emploi ou d'évolution, sont de manière classique identifiées principalement par les entreprises pour répondre à leur stratégie ou de leur dynamique de changement des organisations. L'expression des besoins par l'entreprise est le résultat d'un processus d'analyse de son activité, de ses emplois, de l'organisation du travail, du contexte socio-économique... qui s'appuie traditionnellement sur les outils des ressources humaines (entretiens annuels, GPEC...). Les formations sont donc généralement conçues sur mesure et répondent à des objectifs précis en termes de compétences ou de qualifications à acquérir, mesurables à l'issue.

Dans le spectacle vivant, ce processus interne d'analyse aboutissant à la détermination des besoins en formation par les entreprises elles-mêmes est plutôt rare, ce qui s'explique du fait des caractéristiques sectorielles (majorités de TPE, fonctionnement par projet, majorité de CDD...) mais aussi d'un manque de culture en ressources humaines et en management au sein des équipes. Les pratiques de GPEC et l'ingénierie de formation (au sens commande de stage répondant aux problématiques de l'entreprise) sont marginales. L'évaluation des acquis de l'apprentissage post formation est quant à elle inexistante. De ce fait l'effet des formations et les changements sont incertains.

Les entreprises sont faiblement directement prescriptrices des formations professionnelles alors qu'elles en sont les financeurs, au moins pour celles des adultes. L'offre actuelle est donc insuffisamment construite en réponse aux besoins exprimés directement par les entreprises. Le départ en formation relève principalement des dynamiques individuelles des salariés.

Ainsi, la formation professionnelle dans le spectacle vivant répond plutôt à une logique de la demande des salariés plutôt que des besoins exprimés par les entreprises, ce qui occasionne :

- des difficultés au niveau sectoriel pour définir des priorités de formation, tant en termes de qualifications/compétences et de publics cibles, et donc pour mettre en regard les financements/dispositifs correspondants ;
- une réponse « catalogue », le spectacle vivant répond à la diversité des demandes des salariés (très variées vu les profils et situations), par la mise en place d'une offre la plus large possible ;
- l'ingénierie des besoins se reporte sur les organismes de formations, les centres de bilans, l'Afdas... qui deviennent prescripteurs par défaut ;
- les modalités d'accès à la formation professionnelle continue (financements et dispositifs) ont un effet plus structurant que les objectifs de formation (pourquoi on forme).

De ce fait, le spectacle vivant n'est pas pleinement en capacité de conduire une politique de formation professionnelle ayant des effets mesurables sur l'emploi et l'organisation du travail, mais aussi de développer une approche prospective tant globale que sectorielle. Des outils pourraient être proposés aux entreprises pour les aider à conduire ce processus de recueil des besoins en formation, adaptés à leurs tailles et modes de fonctionnement, dont les résultats alimenteraient les choix des partenaires sociaux, traduisibles en terme de priorisation à la CPNEF-SV et d'élaboration du plan de formation de branche à l'Afdas notamment, mais également utilisables par Pôle emploi et les régions.

3-3. Une forte spécificité des organismes de formation continue du spectacle vivant

En exploitant l'ensemble des déclarations des organismes de formation continue (issues des Bilans Pédagogiques et Financiers¹⁷⁰) et les comparants avec le répertoire constitué par la CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQC-SV, il est possible de recenser les grandes spécificités de l'organisation des prestations de formation du secteur.

3-3-1. Des organismes de formation relevant majoritairement du secteur public

La première caractéristique des organismes de formation continue intervenant dans le secteur du spectacle vivant est leur appartenance au secteur public ou parapublic et la faiblesse du secteur privé lucratif : 33% des organismes relevant du spectacle vivant appartiennent au secteur public et parapublic (contre 3% pour l'ensemble des organismes) et seulement 9% sont des organismes à but lucratif (contre 73% dans l'ensemble des organismes). Le secteur associatif représente la moitié des organismes relevant du spectacle vivant pour 22% de l'ensemble des organismes. Les services des universités (essentiellement sur les métiers administratifs) et ceux des organismes sous tutelle du ministère de la culture (essentiellement sur les métiers artistiques). Ensemble les ministères de la Culture et de l'enseignement supérieur détiennent donc une forte influence sur l'offre de formation continue ce qui n'est absolument pas le cas pour l'ensemble des autres organismes de formation. Ces mêmes organismes sollicités dans une enquête que la CPNEF-SV avait confiée au Céreq ont faiblement répondu (taux de réponse 35%) à l'inverse des organismes associatifs (taux de réponse 58%). Cette faiblesse dans les taux de réponse à une enquête destinée à élaborer des critères de qualité tient probablement à ce que leur légitimité soit, à leurs yeux, issue de l'appartenance au secteur public.

3-3-2. Une tendance à l'indistinction entre formation initiale et formation continue

La seconde caractéristique tient à la faiblesse de la barrière entre formation initiale et formation continue. Si seulement 12% des organismes de formation continue, tous secteurs confondus, interviennent aussi en formation initiale c'est près de la moitié des organismes du secteur du spectacle vivant dont les durées de formation sont supérieures à 400 heures¹⁷¹ qui interviennent également en formation initiale. Cette porosité entre les deux types de formation laisse supposer que des adultes peuvent indifféremment être inscrits dans des formations initiales ou continues alors que dans les autres organismes formation d'adultes et formation continue sont des vocables qui désignent la même chose¹⁷².

3-3-3. L'importance de l'autofinancement

La troisième spécificité tient à la part de financements issus de particuliers. Près du tiers des ressources des organismes de formation continue du secteur sont assurées par l'autofinancement des personnes alors qu'ils ne représentent que 18% de l'ensemble des organismes¹⁷³. Alors que 5% des stagiaires des organismes de formation sont en général des particuliers cette part atteint 28% des stagiaires¹⁷⁴ des organismes relevant du secteur du spectacle vivant. On retrouve ce facteur d'attractivité du secteur qui

¹⁷⁰ Tous les prestataires de formation professionnelle, quel que soit leur statut juridique, doivent établir un bilan pédagogique et financier annuel, que l'activité soit exercée à titre principal ou accessoire, à titre individuel ou non. Le bilan pédagogique et financier retrace l'activité de prestataire de formation pour le dernier exercice comptable clos (articles L 6352-11, R 6352-22 à R 6352-24 du code du travail).

¹⁷¹ Critère de durée utilisé pour échantillonner les organismes enquêtés de façon plus précise.

¹⁷² La non réponse est très largement concentrée parmi les organismes universitaires.

¹⁷³ Il s'agit en fait d'un ensemble de ressources constituées par les particuliers et autres produits, ces derniers étant constitués pour l'essentiel d'activités facturées en sous-traitance à d'autres organismes de formation.

¹⁷⁴ La population examinée dans ce cadre est loin de se borner aux salariés du spectacle vivant qui accèdent à la FPC via l'Afdas. Celle-ci inclut également les «non ayant droits à l'Afdas», soit également les salariés d'un secteur hors spectacle ou des chômeurs et dont l'accès à la FPC s'effectue hors de l'intermédiation de l'Afdas.

entraîne nombre de personnes à supporter les charges de leur inscription pour accéder aux activités du secteur du spectacle vivant (activités qui peuvent être soit des activités professionnelles soit des activités amateur sans qu'il soit possible de les distinguer).

3-3-4. Une durée de formation continue plus longue

Enfin les durées de formation continue sont plus longues dans le spectacle vivant que dans les autres secteurs : elles excèdent de 75% les durées moyennes des autres organismes. Cet écart est encore plus accentué pour les salariés et les demandeurs d'emploi. A nouveau la spécificité du secteur s'affirme avec force. Le rôle tenu par l'Afdas (organisme paritaire collecteur agréé du spectacle vivant) est du même ordre que celui rencontré dans les autres secteurs : environ 60% des organismes reçoivent moins de 10% de leur financements de l'AFDAS (70% dans les autres secteurs), mais ce financement dans un nombre des cas très limité peut atteindre 100%.

3-3-5. De la formation professionnelle à la certification

Du fait des nouveautés introduites par la réforme de la formation (loi du 5 mars 2014) les organismes de formation vont devoir évoluer profondément dans l'objectif « de qualifier les personnes », qualification étant entendu dans ce cadre comme certification. Ce qui suppose de passer de logique formative (pédagogique) à la logique certificative (évaluation des acquis).

Il s'agit d'un bouleversement très important car la majorité de l'offre de formation professionnelle continue actuelle n'est pas certifiante (qu'il s'agisse des stages artistiques, techniques ou administratifs), le spectacle vivant n'ayant pas cette « culture » de l'évaluation formelle et des épreuves de vérification. Les organismes de formation vont devoir néanmoins s'adapter au nouveau cadre officiel mis en place par la CNCP via son répertoire (qui enregistre les diplômes, les titres...) et son inventaire (qui recense les certificats, les habilitations... correspondant aux normes de marché ou d'usage). Auront-ils tous les capacités et les moyens de mener cette ingénierie ? Les organismes les plus petits, dont le format de l'offre est éloigné du cadre national, lui-même calqué sur les standards européens, seront particulièrement fragilisés. C'est le cas dans les domaines artistiques avec les master classes qui pourtant répondent parfaitement aux besoins en compétences des interprètes.

Quant à la CPNEF-SV, elle devient un acteur clé de ce processus de certification, soit en étant elle-même certificateur (en créant et délivrant des CQP¹⁷⁵ ou des CCP¹⁷⁶), soit en accompagnant les organismes et en parrainant certaines de leurs formations à l'inventaire de la CNCP. Ses moyens devront s'adapter à ce nouveau rôle, en tenant compte du fait que fréquemment les formations ont une portée transversale qui conduit à positionner l'offre à un niveau interbranche. De ce fait, des rapprochements avec les autres CPNEF concernées devront être systématisés, tant pour la création d'une offre répondant aux besoins que pour sa reconnaissance.

Toujours dans cette visée certifiante, les organismes devront également améliorer la qualité de l'offre en rendant lisible les objectifs de formation (au regard des compétences visées), publics bénéficiaires (profils et prérequis), moyens, modalités de validation, etc.

Les offres devront donc être en capacité de justifier l'opportunité de l'emploi par le repérage des besoins du marché du travail et en produisant des études sur les placements (suivi du devenir des stagiaires). Le milieu professionnel devra exercer son rôle politique, notamment la CPNEF-SV, de façon à déterminer les besoins en formation initiaux et continues, ainsi que les priorités, mais aussi accompagner la création des certifications. Néanmoins la fragilité budgétaire des organismes de formation, encore renforcée par la baisse des aides publiques pour ceux qui relèvent de l'enseignement supérieur ou la réforme de la formation, rend difficile cette mutation.

¹⁷⁵ Certificats de Qualification Professionnelle.

¹⁷⁶ Certificat de Compétences Professionnelles.

3-4. La qualité de la formation en question

► La situation en 1997

Depuis les années 80, l'offre de formation professionnelle initiale et continue croît de façon exponentielle dans les domaines artistiques, techniques et administratifs. Cette diversification de l'offre faisait néanmoins partie des recommandations du CEP comme un moyen permettant d'améliorer la professionnalisation des salariés. Traditionnellement en effet, le spectacle vivant était fortement marqué par une logique artisanale qui privilégiait la transmission de savoir-faire en situation de travail. Cependant, le développement de l'emploi sous CDD, la diversification des formes de spectacles, l'évolution des technologies et des réglementations ont fait naître un réel besoin de personnels ayant reçu un enseignement formel, détenteurs de compétences maîtrisées et reconnues.

L'augmentation de l'offre de formation a posé la question de sa structuration, tant du point de vue de sa lisibilité que de son adéquation aux réalités de l'environnement professionnel. Aussi, afin d'assurer l'efficacité de l'offre dans le spectacle vivant et pour garantir les efforts de formation des salariés et des entreprises, la CPNEF-SV a entrepris des travaux visant à reconnaître les offres de formation de qualité en se dotant d'outils d'analyse. Cette démarche vise à mieux optimiser l'offre de formation initiale et continue aux métiers du spectacle vivant.

A ce titre, la CPNEF-SV a notamment créé un répertoire des formations. Mais pour aller au-delà d'une simple mise à disposition d'informations (le repérage des formations), la CPNEF-SV souhaitait se donner les moyens de vérifier l'adéquation de l'offre de formation existante, au regard des besoins de qualifications des employeurs et de sécurisation des parcours professionnels des individus désirant s'engager ou déjà engagés dans les métiers du spectacle vivant. Dans cette perspective, une étude visant à définir un processus de reconnaissance de la qualité des formations a été commandité au Céreq¹⁷⁷.

De cette étude et suite à l'enquête, le Céreq a retenu trois grands types de critères pour apprécier la qualité des formations et des organismes qui les dispensent :

- une connaissance fine des métiers et des compétences requises alors que la part d'organismes qui utilisent un référentiel métier est faible dans les activités artistiques et plus forte pour les métiers administratifs ou techniques ;
- une qualité des formateurs approchée soit par la détention d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui des compétences préparées ou une expérience professionnelle récente dans ces mêmes métiers ;
- un jugement des résultats acquis établi dans la situation la plus proche d'une situation professionnelle réelle.

Mais l'appréciation de la qualité peut aussi se faire à partir des usages qu'ont faits les stagiaires des acquis professionnels ainsi obtenus et donc du suivi de leur devenir professionnel. Ainsi, Audiens est capable d'indiquer si entre les situations professionnelles avant la formation (trois années auparavant par exemple) et celles qui suivent la fin de la formation (les trois années suivantes) un effet positif ou non a pu être repéré. Ce repérage peut se fonder sur le nombre d'heures annuellement travaillées, les rémunérations qu'elles permettent, l'atteinte ou non des seuils nécessaires à l'indemnisation du chômage. Si la formation doit être considérée comme un facteur contribuant à la construction des parcours professionnels comme le réaffirment tous les accords nationaux interprofessionnels sur le sujet, une telle mesure paraît être le facteur le plus décisif sur les questions de qualité.

¹⁷⁷ Descamps, Renaud; Paddeu, Josiane; Théry, Michel (2010) « Définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant : Rapport final pour l'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications du Spectacle vivant » - Marseille : Céreq, 2010. - 34 p.

Par ailleurs, le code du travail encadre précisément les actions de formation pour adultes dans le livre 6. Des critères qualitatifs y figurent qui devraient être plus strictement appliqués de façon à améliorer la lisibilité de l'offre. L'article L6353-1 stipule en effet que doit être précisé pour chaque action de formation : le programme, les objectifs, le niveau de connaissance préalable requis, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, les modalités d'évaluation... Ces éléments informatifs ne sont pas systématiquement formalisés par les organismes et encore plus rarement communiqués aux entreprises, professionnels et financeurs. La systématisation pourrait facilement être imposée tant pour les stages techniques, administratifs qu'artistiques. Il s'agit désormais de clarifier les acquis de la formation c'est-à-dire d'identifier les compétences dont le développement est visé et non pas seulement les moyens pédagogiques mis en place pour y parvenir.

Néanmoins, la réforme de la formation professionnelle¹⁷⁸ introduit des nouveautés dont l'impact pourra être notable sur l'offre de formation continue dans le spectacle vivant si le secteur se donne les moyens de les mettre en œuvre de façon raisonnée et coordonnée :

- **Des critères de qualité** (conformément au Décret n°2015-790 du 30 juin 2015). La profession a intérêt à en mettre en place de façon, à minima, à clarifier les objectifs de formation, y compris pour celles de très courte durée. Les financeurs, notamment l'Afdas, Pôle emploi, le MCC et les Régions, devront exercer leur vigilance. Ces critères d'appréciation pourraient être déterminés de façon collaborative, en partenariat avec la CPNEF-SV et l'Afdas.
- **Des listes de formations certifiantes éligibles au CPF (compte personnel de formation)**. Conformément aux attendus prévus par le législateur, la CPNEF-SV a déjà établi une première liste à partir du répertoire national des certifications de la CNCP et devra la compléter régulièrement, notamment à partir de l'inventaire en cours de constitution. Jusqu'ici la liste a été établie de façon très large de façon à inclure l'ensemble des formations existantes préparant aux métiers du spectacle. A l'avenir, des formations ou tout au moins des types de formations retenus devrait être interrogés au regard de leur opportunité, au sens de la relation formation/emploi. Faute de cet examen, la liste ne jouera pas le rôle prescriptif qu'on est en droit d'en attendre en matière d'orientation des publics. L'Afdas pourrait utilement prévoir des études de devenir à l'issue des formations qu'elle finance au titre du CPF pour en mesurer l'efficacité. Sur ce plan, les partenaires sociaux disposent d'un levier leur permettant de faire valoir une stratégie formative au regard des besoins qu'ils ont identifiés.

De plus, dans la mesure où la CPNEF-SV peut être amenée à parrainer des certifications souhaitant être recensées à l'inventaire en tant qu'autorité légitime, des critères de recevabilité des demandes devraient être réfléchis. Ces critères et modalités pourraient être co-déterminés avec la CPNEF-audiovisuel.

¹⁷⁸ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

3-5. Conclusion sur le rôle de la formation professionnelle dans le spectacle vivant

Aussi bien dans les domaines de la formation initiale que dans ceux de la formation continue, la spécificité du spectacle vivant s'exprime avec force.

Si l'insertion professionnelle des sortants de formations initiales du spectacle vivant paraît satisfaisante, la grande majorité des recrutements s'opère à de hauts niveaux hors filières du spectacle vivant. Si bien que la formation initiale dans ce secteur s'avère au regard de l'insertion suffisante mais non nécessaire. La formation professionnelle continue ne semble pas encore être en mesure de sécuriser les parcours professionnels de ceux qui en font usage.

Enfin, si la qualité des formations peut-être appréciée ex-ante, les critères que l'on peut retenir tiennent aux liens entretenus avec les professionnels et les situations de travail. Suivant cette idée, la profession pourrait agir en faveur du développement de la professionnalisation des formations en encourageant le recours à des formateurs ayant une expérience professionnelle dans le métier visé et l'alternance avec des situations de travail. Pour ce faire, il s'avèrera sans doute utile d'examiner avec l'UNEDIC le plafond de 55 heures de formation pour éviter que cette mesure n'écarte les professionnels des métiers artistiques et techniques des actions de formation où leur rôle pourrait être essentiel.

Une autre méthode consiste à en mesurer les effets ex-post. Les organismes de formation initiale et continue devraient donc s'engager dans un suivi systématique du devenir des personnes sur le marché du travail.

La récente réforme apporte de considérables modifications qui interrogent les pratiques existantes et réclament que les partenaires sociaux élaborent de nouvelles réponses.

Partie 4

Pistes pour la régulation du marché du travail

La régulation du marché du travail repose habituellement sur les employeurs c'est-à-dire sur les stratégies socio-économiques qu'ils développent et les modes d'organisations de leurs activités. La professionnalisation par la voie de la formation souvent mise en avant, celle qui repose sur les seuls salariés, ne peut aboutir à des modes de régulations structurels valables pour l'ensemble du secteur.

Mais cette régulation par les employeurs, si elle s'avérait possible, ne procède pas des mêmes objectifs selon qu'il s'agit simplement d'établir une barrière à l'entrée pour éviter les sureffectifs jugés responsables des situations les plus précaires, ou d'atténuer les inégalités qui partagent les salariés sur un marché en expansion.

4-1. La construction d'un marché professionnel

Généralement, lorsque qu'un déséquilibre offre/demande d'emploi apparaît à l'issue d'un état des lieux, les solutions régulatrices sont à rechercher dans la délivrance de cartes professionnelles ou de conditions d'admission fondées sur la détention d'une certification délivrée au terme de formations soumises à un *numerus clausus*.

Dans le spectacle vivant, implicitement, les diagnostics les plus répandus sur les sureffectifs qui font de la formation l'objectif central poursuivi, et entendent faire un usage plus ou moins explicite de celle-ci pour atténuer ce sureffectif ou bien améliorer les compétences des salariés supposées élargir le marché.

Le rapport remis par B. Latarget (2004, op.cit.) au terme d'une crise importante s'interroge sur l'opportunité de réguler l'accès : « Il est de la responsabilité de chacun de montrer, à travers une régulation bien pensée, que les carrières artistiques réclament du travail, du temps, des compétences, des formations... La démocratie culturelle ne saurait être assimilée sans démagogie à l'inflation des effectifs, à la démultiplication à l'infini de l'offre ». Mais le rapport affirme un peu plus loin : « Un dispositif de régulation qui se traduirait par une limitation de la liberté d'expression ne serait pas acceptable ». Alors : « Si la nécessité d'une régulation des entrées nous paraît en définitive difficilement contestable, cela ne signifie pas pour autant que les modalités de sa mise en œuvre soient aisées. »

Conformément aux positions émises dans le rapport de B. Latarget, la construction d'une profession réglementée assise sur la détention d'une carte professionnelle fusse-t-elle liée à l'obtention d'une certification doit être écartée en raison de l'opposition des partenaires sociaux fondée sur l'impossibilité à définir les critères autorisant la pratique des activités de création.

Les termes de la contradiction sont nettement posés sans que soit esquissée une voie de solution praticable. Tout au plus il est souligné que la limite fixée par l'UNEDIC à 55 heures de formation dans l'année ne permet pas un enseignement complet.

Le législateur a bien tenté d'organiser une forme de régulation en contraignant les entrepreneurs de spectacles à disposer d'une licence (Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré, édité par le ministère de la culture).

Mais force est de constater, comme en 1997, la faiblesse voire l'inadéquation des moyens de contrôles. En particulier, le contrôle de l'obligation de détention de licence semble voué à d'importantes faiblesses (le ministère en charge de la culture n'étant pas compétent pour constater l'exercice de l'activité sans licence).

Par ailleurs, la diffusion de spectacles nouvellement créés est jugée souvent comme faible : « Le nombre de compagnies de danse a doublé entre 1998 et 2002, le nombre de compagnies de cirque et de théâtre de rue a triplé entre 1990 et 2003. Le nombre de représentations et le nombre de spectacles augmentent dans toutes les disciplines mais le nombre de représentation par spectacle diminue... La question de la surproduction se pose, même si sa connotation marchande dérange. Car il faut l'affirmer : la crise tant dans sa dimension de l'emploi que dans celle de l'équilibre entre création et diffusion est aussi une crise économique dans la mesure où elle traduit l'incapacité des divers intervenants à réguler leurs échanges - y compris les échanges non marchands » (B. Latarget).

Conformément à ces positions la construction d'une profession réglementée à partir de la détention de certifications ou d'une carte professionnelle doit être écartée. En effet celle-ci repose pour partie sur une vision erronée de l'évolution des rémunérations, les statistiques indiquant qu'elles progressent globalement, et plus encore sur une opposition des partenaires sociaux du spectacle vivant.

4-2. L'articulation des régimes de protection sociale et les frontières de branche

L'importance de la pluriactivité parmi les salariés du spectacle vivant dont le nombre annuel d'heures de travail est faible comme leur rémunération, réclame un examen attentif de leurs régimes de protection sociale. Les durées d'emploi, condition d'ouvertures de certains droits, propres aux régimes particuliers, sont estimées séparément et exposent nombre de pluriactifs à des défauts de protection (chômage, retraite complémentaire, maladie et grossesse...)

Evidemment un tel examen repose sur une décision interprofessionnelle au-delà de la compétence des seules branches du spectacle vivant.

L'importance cependant des proximités des métiers pratiqués dans et hors spectacle vivant interroge sur le dessin de son périmètre. Les formations connexes aux métiers des artistes et des techniciens, l'exercice d'un même métier mais dans une association relevant du secteur de l'animation socioculturelle sont deux des exemples les plus fréquents. Cette suggestion est cependant délicate à mettre en œuvre car elle heurte à la fois le statut des écoles municipales (ou intercommunales) ou celui des conservatoires et celui du secteur associatif de l'animation organisé autour d'une convention collective.

Dans ces deux cas les questions ne peuvent être traitées qu'à l'échelle interprofessionnelle ou avec l'accord des autres branches concernées.

4-3. Améliorer la qualité des emplois et la sécurisation des parcours

Une qualification sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) favorisant l'accès aux financements des collectivités publiques

Cette proposition, n'est pas nouvelle, elle s'inspire de ce qui existe déjà dans le domaine des activités techniques. Non instruite dans tous ses détails, elle pourrait faire l'objet d'une expérimentation afin d'encourager la capacité des entreprises à offrir des emplois de qualité.

L'accès à la qualification RSE

Cette qualification est destinée à résorber ou amoindrir les effets négatifs des situations précédemment rencontrées :

- faible diffusion des productions facteur de précarité des emplois et faible responsabilité des employeurs sur la carrière de leurs salariés. Au vu de l'importance des financements publics plus particulièrement ceux des collectivités territoriales, une information sur la capacité des employeurs bénéficiaires de ces financements à assurer une gestion sociale acceptable de leurs salariés pourrait être utile ;
- la qualification porterait à la fois sur les capacités attestées à assurer une production et une diffusion suffisante par l'examen du passé et les prévisions d'avenir et sur les carrières des professionnels qui contribuent aux productions. Elle pourrait également s'appuyer sur une mesure de la part des femmes dans l'emploi et les conditions de leur rémunération. Ces points pourraient être documentés par Audiens.

Les usages de la qualification RSE

Destiné à l'information des pouvoirs publics et des fonds de soutien sollicités pour subventionner les productions ou les entreprises, cette qualification est aussi destinée à ce que les collectivités publiques, très présentes dans ce secteur, se soucient des effets sociaux de leurs décisions.

Pour que les salariés ne puissent pas être tributaires de son obtention par l'entreprise qui les emploie, cette qualification ne peut prétendre avoir un quelconque effet sur leurs droits sociaux. Autrement dit, il ne serait pas nécessaire que les entreprises obtiennent cette qualification pour que leurs salariés puissent accéder à l'indemnisation relevant des annexes VII et X de l'assurance chômage.

Les Conseils régionaux et les DRAC qui ont une influence importante sur les financements publics devraient y être plus particulièrement sensibles. En effet, sensibles à la lutte contre la pauvreté et la précarité ces institutions pourraient ainsi mieux exercer leurs responsabilités politiques et les partenaires sociaux de la culture les y encourager.

La délivrance de la qualification RSE

Une commission régionale pourrait être chargée de délivrer cette qualification. Sa composition, sous réserve de sa compatibilité avec la directive service européenne, comprendrait, outre les représentants des organisations professionnelles (patronales et salariales) les représentants des collectivités territoriales du territoire et des DRAC.

Cette commission examinerait les capacités de production et de diffusion mentionnées précédemment et, sur la base d'une expertise fournie par Audiens respectant le principe d'anonymat des données collectées, une information sur les carrières des salariés mobilisés.

La procédure pourrait être fondée sur un examen pour une première délivrance de la qualification, qui ne prendrait pas en compte les questions de carrière. Un renouvellement de qualification tous les trois ans permettrait un plein usage des critères habituels de la démarche de RSE.

Une expérimentation en région pourrait initier la démarche pour en vérifier la pertinence et la faisabilité.

4-4. Un jugement sur la qualité des formations tant initiales que continues

Concernant le jugement sur la qualité des formations professionnelles initiales et continue, il existe donc de multiples manières pour évaluer ou apprécier la qualité des formations. Cela peut concerner les aspects pédagogiques, les qualités attribuées aux formateurs (certifications des formateurs), les usages que les organismes font des référentiels d'activités et de compétences, le recours à des professionnels expérimentés, les capacités d'ingénierie de formation et/ou de certification, l'analyse des besoins pour argumenter de l'opportunité de l'offre, la mesure subjective du niveau de satisfaction des personnes formées... Le récent décret¹⁷⁹, qui va dans ce sens, modifiera le paysage et les pratiques.

Mais si l'on accrédite l'idée centrale de la formation professionnelle comme contribuant à la sécurisation des parcours professionnels, le suivi de ces parcours peut fournir de précieuses informations sur les effets de la formation suivie en matière de sécurité du parcours des participants à cette formation que celle-ci soit initiale ou continue. Tel est par exemple le fondement des observatoires universitaires sur l'accès à l'emploi de leurs étudiants. Les organismes de formation initiale et continue (cas des stages qualifiants long) devraient donc s'engager dans un suivi systématique du devenir des personnes sur le marché du travail en conjuguant une approche qualitative, via des enquêtes, et une approche quantitative permettant de fiabiliser les informations (la CPNEF-SV a testé une méthode de croisement de fichiers entre les organismes et d'Audiens qui serait généralisable).

¹⁷⁹ Décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.

Les recommandations

Synthèse

Axe 1. Pérenniser et réguler l'emploi

- Consolider la structuration de la représentation des employeurs du secteur notamment dans une optique de croisement des logiques professionnelles et territoriales.
- Conforter et/ou développer la coordination et les espaces de concertation avec les pouvoirs publics et d'autres secteurs comme l'audiovisuel, les éditions phonographiques, l'animation, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels, ou encore le CNFPT.
- Améliorer la visibilité sur l'attribution des financements publics au niveau territorial.
- Clarifier le statut et les missions d'un producteur et/ou des bureaux de production.
- Développer les capacités entrepreneuriales des très petites entreprises en renforçant leur organisation, leurs modalités de management et de gestion des ressources humaines, et leur modèle économique, notamment par des accompagnements spécifiques.
- Capitaliser les résultats de l'appui-conseil aux très petites entreprises mis en place dans le cadre de l'accord National EDEC pour créer des outils mis à leurs dispositions ainsi que des préconisations en termes de besoins en formation.
- Améliorer la capacité anticipatrice des entreprises en prenant appui sur les dispositifs territoriaux existants.
- Conforter les démarches de mutualisation et les logiques de coopération entre entreprises.
- Créer une qualification de type « responsabilité sociétale des entreprises », devenant l'un des critères de financement public.
- Améliorer la reconnaissance de la diversification des pratiques de travail en distinguant ce qui relève de la poly compétences, de la pluriactivité et de la poly activité.
- Faciliter l'articulation des systèmes de protection sociale des professionnels pluriactifs, dans et hors du spectacle vivant.
- Envisager les conditions d'une mise en cohérence conventionnelle notamment avec l'audiovisuel, l'animation et le loisir, en veillant à ce que les dispositions prévues dans les CCN du spectacle vivant soient maintenues.
- Poursuivre la création/actualisation des référentiels d'activités et de compétences pour les métiers clés du spectacle vivant, en permettant leur transposition en fiches de poste ou outils d'orientation.

Axe 2. Qualifier les personnes par la formation professionnelle initiale et continue

Pour tous les métiers

- Accompagner l'orientation des personnes avant l'entrée en formation en améliorant la lisibilité des perspectives d'emploi et des carrières possibles.
- Développer l'offre de formation en alternance initiale et continue.
- Favoriser l'acquisition de compétences diversifiées et transférables de façon à permettre la mobilité professionnelle.
- Intégrer la connaissance de l'environnement socioprofessionnel et les fondamentaux du droit social du spectacle dans les cursus de formation.
- Intégrer les compétences liées à la prévention des risques et la santé au travail dans les formations dans les cursus de formation.
- Créer un « outil » d'accompagnement pour la VAP et la VAE, destiné aux salariés et demandeurs d'emploi visant à les informer sur les possibilités offertes et faciliter les démarches, sous forme de guide numérique par exemple.
- Créer des parcours modulaires certifiants.
- Développer la formation des formateurs.

Pour les métiers artistiques

- Articuler l'offre publique et privée, par filières et niveaux.
- Développer l'offre de formation continue dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur du ministère en charge de la culture visant le perfectionnement dans la discipline artistique d'origine mais aussi la pratique d'une ou plusieurs autres discipline(s).
- Développer l'offre de formation continue dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur du ministère en charge de la culture visant les fondamentaux de la transmission et de l'action culturelle.

Pour les métiers techniques

- Développer les CQPI, avec les branches de l'audiovisuel notamment.
- Instaurer des passerelles avec les filières générales, par le biais de certifications complémentaires et spécifiques, notamment des CQP.

Pour les métiers administratifs

- Renforcer les enseignements visant l'acquisition des savoir-faire dans les licences professionnelles universitaires.

Axe 3. Améliorer la qualité de l'offre de formation initiale et continue

- Améliorer la lisibilité de l'offre de formation, en particulier des objectifs visés (les acquis de l'apprentissage), des prés-requis exigés et des profils des stagiaires, dans le respect des normes réglementaires attendues.
- Développer les capacités d'ingénierie des organismes de formation, notamment en termes de construction de certifications.
- Inciter les organismes de formation à modulariser leur offre certifiante de longue durée (diplômes et titres) en unités d'enseignement capitalisables, et à l'inverse, à construire des certifications à partir des stages isolés.
- Renforcer la reconnaissance de la valeur formative du travail : validation des acquis de l'expérience et formation alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).
- Développer la professionnalisation des formations en encourageant le recours à des formateurs ayant une expérience professionnelle dans le métier visé et l'immersion dans des situations de travail (mise en situation et alternance).
- Accompagner les jurys, notamment en leur proposant une formation spécifique.
- Améliorer la visibilité des effets des formations sur les parcours. Mesurer l'insertion et le parcours professionnel des sortants des formations en systématisant les enquêtes menées par les organismes sur le suivi du devenir des élèves ou des stagiaires, corroborées par les indicateurs issus d'Audiens.

Axe 4. Renforcer la production d'outils de connaissance des situations sur le marché du travail, la coordination de ces productions et leur appropriation

- Développer les approches longitudinales permettant le suivi des parcours individuels afin de renforcer l'approche compréhensive de l'accès et du maintien sur le marché du travail.
Par exemple, compléter l'analyse des DADS exploitées sur une année donnée par une étude sur plusieurs années destinée notamment à documenter les situations les plus problématiques : sont-elles transitoires ou bien se perpétuent-elles dans la moyenne durée ?
- Améliorer la connaissance des situations de fortes précarité et notamment les bénéficiaires du RSA. Notamment, examiner avec Pôle Emploi la part tenue par le RSA dans les revenus une année donnée et dans la plus longue durée.
- Recueillir des informations plus complètes sur les sources de revenus des professionnels, et notamment ceux issus d'une activité non-salariée.
- Améliorer la connaissance des liens entre activités des entreprises et conditions d'emploi. Favoriser une approche par typologies pour faire apparaître la diversité des situations professionnelles, notamment en termes de volume d'emploi et de revenus. En particulier, faire une typologie des politiques salariales des entreprises, à partir de la source Audiens, destinée à comprendre la source des principales inégalités salariales.
- Actualiser et développer les référentiels métiers, renforcer la réalisation d'outils de connaissance et d'informations sur l'évolution des activités professionnelles, qu'elles soient émergentes ou en transformation. Identifier les métiers connexes et les capacités transférables.

- Mettre en place un système de recueil des besoins de main d'œuvre (stratégies de recrutements, postes difficiles à pourvoir, métiers nouveaux, évolution des compétences...).
- Développer les outils prospectifs et notamment mettre en place une veille sur les évolutions contextuelles et sociétales pouvant impacter l'activité des entreprises, l'emploi et les besoins en qualifications.
- Renforcer/maintenir la coordination des différents producteurs de données. Stabiliser l'articulation entre les différentes sources documentant les situations sur le marché du travail et, plus précisément, demander à Audiens de produire si possible une cohérence entre la source Congés spectacles et celle des retraites complémentaires.
- Articuler le tableau de bord national de l'OPMQC-SV avec les rapports de branches.
- Articuler les statistiques régionales et nationales sur l'emploi, sur la base du tableau de bord de l'OPMQC-SV.
- Favoriser la conduite « d'études actions » c'est-à-dire accompagnant la mise en œuvre d'une mesure ou d'un dispositif, permettant d'évaluer son opportunité et/ou de l'ajuster, plutôt que de diagnostic généraux déconnectés d'une phase opérationnelle.
- Favoriser par tous moyens la discussion autour des diagnostics permettant de commenter et analyser collectivement les indicateurs produits. Renforcer la diffusion des résultats des études en éditant des supports adaptés et reliés à des outils pratiques.

Annexe 1

**Synthèse des recommandations du contrat
d'études prospectives du spectacle vivant**

Le CEP est un rapport sur la situation de l'emploi dans le spectacle vivant publié en 1997. Il comporte deux parties : un diagnostic et des recommandations pour l'action. Le CEP a été le premier chantier de la CPNEF-SV¹⁸⁰ juste après sa création en 1993. Sa conduite a largement mobilisé le milieu professionnel au niveau national et régional : partenaires sociaux, pouvoirs publics, institutions sociales du spectacle, fonds de soutiens, sociétés civiles...

Contexte

La réalisation du CEP figurait parmi les préconisations des ministères chargés de la culture et de l'emploi dans les « vingt-deux mesures pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle »¹⁸¹, en réponse à un contexte de crise sociale liée à la réforme de l'assurance chômage des intermittents du spectacle de 1991-1992.

Comité de pilotage et financeurs

CPNEF-SV, Ministère du travail et des affaires sociales DGEFP, Ministère de la culture et de la communication DMDTS/DGCA, GRISS/Audiens, Afdas, ANPE/Pôle emploi, Fonds de soutien aux variétés/CNV, ASTP, ADAMI, SPEDIDAM, FCM.

Réalisation

- Cabinet Ithaque, Rémi Debeauvais, Claude Vauclore et Laurence Peck
- Centre de sociologie des arts EHESS/ CNRS , Pierre-Michel Menger, Janine Rannou, Stéphane Vari et Benoît Laplante
- Cabinet Temsis, François Piettre, Jocelyne Berthelot et Sylvie Voiron-Madi

Publication

Documentation française, Collection prospective – formation –emploi du Ministère du travail et des affaires sociales, Paris 1997 (épuisé).

Une version électronique autorisée par la Documentation française est disponible sur le site www.cpnefsv.org

Synthèse des recommandations du contrat d'étude prospective du spectacle vivant de 1997.

¹⁸⁰ Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant.

¹⁸¹ Mesures émises à l'issue d'une large concertation entre les partenaires sociaux du spectacle et les pouvoirs publics.

Synthèse des recommandations du CEP de 1997

AXE 1 : renforcer la professionnalisation des salariés

La qualification à l'entrée dans la profession

- Réexaminer au sein de la CPC 13 l'ensemble des filières existantes en vue de les aménager (adaptation ou reconnaissance de diplômes, etc.).
- Inciter les organismes de formation à développer des filières d'apprentissage sur les formations reconnues.
- Présenter les formations ayant fait leurs preuves à la Commission nationale d'homologation des titres professionnels.
- Mettre en place des CQP (certificats de qualification professionnelle par la CPNE (définition de référentiels et des conditions de validation).
- Agir auprès des conseils régionaux pour limiter les actions de formation de jeunes demandeurs d'emploi, qui ne sont pas « calées » sur des qualifications formelles.
- Assouplir les règles de premier accès à la formation continue pour les intermittents

→ *Partenaires concernés : CPNE, AFDAS, entreprises du secteur, ministère du Travail, ministère de l'Éducation nationale, ministère de la Culture (DDF, OMO, OTS).*

La formation continue des artistes

- Définir, au sein des instances de l'AFDAS, des objectifs stratégiques pour les différents métiers artistiques, qui tiennent compte :
 - de l'émergence et du développement de disciplines nouvelles;
 - du besoin d'une formation générale minimale à la gestion et au droit du travail;
 - de la préparation à la reconversion.
- Sur les modalités de formation: s'efforcer de sortir des « stages » classiques, courts, éphémères, et donner priorité aux dispositifs innovants, privilégiant l'action dans la durée.

→ *Partenaires concernés : instances paritaires de l'AFDAS ministère de la Culture.*

La formation continue des techniciens

- Favoriser les dispositifs innovants de formation permettant un réel perfectionnement dans la durée, y compris par le biais d'unités capitalisables. Caler de tels dispositifs sur des qualifications identifiées (ou homologuées).
- Créer un centre de ressources techniques national, centré sur les technologies de la scène.

Partenaires concernés: professionnels, fabricants, ministère de la Culture

La formation continue aux métiers de l'administration

- Produire des outils d'autoformation, sur les différents thèmes de l'administration.
- Concevoir et mettre en place, en direction des petites et moyennes structures, des dispositifs de formations clé en main sur site, incluant une fonction diagnostic*conseil.

Procéder pour ce faire par appel d'offres.

→ *Partenaires concernés: AFDAS entreprises, ministère de la Culture (DDF).*

La formation continue des agents publics

- Créer un groupe ad hoc réunissant des professionnels du spectacle vivant (CPNEF), le CNFPT et les directions régionales du CNFPT les plus concernées, de manière:
 - à mettre en réseau ce qui existe déjà et à en analyser les développements possibles;
 - à définir les voies permettant de préparer des agents publics aux métiers spécialisés de l'accueil et de la diffusion culturelle.

→ *Partenaires concernés: CPNEF, CNFPT (central et directions régionales), régions.*

AXE 2 : renforcer les compétences de gestion des entreprises

Aider au développement de la gestion des ressources humaines dans les entreprises

- Constituer des réseaux régionaux sur le thème de la gestion des compétences, avec pour objectif de développer des outils communs.
- Mieux équilibrer les différents types de contrats, en ne recourant pas systématiquement à l'intermittence et surtout aux formes précaires (CES, «faux»)l contrats de qualification, objecteurs, etc.), là où d'autres formes de contrats, plus stables, pourraient exister.
- Mieux réguler l'usage qui est fait des contrats de qualification, par des procédures de contrôle et d'évaluation.

→ *Partenaires concernés: CPNE, ministère de la Culture (DRAC), organismes de formation, réseau AGEF.*

Action spécifique sur les petites entreprises de production et de diffusion

- Favoriser l'emploi permanent du responsable de chaque petit lieu, pour conforter et stabiliser le réseau de salles existant et s'assurer qu'une activité de qualité y est possible.
- Créer un label professionnel, et soutenir les réseaux et labels déjà existants.
- Développer la formation continue des responsables:
 - faciliter l'accès des aides au conseil ;
 - élaborer des supports pédagogiques permettant l'autoformation ou la formation à distance dans le domaine de l'administration.
- Développer des services communs notamment dans le domaine de la gestion.
- Développer des groupements d'employeurs là où cela apparaît possible, pour partager des emplois d'administrateurs, voire de techniciens.
- Développer des formations polyvalentes, du type « administration-accueil » ou « technicien polyvalent de petite salle ».

→ *Partenaires concernés: entreprises, AFDAF, organismes de formation, ministère de la Culture.*

Renforcer les liens entre production et diffusion

- Développer la formation des programmateurs et des directeurs artistiques à la connaissance des règles et des circuits de diffusion.
- Développer les formations à la gestion de production pour les compagnies, troupes, groupes musicaux ...
- Favoriser les réseaux de diffusion régionale du type ONDA régional.

→ *Partenaires concernés: ministère de la Culture (DRAC), AFDAF, organismes de formation.*

AXE 3 : améliorer le système d'orientation et de formation continue

Renforcer la cohérence et les moyens d'information et d'orientation

- Renforcer le rôle de l'ANPE-Spectacle et de ses antennes décentralisées en matière d'information et d'orientation.
- Adapter les bilans de compétence aux spécificités des métiers du spectacle vivant.

→ *Partenaires concernés : ANPE-Spectacle, AFDAS*

Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation

- Mieux contrôler la qualité de l'offre et des pratiques de formation. Encourager les organismes de formation à souscrire à une charte qualité.
- Développer les compétences des responsables d'organismes de formation et des formateurs qui interviennent.
- Identifier la population de formateurs permanents ou réguliers et développer la formation de formateurs pour ce public.

→ *Partenaires concernés: CPNE, AFDAS, organismes de formation.*

Renforcer « outil paritaire en matière de formation »

- Définir une politique de développement des compétences dans le spectacle vivant, permettant d'éclairer et de rendre plus cohérente la gestion des différents dispositifs.
- Ouvrir des antennes régionales de l'AFDAS
- Développer à l'AFDAS la fonction de conseil en formation auprès des entreprises. Créer un réseau de conseillers en formation, implanté dans les antennes régionales.

→ *Partenaires concernés: partenaires sociaux au sein de la CPNE et de l'AFDAS*

AXE 4 : améliorer la structuration professionnelle du secteur

Renforcement des structures professionnelles

- Créer une véritable fédération d'employeurs rassemblant l'ensemble des syndicats existants.
- Renforcer le rôle de la CPNE : incitation et réflexion des partenaires dans le domaine de l'harmonisation du champ conventionnel, soutien aux politiques de qualité (dans le domaine de la formation) et de labellisation, validation de formation (cap).
- Assurer le financement de la CPNE pour lui permettre d'intervenir efficacement dans tous ces domaines. Voie proposée: collecte via l'OPCA de l'ordre de 0,05 %, (cf. branche Animation socio-culturelle).

→ *Partenaires concernés: CPNE, partenaires sociaux.*

Développement et harmonisation du champ conventionnel

- Négocier, à l'initiative de la CPNE, une charte pour l'emploi (incluant le bon usage de l'intermittence, le développement de la formation ...).

→ *Partenaires concernés: partenaires sociaux et CPNE*

AXE 5 : améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi

- Initier un groupe de travail sur les nomenclatures pour caler les différentes approches sur des bases homogènes.
- Développer des approches socio-économiques sectorielles pour mieux connaître les secteurs et leur fonctionnement:
 - la structure des entreprises et du marché;
 - les mécanismes de production et de diffusion;
 - les mécanismes de l'emploi, les pratiques de gestion, de la main d'œuvre et leur lien avec l'activité des structures.
- Renforcer l'Observatoire de l'emploi culturel. Qui existe déjà sous l'égide du ministère de la Culture. Mieux associer en amont les partenaires via le CNPS.
- Mener des travaux statistiques en routine sur l'emploi. Approcher l'INSEE pour une enquête spécifique.
- Développer des approches spécifiques sur les sujets suivants:
 - le profil des entrants et leur parcours professionnel en début de carrière;
 - les emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine du spectacle;
 - les dynamiques locales de l'emploi.

→ *Partenaires concernés : ministère de la Culture (DEP, DDF), entreprises, fonds de soutien, sociétés civiles, structures professionnelles, DMT et DTS pour les analyses sectorielles.*

Pour le travail sur les nomenclatures : GRISS, Caisse des congés, ANPE, AFDAS, syndicats professionnels, ministère de la Culture, INSEE et DARES.

Annexe 2

**Bilan de la mise en œuvre des recommandations
du CEP de 1997 : quelques actions engagées**

Le CEP se concluait par des recommandations pour l'action en faveur de l'emploi et de la formation dans le spectacle vivant destinées à toutes les parties prenantes : organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, CPNEF-SV, organismes sociaux (Afdas, Pôle emploi, Audiens, CMB), Ministères chargés de la culture, de l'éducation nationale, de l'emploi, Régions, Fonds de soutiens, centre de ressources, organismes de formation...

Les tableaux suivants proposent une synthèse des principales actions correspondant aux recommandations du CEP engagées par la CPNEF-SV, seule ou en partenariat, ainsi que les actions dont elle a connaissance. Ce bilan n'est donc pas exhaustif.

Légende :

Les actions signalées d'un astérisque (*) indiquent qu'elles se sont déroulées dans le cadre des accords nationaux EDEC/ADEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) sur la période 2006/2017 et ont donc bénéficié d'un soutien des ministères chargés de la culture (DGCA) et de l'emploi (DGEFP). Ces actions ont pu être conduites à l'initiative de la CPNEF-SV, de l'Afdas, d'Audiens ou du CMB.

Axe 1. Renforcer la professionnalisation des salariés

Enjeu n°1 • La qualification à l'entrée dans la profession

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Réexaminer au sein de la 13^{ème} CPC du ministère de l'Éducation Nationale l'ensemble des filières diplômantes existantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la reconnaissance nationale des diplômes, les réaménager et en créer de nouveaux pour renforcer la formation initiale. 	<p>Création et actualisation de diplômes nationaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2006 : création d'une CPC (Commission professionnelle consultative) du spectacle vivant au sein du MCC-DGCA - 2007/en cours : création de DNSP (diplômes nationaux supérieurs professionnels) pour les métiers d'interprétation artistique - 1992/en cours : création et actualisation des DE (diplômes d'Etat) et CA (certificats d'aptitude) pour les métiers de l'enseignement artistique <p><i>Pilote : MCC-DGCA</i> <i>Partenaires : partenaires sociaux, CPNEF-SV, personnalités qualifiées.</i></p>
<p>Inciter les organismes de formation à développer des filières d'apprentissage sur les formations reconnues.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Faciliter la qualification des nouveaux entrants et leur recrutement auprès des entreprises 	<p>Promotion de la formation en alternance</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2011 : création d'un site dédié à la promotion l'alternance dans le spectacle vivant (*) - 2011 : publication d'une brochure explicative spécifique (*) <p><i>Pilote : Afdas</i> <i>Partenaires : CPNEF-SV, MCC-DGCA</i></p>
<p>Présenter les formations ayant fait leurs preuves à la Commission nationale d'homologation des titres professionnels.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des formations initiales reconnues complémentaires aux diplômes nationaux 	<p>Transmission d'avis sur l'opportunité de l'offre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depuis 2004 : examen à la demande de la CNCP à titre consultatif des titres à visée professionnelle présentant l'inscription au RNCP. - Depuis 2004 : examen à la demande des organismes de formation souhaitant créer ou modifier une formation initiale ou continue <p><i>Pilote : CPNEF-SV</i></p>
<p>Mettre en place des CQP (certificats de qualification professionnelle) par la CPNEF-SV.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des formations reconnues par la branche complémentaires aux diplômes nationaux et aux titres 	<p>Création de référentiels métiers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depuis 2007 : élaboration de référentiels métiers techniques et administratifs <p><i>Pilote : CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQ-SV</i></p> <p>Création de Certificat de Qualifications Professionnels (CQP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2007 : signature de l'accord cadre portant création de CQP - 2010 : étude d'opportunité sur les besoins en CQP (*) - 2012 : construction du 1er CQP : Accrocheur / Rigger <p><i>Pilote : CPNEF-SV</i> <i>Partenaires : Afdas, organismes de formation</i></p> <p>Création de Certificat de Compétences Professionnelles (CCP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2010 : positionnement et usage des CCP (*) - 2011 : création du CCP à la gestion sonore (*) - 2012 : création du CCP aux fondamentaux à la prévention des risques (*) <p><i>Pilote : CPNEF-SV</i> <i>Partenaires : CMB, Agi-Son, Afdas, organismes de formation</i></p>
<p>Agir auprès des conseils régionaux pour limiter les actions de formation de jeunes demandeurs d'emploi, qui ne sont pas « calées » sur des qualifications formelles reconnues (via des diplômes, titres ou CQP)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Valider les qualifications 	<p>Négociations d'accords emploi/formation en régions et participation aux appels d'offres (définition des besoins et expertise)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2007 / en cours : conclusion d'accords-cadres entre la profession du spectacle vivant (et parfois de l'audiovisuel), l'Afdas, l'Etat (DRAC et DIRECCT), les Conseils régionaux - 2010 / en cours : conclusion d'accords EDEC/ADEC déclinés de l'accord cadre national du spectacle vivant (*) <p><i>Pilote : Régions</i> <i>Partenaires : DRAC, partenaires sociaux, CPNEF-SV, Afdas, Pôle emploi, agences régionales...</i></p>
<p>Assouplir les règles de premier accès à la formation continue pour les salariés intermittents</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Faciliter l'accès aux salariés engagés dans un processus de qualification et de certification. 	<p>Dispositions favorables dans les accords de branche pour les salariés permanents et intermittents permettant l'accès aux dispositifs</p> <p><i>Pilotes : partenaires sociaux / Afdas</i></p>

Enjeu n°2. La formation continue des artistes

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Définir des objectifs stratégiques pour les différents métiers artistiques qui tiennent compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'émergence et du développement de disciplines nouvelles ; - du besoin d'une formation générale minimale à la gestion et au droit du travail ; - de la préparation à la reconversion. 	<p>Identification de priorités</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depuis 2005 : préconisations de priorités pour les dispositifs de la formation continue transmis à l'Afdas (CIF, DIF, PP, CP, FPSPP...). - 2007 : conduite d'un appui technique méthodologique pour la définition d'orientations de formation (*). <p><i>Pilote : CPNEF-SV</i> <i>Partenaire : Afdas</i></p> <p>Accompagner les reconversions</p> <p>Création d'un fond pour la reconversion des danseurs et des circassiens</p> <p><i>Pilote : Afdas,</i> <i>Partenaires : MCC-DGCA, CND, ...</i></p>
<p>Sur les modalités de formation : s'efforcer de sortir des « stages » classiques, courts, éphémères, et donner priorité aux dispositifs innovants, privilégiant l'action dans la durée.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer les séquences capitalisables permettant de construire de vrais parcours de perfectionnement artistiques 	<p>Parcours métiers (*)</p> <p>Incitation des organismes de formation à proposer des parcours modulaires cohérents</p> <p><i>Pilote : Afdas,</i></p> <p style="text-align: right;">/</p>

Enjeu n°3 • La formation continue des techniciens

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Favoriser les dispositifs innovants de formation permettant un réel perfectionnement dans la durée, y compris par le biais d'unités capitalisables. Caler de tels dispositifs sur des qualifications reconnues.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre aux techniciens de progresser dans leur carrière 	<p>Actions diverses portées par les organismes de formation.</p>
<p>Créer un centre de ressources techniques national, centré sur les technologies de la scène.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capitaliser et diffuser l'information, assurer des rencontres entre professionnels, remplir une fonction de veille 	<p>Reconnaissance des compétences et favoriser la mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1999 : projet européens FIRCTE formation initiale et reconnaissance des compétences des techniciens, - 2009/2011 : CAPESV capitalisation des acquis de l'apprentissage <p><i>Pilote : CFPTS</i> <i>Partenaires : Union européenne, ISTS, STAFF, ENSATT, écoles européennes, CPNEF-SV...</i></p>

Enjeu n° 4 • La formation continue aux métiers de l'administration

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Produire des outils d'auto-formation, sur les différents thèmes de l'administration.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Outiller les TPE peu consommatrices de formation continue 	<p>Développement des supports d'information Organisation de sessions d'information ou des ateliers, production de guides, fiches,...</p> <p>Pilotes : partenaires sociaux, MCC-DGCA, CPNEF-SV, centres de ressources et agences...</p>
<p>Concevoir et mettre en place, en direction des petites et moyennes structures, des dispositifs de formations clé en main sur site, incluant une fonction diagnostic-conseil.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des actions collectives au plan national 	<p>Développement des Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA) - Développement des DLA dans le spectacle vivant, coordination et outillage <i>Pilote : CNAR culture</i></p> <p>Prestation GPEC - Développement d'une prestation GPEC pour les TPE <i>Pilote : Afdas</i></p> <p>Création d'un dispositif d'appui conseil aux TPE : le DA TPE-SV (*) - 2009/2011 : Conception des outils et méthodes - 2012/ en cours : Déploiement sur tout le territoire <i>Pilote : CPNEF-SV</i> <i>Partenaires : Afdas, ANACT, Audiens, MCC-DGCA, DGEFP</i></p>

Enjeu n°5 • La formation continue des agents publics

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Créer un groupe ad hoc réunissant des professionnels du spectacle, le CNFPT et les directions régionales du CNFP-TI les plus concernées, de manière à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre en réseau ce qui existe déjà et à en analyser les développements possibles ; - définir les voies permettant de préparer des agents publics aux métiers spécialisés de l'accueil et de la diffusion culturelle. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer et développer l'offre 	<p>Articulation de l'offre Convention entre l'Afdas et le CNFPT.</p>

Enjeu n°6 • Aider au développement de la gestion des ressources humaines dans les entreprises

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Constituer des réseaux régionaux sur le thème de la gestion des compétences, avec pour objectif de développer des outils communs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Echanger les pratiques 	<p>Multiplis initiatives formelles ou informelles</p>
<p>Mieux équilibrer les différents types de contrats, en ne recourant pas systématiquement à l’intermittence et surtout aux formes précaires), là où d’autres formes de contrats, plus stables, pourraient exister.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encourager le développement de l’emploi permanent 	<p>Instauration d’une politique contractuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008 : signature de l’Accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé <i>Pilotes : partenaires sociaux</i> <p>Information des entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2013 : publication du guide des obligations sociales <i>Pilote : MCC-DGCA</i>
<p>Mieux réguler l’usage qui est fait des contrats de qualification, par des procédures de contrôle et d’évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ S’assurer que les obligations, notamment de formation, sont respectées 	<p>Création d’une charte qualité relative à la formation en alternance</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2000 : rédaction d’une charte encadrant le recours à la formation en alternance par la CPNEF-SV - Reprise et consolidation de la charte par l’Afdas <p>Mesurer le développement de la formation en alternance</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1999 : réalisation d’une étude sur les contrats d’apprentissage et de qualification - 2008 : réalisation d’une étude sur les contrats de professionnalisation, bilan d’utilisation et insertion - 2011 / en cours : introduction d’indicateurs sur les contrats de professionnalisation dans le tableau de bord <i>Pilote : CPNEF-SV dans le cadre de l’OPMQC-SV</i> <i>Partenaires : Afdas</i>

Enjeu 7 • Action spécifique sur les petites entreprises de production et de diffusion

Recommandations 1997	Actions entreprises
Favoriser l'emploi permanent du responsable de chaque petit lieu, ➤ Conforter et stabiliser le réseau de salles existant et s'assurer qu'une activité de qualité y est possible.	Cf Axe 1 enjeu 4 : Mise en place de prestations d'appuis conseil spécialisés : DLA et DA TPE SV
Créer un label professionnel, et soutenir les réseaux et labels déjà existants. ➤ Améliorer la qualité des prestations	/
Développer la formation continue des responsables : - faciliter l'accès des aides au conseil - élaborer des supports pédagogiques permettant l'auto-formation ou la formation à distance dans le domaine de l'administration. ➤ Trouver des formes plus souples	Cf Axe 1 enjeu 4 : - le développement des ressources : création de supports d'information - la mise en place de prestations d'appuis conseil spécialisés : DLA et DA TPE SV
Développer des services communs notamment dans le domaine de la gestion. ➤ Appuyer les entreprises	Développement d'une offre de services administratifs - Des prestataires de services proposent de façon externalisée et payante un appui à la comptabilité ou la paye. Ces services se sont multipliés sur tout le territoire. - Développement des bureaux de production. - Développement de pépinières et de CAE. <i>Pilotes : prestataires privés, pouvoirs publics, agences régionales...</i>
Développer des groupements d'employeurs là où cela apparaît possible, pour partager des emplois d'administrateurs, voire de techniciens.	Promotion des groupements d'employeurs et GEIQ - Des études régionales ont été lancées sur les groupements existants de façon à évaluer leur fonctionnement. - Des outils d'informations et promotionnels ont été élaborés pour en expliciter les modalités. <i>Pilotes : partenaires sociaux, pouvoirs publics, centres de ressources, agences régionales...</i>
Développer des formations polyvalentes, du type « administration-accueil » ou « technicien polyvalent de petite salle » accessibles sous forme d'un parcours passant par plusieurs lieux. ➤ Adapter les compétences	/

Enjeu n°8 • Renforcer les liens entre production et diffusion

Recommandations 1997	Actions entreprises
Développer la formation des programmeurs et des directeurs artistiques à la connaissance des règles et des circuits de diffusion. ➤ Informer et développer les compétences	Renforcement de l'offre de formation à la production et à la diffusion L'offre de formation initiale et continue, longue ou courte, s'est considérablement développée. <i>Pilotes : organismes de formation</i> <i>Partenaires : partenaires sociaux, AFDAS, pouvoirs publics,</i>
Développer les formations à la gestion de production pour les compagnies, troupes, groupes musicaux... ➤ Informer et développer les compétences notamment dans le montage de projets européens	
Favoriser les réseaux de diffusion régionale ➤ Augmenter les possibilités de diffusion	Appuyer la diffusion au sein et au-delà du territoire <i>Pilotes : MCC-DRAC, collectivités et agences régionales</i>

Axe 3. Améliorer le système d'orientation et de formation continue

Enjeu n°9 • Renforcer la cohérence et les moyens d'information et d'orientation

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Renforcer le rôle de l'ANPE-Spectacle et de ses antennes décentralisées en matière d'information et d'orientation.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordonner l'action des autres centres d'information avec l'ANPE 	<p>Instauration d'un partenariat avec Pôle emploi - 2002 : signature d'une convention entre la CPNEF-SV et Pôle emploi ayant permis de travailler sur le recueil des offres, l'actualisation du ROME, le contenu du fichier des demandeurs d'emploi, la reconnaissance des formations...</p> <p><i>Pilote : Pôle emploi</i> <i>Partenaires : CPNEF-SV, puis élargie en 2010 à la CPNEF-AV.</i></p> <p>Développement de l'information spécialisée - Création de centres ressources nationaux et des agences régionales - Puis démantèlement du réseau - Retour de quelques agences spécialisées, notamment à Paris. <i>Pilote : Pôle emploi</i></p>
<p>Adapter les bilans de compétence aux spécificités des métiers du spectacle vivant</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des outils d'orientation ou de réorientation adaptés 	<p>Mise en place d'un bilan de compétences spécialisé (*) 2009 : conception d'une prestation de bilan de compétence professionnel spécialisé au spectacle vivant 2010/2012 : déploiement de la prestation sur le territoire <i>Pilote : Afdas</i> <i>Partenaires : CPNEF-SV, DGEFP, MCC-DGCA</i></p> <p>Développement de dispositifs visant le conseil personnalisé -2015 : mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle <i>Pilote : Afdas</i></p>
<p style="text-align: center;">/</p>	<p>Création de supports d'information 2014 : Edition d'un journal d'orientation sur les métiers et l'emploi destiné aux jeunes Depuis 2000 : présence sur quelques salons d'orientation <i>Pilote : CPNEF-SV</i> <i>Partenaires : ONISEP, CPNEF-AV</i></p>

Enjeu n°10 • Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Mieux contrôler la qualité de l'offre et des pratiques de formation. Encourager les organismes de formation à souscrire à une charte qualité.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des procédures et des critères de qualité 	<p>Améliorer la lisibilité de l'offre</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2004 : Réalisation de la 1^{ère} liste des formations qualifiantes et certifiantes de longue durée, initiale et continue, public et privée - 2006 : Création d'un répertoire en ligne des formations qualifiantes et certifiantes de longue durée, initiale et continue, public et privée - 2012 : Refonte sur répertoire pour renforcer son contenu et inclure des critères de qualité (*) - Depuis 2013 : Relance des organismes de formation pour qu'ils actualisent leurs enregistrements - Depuis 2013 : Conseils aux organismes de formation sur les questions de certification <p><i>Pilote : CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQC-SV</i></p> <p>Améliorer la qualité de l'offre de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2011 : Réalisation d'une étude sur le processus de détermination de critères de qualité pour l'offre de formation (*) - 2012 : Intégration des critères de qualité identifiés dans le répertoire <i>cf supra</i> (*) <p><i>Pilote : CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQC-SV</i></p>
<p>Développer les compétences des responsables d'organismes de formation et des formateurs qui interviennent.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la qualité de l'offre 	/
<p>Identifier la population de formateurs permanents ou réguliers pour leur proposer des actions de perfectionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer la formation de formateurs 	/

Enjeu n°11 • Renforcer l'outil paritaire en matière de formation

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Définir une politique de développement des compétences dans le spectacle vivant permettant d'éclairer et de rendre plus cohérente la gestion des différents dispositifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conforter les rôles de la CPNEF-SV et de l'Afdas afin d'aboutir à des axes stratégiques concertés 	<p>Développer la concertation</p> <p>Depuis 2009, organisations de rencontres annuelles entre les instances paritaires de la CPNEF-SV et l'Afdas concernant les priorités de formation</p>
<p>Ouvrir des antennes régionales de l'AFDAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Déconcentrer son fonctionnement pour être plus proche des entreprises, salariés et pouvoirs publics régionaux 	<p>Développement de l'Afdas</p> <p>Existence d'antennes régionales.</p>
<p>Développer à l'Afdas la fonction de conseil en formation auprès des entreprises. Créer un réseau de conseiller en formation, implanté dans les antennes régionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la proximité avec les entreprises et les accompagner sur les fonctions RH 	<p>Développement de l'offre de service de l'Afdas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de prestations GPEC pour les TPE - Conseils et expertise aux entreprises - Rencontres thématiques <p><i>Pilote : Afdas</i></p>

Axe 4. Améliorer la structuration professionnelle du secteur

Enjeu n°12 • Renforcement des structures professionnelles

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Créer une véritable fédération d'employeurs rassemblant l'ensemble des syndicats existants.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comblent les vides (secteurs non représentés) et renforcer les capacités de négociation des employeurs 	<p>Structuration de la représentation employeurs après 1997 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création de nouvelles organisations employeurs : SCC, SYNA-VI, ARENES, SMA, PROFEDIM - Création de la FESAC - Création de la FEPS - Création de l'UFISC
<p>Renforcer le rôle de la CPNEF-SV : incitation et réflexion des partenaires dans le domaine de l'harmonisation du champ conventionnel, soutien aux politiques de qualité (dans le domaine de la formation) et de labellisation, validation de formation (VAP et CQP).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Favoriser l'emploi et le développement de la formation 	<p>Développement de la CPNEF-SV</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2005 : la CPNEF-SV est chargée de piloter l'OPMQC-SV - 2006/2011 : la CPNEF-SV négocie et assure le pilotage des accords-cadres EDEC et ADEC, en partenariat avec l'Afdas, l'ANACT, le CMB, Audiens, la DGEFP et le MCC-DGCA - 2014/2016 : la CPNEF-SV assure la négociation du nouvel accord EDEC, en partenariat avec l'Afdas, la DGEFP, le MCC-DGCA et Audiens - la CPNEF-SV assure le suivi des contrats d'objectifs territoriaux et des accords EDEC/ADEC régionaux
<p>Assurer le financement de la CPNEF-SV pour lui permettre d'intervenir efficacement dans tous ces domaines. Voie proposée : collecte via l'OPCA de l'ordre de 0,05 %, (cf. branche Animation socioculturelle).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pérenniser son financement 	<p>Conforter le financement de la CPNEF-SV</p> <p>Il est assuré actuellement par le FCAP pour le secteur public et par les organisations d'employeurs pour le secteur privé. La CPNEF-SV bénéficie également de fonds collectés par l'Afdas au titre du pilotage de l'OPMQC-SV. La CPNEF-SV est fortement dépendante d'aides publics et institutionnelles (MCC-DGCA, CNV, SPEDIDAM).</p>

Enjeu n°13 • Développement et harmonisation du champ conventionnel

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Négocier, une charte pour l'emploi (incluant le bon usage de l'intermittence, le développement de la formation...).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encourager la moralisation de la gestion de l'emploi et renforcer l'identité du secteur 	<p>Développement de la couverture conventionnelle</p> <p>En plus de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, ont été signées et étendues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008, convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement - 2013, convention collective nationale des entreprises du secteur privé <p>Ces trois conventions collectives incluent des dispositions en faveur de la mutuelle et de la prévoyance</p> <p>Politique contractuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2008 Signature de l'Accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé <p><i>Pilotes : partenaires sociaux</i></p>

Axe 5. Améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi

Enjeu n°14 • Initier un groupe de travail sur les nomenclatures d'emploi

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Caler les différentes approches homogènes étant donné que le CEP a révélé l'impossibilité de raccorder entre elles les différentes sources et à montrer l'inadéquation des catégories utilisées par les nomenclatures.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Harmoniser les nomenclatures en préalable à toutes exploitations statistiques. 	<p>Harmonisation des nomenclatures</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1998/2001 : définition d'une nomenclature des emplois - 2002/2003 : définition d'une nomenclature des activités - en cours : exploitations statistiques (notamment dans le tableau de bord) <p><i>Pilote : CPNEF-SV</i></p> <p>Modification des nomenclatures utilisées par l'INSEE</p> <ul style="list-style-type: none"> 2007/2008 : transmission de propositions à l'INSEE dans le cadre la modification des nomenclatures NAF et PCS <p><i>Pilote : CPNEF-SV</i></p>

Enjeu n°15 • Développer des approches socio-économiques sectorielles

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Mieux connaître les secteurs et leur fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la structure des entreprises et du marché- les mécanismes de production et de diffusion - les mécanismes de l'emploi, les pratiques de gestion de la main d'œuvre et leur lien avec l'activité des structures. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mener des enquêtes directes pour disposer d'une vision globale du secteur 	<p>Création d'un tableau de bord statistique emploi/formation</p> <ul style="list-style-type: none"> 2010 : conception du tableau de bord (*) 2011/en cours : production annuelle du tableau de bord à partir des indicateurs issus d'Audiens, de l'Afdas, de Pôle emploi. et du répertoire des formations de la CPNEF-SV (*) <p>Possibilité de déclinaisons régionales</p> <p><i>Pilote : CPNEF-SV pour l'OPMQC-SV</i></p> <p><i>Partenaires : Groupe Audiens, Afdas et Pôle emploi</i></p>

Enjeu n°16 • Renforcer l'Observatoire de l'emploi culturel

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Renforcer l'observatoire de l'emploi culturel existant sous l'égide du ministère de la Culture. Mieux associer en amont les partenaires via le CNPS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer les données publiques et permettre les comparaisons notamment avec l'audiovisuel 	<p>Création d'un Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des compétences du spectacle vivant 2005 : Création de l'OPMQ-SV via un accord signé par les partenaires sociaux confiant son pilotage à la CPNEF-SV et son fonctionnement à l'Afdas 2005 / en cours : Conduite de travaux d'études et réalisation de certains <i>Pilotage : CPNEF-SV dans le cadre de l'OPMQC-SV</i> <i>Partenaire : Afdas</i></p> <p>Renforcement des capacités d'observation du MCC - Création de l'Observatoire de la DMDTS/DGCA - Mise en place de la Plateforme des observatoires - En cours : projet de création d'un observatoire de la création artistique <i>Pilotage : MCC-DGCA</i> <i>Partenaires : CPNEF-SV, CNV, ADAMI, SPEDIDAM, ...</i></p> <p>Mise en place d'une commission pour l'emploi du CNPS <i>Depuis 2003</i> <i>Pilotage : MCC - DEPS / DGCA</i> <i>Partenaires : CPNEF-SV, CPNEF-AV, Audiens, Afdas, Pôle emploi, CCS, CNC...</i></p> <p>Mise en place de structures ou de fonctions observations en régions Création d'observatoires socio-économiques ou de fonctions dédiées à l'observation en région, souvent au sein d'agences régionales. <i>Partenaires : pouvoirs publics</i></p>

Enjeu n°17 • Mener des travaux statistiques en routines sur l'emploi

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Approcher l'INSEE pour une enquête spécifique.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer les données publiques sociales mais aussi économiques 	<p>Exploitation des données publiques Conduite d'études par le MCC-DEPS, notamment via les DADS <i>Pilote : MCC-DEPS</i></p>

Enjeu n° 18 Développer des approches spécifiques

Recommandations 1997	Actions entreprises
<p>Développer des approches spécifiques sur les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le profil des entrants et leur parcours professionnel en début de carrière - les emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine du spectacle - les dynamiques locales de l'emploi. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Creuser les problématiques liées à l'emploi 	<p>De très nombreuses études et rapports conduits par la profession, les institutions, les pouvoirs publics, les centres de ressources et agences régionales...</p>

(*) Dans le cadre des accords nationaux EDEC/ADEC du spectacle vivant

Annexe 3

**Les organisations professionnelles
d'employeurs et de salariés membres
de la CPNEF-SV en 2015**

1 • Organisations professionnelles représentant les employeurs (classées par date de création)

Organisations	Branches	Adhérents	Création
SNES Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacle	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Entrepreneurs de spectacle de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégories de droit privé Environ 200 : théâtres privés, producteurs, diffuseurs	1920
CPDO Chambre Professionnelle des Directeurs d'Opéra	Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	Environ 38 : opéras, théâtres, festivals, lieux de diffusion...	1932
SNDTP Syndicat National du Théâtre Privé	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Entrepreneurs de spectacles vivants dont l'activité principale est de produire, exploiter ou diffuser des spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques. Environ 70 : théâtres privés, producteurs, tourneurs et salles de spectacle	1936
CSCAD Chambre Syndicale des Cabarets Artistiques et Discothèques	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Environ 250 : cabarets (music-hall, revues, illusionniste), diners spectacles, cafés théâtres, salles de concerts et spectacle vivant, musiques actuelles et variétés, clubs de jazz, pianos bars, restaurants, bars, clubs, discothèques...	1938
SYNDEAC Syndicat des Entreprises Artistiques et Culturelles	Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	Entreprises subventionnées principalement par l'Etat Environ 350 : centres dramatiques nationaux, scènes nationales, centres chorégraphiques nationaux, scènes conventionnées, ensembles musicaux, compagnies, salles de musiques actuelles, festivals, lieux de production et de diffusion...Et entreprises travaillant dans le domaine des arts plastiques et graphiques	1971
SYNPASE Syndicat national des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Evènementiel	Convention collective nationale des entreprises technique au service de la création et de l'évènement	Entreprises dont l'activité principale se rattache à la notion de prestataire technique du spectacle vivant au service de l'audiovisuel scénique et évènementiel, détentrices du label Environ 200 : entreprises techniques dans les domaines du son, lumière, régie générale, costumes, machineries, projection, accrochage, pyrotechnie...	1988
PRODISS Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Entrepreneurs de spectacles œuvrant dans le domaine des variétés : musiques actuelles, jazz, comédies musicales et one man shows Environ 350 : producteurs de spectacles, diffuseurs, salles et festivals de musiques actuelles	1989

Organisations	Branches	Adhérents	Création
SNSP Syndicat National des Scènes Publiques	Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	Entreprises subventionnées principalement par une (ou plusieurs) collectivité(s) territoriale(s). Environ 200 : théâtres de ville, centres culturels, scènes conventionnées, scènes nationales, scènes de musiques actuelles, festivals...	1995
SYNOLYR Syndicat National des Orchestres et des Théâtres Lyriques subventionnés de droit privé	Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	Environ 15 : orchestres symphoniques et lyriques de droit privé	1995
SCC Syndicat du Cirque de Création	- Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles - Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Compagnies de cirque de création	1998
SYNAVI Syndicat National des Arts Vivants	- Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles - Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Environ 400 : compagnies et structures indépendantes dans tous les domaines: théâtre, musique, danse, cirque, marionnette, arts de la rue, arts du récit, marionnettes...	2003
ARENES Association de Représentation des Etablissements Nationaux Entrepreneurs de Spectacle	Accords d'entreprise des établissements nationaux entrepreneurs de spectacles.	9 établissements publics du ministère de la Culture : Comédie française, les théâtres nationaux (Chaillet, Odéon, la Coline, Strasbourg, Opéra-comique), EPPGHV, ...	2003
SMA Syndicat des petites et très petites entreprises non lucratives de Musiques Actuelles	- Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles - Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	Structures de droit privé sans finalité lucrative des musiques actuelles, dont l'activité consiste à diffuser des œuvres, accompagner les pratiques, soutenir la création, former les praticiens . Producteurs, labels et éditeurs phonographiques, écoles de musique, organismes de formation, lieux de concerts, festivals, media, tourneurs, studios...	2005
PROFEDIM Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique	Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	Environ 70 : ensembles de musiques savantes, centres de création musicale, festivals, centres de recherche musicale, centres culturels de rencontre, producteurs ou diffuseurs indépendants de musique.	2005

2 • Organisations professionnelles représentant les salariés

Organisations	Adhérents	Création
<p>FNSAC-CGT Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle- Confédération Générale du Travail</p> <p>SNAM-CGT Syndicat National des Artistes Musiciens</p> <p>SYNPTAC-CGT Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles</p> <p>SFA-CGT Syndicat français des Artistes interprètes</p>	<p>Artistes musiciens</p> <p>Personnels techniques, administratifs, et d'accueil</p> <p>Artistes dramatiques, lyriques, solistes et chœurs, de la danse, des variétés et marionnettistes</p>	<p>1909</p> <p>1956</p> <p>1968</p> <p>1958</p>
<p>FCCS-CFE-CGC Fédération de la Culture de la Communication et du Spectacle Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres</p> <p>SNACOPVA Syndicat National des Artistes et Chefs d'Orchestre Professionnels de Variétés et Arrangeurs</p> <p>SNAPS Syndicat National des Artistes et Professions du Spectacle</p>	<p>Chefs d'Orchestre et arrangeurs orchestrateurs</p> <p>Artistes et autres professionnels du spectacle</p>	<p>1963</p> <p>1945</p>
<p>F3C-CFDT Fédération de la Communication du Conseil et de la Culture – Confédération Française Démocratique du Travail</p> <p>SNAPAC Syndicat National des Artistes et des Professionnels de l'Animation, du Sport et de la Culture</p>	<p>Artistes et autres professionnels de la culture</p>	<p>2005</p> <p>1991</p>
<p>FASAP-FO Fédération des Syndicats des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel, de la Presse, de la Communication et du Multimédia - Force Ouvrière</p> <p>SNM Syndicat National des Musiciens</p> <p>SNLA Syndicat national Libre des Artistes</p>	<p>Musiciens</p> <p>Artistes interprètes</p>	<p>1953</p>
<p>Fédération culture CFTC Confédération Française des Travailleurs Chrétiens</p>	<p>Artistes et autres professionnels du spectacle</p>	

Annexe 4

**Tableau de bord statistique emploi et
formation du spectacle vivant**

Présentation et chiffres clés

1. Contexte de création du tableau de bord statistique

L'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du spectacle vivant a été créé fin 2005 par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. L'OPMQC-SV est une structure permanente dirigée par la CPNEF-SV et gérée par l'Afdas, qui a pour missions de suivre les évolutions de l'emploi, d'améliorer la connaissance des conditions de travail et d'apprécier les besoins en qualifications ainsi qu'en formation professionnelle.

Du fait des difficultés sociales et économiques majeures rencontrées dans le spectacle vivant, la priorité de la CPNEF-SV a été de fournir au milieu professionnel des informations statistiques fiables et détaillées. Ainsi la réalisation d'un tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle rassemblant les données sociales clés, actualisable annuellement, a été engagée.

Sa production s'est avérée complexe et a nécessité un travail préparatoire important. Sa conception a été confiée au Cereq¹⁸² qui a procédé en trois étapes : recueil des besoins et des attentes des partenaires sociaux, expertise des sources statistiques disponibles, réalisation de la maquette du tableau de bord et enfin commande des indicateurs auprès des sources retenues.

Il s'inscrit dans le paysage existant, en complémentarité notamment des études et travaux conduits par le ministère chargé de la Culture¹⁸³, de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil National des Professions du Spectacle, ou encore des organismes et institutions développant une observation sectorielle ou territoriale¹⁸⁴.

2. Objectifs et enjeux du tableau de bord statistique

La création du tableau de bord statistique vise à éclairer la situation de l'emploi pour accompagner la mise en place de politiques sociales et de moyens adaptés aux besoins. Désormais, la profession dispose d'un système d'information unifié et harmonisé permettant la production d'indicateurs disponibles à l'échelon national et régional.

Les enjeux du tableau de bord statistique emploi/formation de la branche sont multiples :

- offrir une approche globale du spectacle vivant via des indicateurs de cadrage permettant de poser un diagnostic ;
- dégager des tendances afin de mesurer les évolutions et développer une analyse prospective ;
- affiner et stabiliser les comptages disponibles (nombre d'employeurs et effectifs de salariés) ;
- faire apparaître la diversité des situations et profils.

3. Limites du tableau de bord statistique

La principale difficulté repose sur le rapprochement des données statistiques disponibles dans les différentes sources et la compréhension des écarts.

Deux limites sont à noter :

- l'approche choisie ne permet pas de faire apparaître les particularismes des sous-secteurs d'activités et les segmentations structurelles du marché du travail. Les indicateurs doivent donc être complétés par d'autres travaux quantitatifs et qualitatifs ;
- à ce stade d'exploitation des données disponibles, il n'a pas été possible de rendre compte de la multi-activité des salariés du spectacle vivant dans d'autres secteurs professionnels, tels l'audiovisuel, les éditions phonographiques, l'animation socioculturelle, la fonction publique territoriale...

¹⁸² Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications.

¹⁸³ Département des Etudes de la Prospective et des Statistiques, Direction Générale de la Création Artistique.

¹⁸⁴ Tels les centres de ressources, les sociétés civiles, les agences régionales, les CARIF-OREF des Régions, etc.

4. Contenus et sources

Le tableau de bord statistique emploi/formation du spectacle vivant est composé de quatre parties :

- | | |
|-------------------------|---|
| 1 ^{ère} partie | Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant
source Audiens |
| 2 ^{ème} partie | Les salariés intermittents du spectacle vivant
source Pôle emploi |
| 3 ^{ème} partie | La formation professionnelle continue dans le spectacle vivant
source Afdas |
| 4 ^{ème} partie | L'offre de formation professionnelle qualifiante et certifiante dans le spectacle vivant
source CPNEF-SV |

Les indicateurs sont actualisés annuellement et déclinables régionalement pour la 1^{ère} partie (sur demande et conditions).

Le tableau de bord statistique est consultable sur le site : www.cpnefsv.org

5. Chiffres clés du tableau de bord statistique

1^{ère} partie – Les employeurs et l'emploi / Audiens – année 2012

Les employeurs

104 226 employeurs ont développé des activités de spectacle vivant à titre principal ou non principal.

Le secteur du spectacle vivant

- 19 160 entreprises exercent des activités de spectacle vivant à titre principal (18,4 %), dont :
 - > 16 231 employeurs déclarent des activités « Arts du spectacle vivant » (85 %)
 - > 2 365 employeurs déclarent des « Activités de soutien au spectacle vivant » (12 %)
 - > 564 employeurs déclarent des activités de « Gestion de salles de spectacle » (3 %)
- Le nombre d'entreprise a augmenté de 60,6 % entre 2000 et 2012, passant de 11 930 à 19 160, tandis qu'il a augmenté de + 0,7 % entre 2011 et 2012.
- Le taux de turn-over des employeurs de la branche est de 13 % entre 2011 et 2012.
- 81,2 % des employeurs de la branche exercent leur activité sous statut associatif (15 549), et 13,7 % sont en SARL/EURL (2 616).
- 30,0 % des employeurs de la branche sont domiciliés en Ile-de-France (5 744), 10,7 % en Rhône-Alpes (2 049) et 8,7 % en PACA (1 668).

Les employeurs hors secteur (champ du Guso)

- 85 066 employeurs exercent une activité de spectacle vivant à titre non principal (81,6 %), dont :
 - > 61 478 entreprises, personnes morales de droit privé ou de droit public (72,3 %)
 - > 23 588 particuliers employeurs, personnes physiques (27,7 %)
- Le nombre d'employeurs hors branche a augmenté de 85,7 % entre 2000 et 2012, passant de 45 814 à 85 066, tandis qu'il a diminué de 0,3 % entre 2011 et 2012.
- Le taux de turn-over des employeurs hors branche est quant à lui de 48 %.
- 40,8 % des employeurs hors branche exercent leur activité sous statut associatif (34 695), et 27,7 % sont des particuliers (23 588).
- 10,6 % des employeurs hors branche sont domiciliés en Rhône-Alpes (9 014), 10,3 % en Ile-de-France (8 776), et 10,0 % en Pays de la Loire (8 467).

Les salariés

- 215 163¹⁸⁵ salariés ont exercé une activité de spectacle vivant, tous types de contrats de travail confondus¹⁸⁶ et quelle que soit la durée de l'emploi.
- Le nombre de salariés a augmenté de 35,1 %, tous types de contrat de travail confondus, passant de 159 240 salariés en 2000 à 215 163 salariés en 2012¹⁸⁷ :
- 50 % des salariés ayant eu un emploi dans le spectacle vivant ont moins de 37 ans.
- 62,4 % des salariés ayant eu un emploi dans le spectacle vivant sont des hommes.
- Les « artistes interprètes » constituent 52 % des effectifs, les « techniciens et personnels administratifs non cadre » 39 %, et les « personnels artistiques, techniques et administratifs cadre » 9 %.
- 45 % des salariés ayant exercé pour un employeur du spectacle vivant ont bénéficié d'allocations chômage au titre du régime spécifique, soit 76 110 salariés.

¹⁸⁵ Total dédoublonné.

¹⁸⁶ CDI, CDD et CDDU.

¹⁸⁷ Total dédoublonné.

L'emploi dans le secteur du spectacle vivant

- 190 263 salariés¹⁸⁸ ont exercé pour les employeurs du secteur du spectacle vivant :
 - > 143 092 salariés en CDDU (70 %)
 - > 29 186 salariés en CDD (14%)
 - > 31 858 salariés en CDI (16%)
- Les 19 160 employeurs de la branche professionnelle emploient 74,3 % des effectifs.
- Evolution 2000/2012 :
 - > +30,9 %, passant de 145 377 à 190 263 salariés,
 - > Le nombre moyen de salariés par employeur passe de 22,4 à 21,4.
 - > La part des salariés en CDDU tend à diminuer, passant de 77 % à 70 %.
- L'effectif moyen de salariés par employeurs de la branche professionnelle est de 21,4 salariés.
 - 17,0 % des employeurs déclarent avoir 1 seul salarié (tous types de contrats de travail confondus¹⁸⁹) ; 43,3 % déclarent moins de 5 salariés et 22,9 % plus de 20 salariés.
 - 94,1 % des employeurs emploient moins de 11 salariés permanents (CDI et CDD°).
- Les 19 160 employeurs déclarent 91,2 % de la masse salariale (soit 1,382 milliard)
 - Répartition secteur/masse salariale :
 - les employeurs relevant du secteur associatif (81,2 %) ont déclarés 48,5 % de la masse salariale ;
 - les employeurs relevant du secteur commercial (17,8 %) ont déclarés 43,2 % de la masse salariale ;
 - les employeurs relevant du secteur public (0,8 %) ont déclarés 7,4 % de la masse salariale ;
 - 0,5 % des employeurs (soit les 100 employeurs qui ont déclaré les plus grosses masses salariales sociales), versent 22,9 % de la masse salariale sociale totale. 73,9 % des employeurs versent 11,4 % de la masse salariale sociale totale.
 - Les employeurs déclarent une masse salariale sociale annuelle moyenne de 28 450 € pour les CDI¹⁹⁰, et de 38 941 € pour les CDDU.

L'emploi hors secteur (champ du Guso) :

- 70 295 salariés¹⁹¹ ont exercé pour les employeurs hors branche professionnelle : 100 % en CDDU¹⁹².
- Les 85 066 employeurs hors branche professionnelle emploient 25,7 % des effectifs.
- Evolution 2000/2012 :
 - > + 131,8 %, passant de 30 321 à 70 295 salariés.
 - > Le nombre moyen de salariés par employeur passe de 2,7 à 3,9.
- L'effectif moyen de salariés est de 3,9 salariés.
- 43,0 % des employeurs déclarent avoir 1 seul salarié et 84 % déclarent moins de 5 salariés.
- Les 85 066 employeurs hors branche professionnelle déclarent 8,8 % de la masse salariale (soit 0,133 milliard).
- Les employeurs déclarent une masse salariale sociale annuelle moyenne de 1 564 € pour les CDDU.

¹⁸⁸ Total dédoublonné.

¹⁸⁹ CDI, CDD, CDDU.

¹⁹⁰ Comptage en nombre de salariés et non en équivalent temps plein.

¹⁹¹ Total dédoublonné.

¹⁹² La catégorie des «employeurs hors branche professionnelle» recouvre le champ du Guso qui n'emploient pas de salariés en CDI et CDD.

6. Chiffres clés du tableau de bord statistique

2ème partie – Les salariés intermittents du spectacle vivant / Pôle emploi – année 2012

155 223 salariés intermittents du spectacle vivant¹⁹³ en 2012.

Leur nombre a progressé de 1,2 % par rapport à 2011.

69,7 % des salariés intermittents du spectacle vivant ont exercé un emploi artistique, 26,3 % un emploi technique et 3,7 % un emploi administratif¹⁹⁴.

66,4 % des salariés intermittents du spectacle vivant ont travaillé pour des employeurs relevant de la branche professionnelle et 33,6 % pour des employeurs hors branche professionnelle relevant du champ du Guso.

67,3 % des salariés intermittents du spectacle vivant sont des hommes. Les activités techniques sont les plus masculinisées (79,3 % d'hommes), suivies des activités artistiques (64,8 % d'hommes). Les activités administratives sont à l'inverse les plus féminisées (62,1 % de femmes).

La majorité des salariés a entre 30 et 39 ans (soit 32,1 %).

34,2 % des salariés intermittents du spectacle vivant ont effectué une durée de travail de plus de 507 heures sur l'année 2012 (33,5 % en 2011) *.

50,9 % a effectué moins de 215 heures et 32,2 % a effectué moins de 48 heures.

C'est dans les activités artistiques que l'emploi de très courte durée est le plus important : 35,6 % des artistes sont effectués moins de 48 heures (contre 29,4 % pour les techniciens).

Ces faibles durées de travail, signes d'une très forte hétérogénéité des situations professionnelles, sont néanmoins probablement explicables par la pluriactivité au sein du spectacle vivant mais aussi en dehors.

*** Rappel :** Il convient de ne pas confondre ces durées de travail avec le nombre d'ayants droit aux annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage (cf 4^{ème} partie) car :

- l'ouverture des droits se calcule sur une période différente (sur 10 ou 11 mois glissants) ;
- les salariés peuvent avoir exercé également dans le domaine de l'audiovisuel.

¹⁹³ Ce recensement comprend tous les artistes, ouvriers et techniciens du spectacle en CDD qui ont travaillé au moins une heure au cours de l'année pour un ou plusieurs employeurs relevant du champ d'application des annexes 8 et 10 de l'Assurance chômage dans la branche du spectacle vivant .

¹⁹⁴ 0,3 % d'activité non précisée.

7. Chiffres clés du tableau de bord statistique

3ème partie – La formation professionnelle dans le spectacle vivant / Afdas – année 2012

Les salariés bénéficiaires de la formation professionnelle continue

23 792 salariés formés en 2012 (+5,8 % par rapport à 2011).

Parmi ces salariés formés :

- 41,5 % sont en CDI, soit 9 907 salariés (+9,3 % par rapport à 2011)
- 8,5 % sont en CDD, soit 2 039 salariés (-4,1 % par rapport à 2011)
- 50 % sont en CDDU¹⁹⁵, soit 11 954 salariés (+4,6 % par rapport à 2011)

51% d'hommes et 49% de femmes.

La demande de formation professionnelle continue

Les stagiaires ont suivi des formations dans les domaines suivants :

- 21,2 % artistiques
- 32,5 % technico-artistiques
- 9 % direction, production et diffusion
- 8,2 % communication, relations publiques et action culturelle
- 2,3 % audiovisuel, image et vidéo
- 24 % domaines transversale
- 2,7 % hors spectacle vivant

Les dispositifs de formation professionnelle continue

31 795 actions de formation en 2012 (+ 4,9 % par rapport à 2011).

1 salarié a bénéficié de 1,14 action de formation en moyenne¹⁹⁶.

70 % des stages se déroulent dans le cadre du plan de formation (+ 4,8 % par rapport à 2011).

22,1 % des stages se déroulent dans le cadre du DIF (+4,9 % par rapport à 2011).

¹⁹⁵ Au sens des salariés intermittents ayants droit Afdas.

¹⁹⁶ 23 792 salariés ont suivis 31 795 stages.

8. Chiffres clés du tableau de bord statistique

4^{ème} partie – L'offre de formation professionnelle qualifiante et certifiante dans le spectacle vivant / CPNEF-SV (exploitation du répertoire année 2014)

390 formations professionnelles initiale et continue préparant aux métiers du spectacle vivant (artistiques, techniques ou administratives) répertoriées :

- 283 formations certifiantes¹⁹⁷
- 107 formations qualifiantes

211 sont des formations artistiques (54 %)

125 sont des formations techniques (32 %)

54 sont des formations administratives (14 %)

199 formations sont proposées par des organismes de formation, publics ou privés.

87 formations sont proposées par le Ministère chargé de la culture (dont 25 DNSP) et 74 par le Ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Tous domaines confondus, on compte :

- 4 formations de niveau V, toutes techniques
- 66 formations de niveau IV, dont 38 techniques
- 113 formations de niveau III, dont 76 artistiques
- 53 formations de niveau II, dont 34 artistiques
- 47 formations de niveau I, dont 22 administratives

92 formations sont accessibles en formation initiale

103 formations sont accessibles en formation continue

181 formations sont accessibles selon les deux voies

94 formations sont accessibles en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) :

- 27 formations artistiques
- 48 formations techniques
- 19 formations administratives

Les régions comptant le plus d'organismes de formation implantés sont :

> Île-de-France (79)

> Rhône-Alpes (24)

> Provence-Alpes-Côte d'Azur (21)

L'offre de formation est également la plus forte dans ces trois régions.

¹⁹⁷ Les formations certifiantes correspondent aux diplômes d'Etat, aux titres professionnels inscrits au RNCP et aux CQP.

Annexe 5

**Tableaux sur la pluriactivité des
salariés du spectacle vivant**

Dans le cadre de ce rapport, la CPNEF-SV par l'intermédiaire du Céreq a commandé des travaux spécifiques au MCC-DEPS visant à approfondir la question de la pluriactivité. **L'étude repose sur une exploitation inédite des DADS 2011 (déclarations annuelles de données sociales) de l'INSEE.** Cette source est restreinte au champ de l'activité salariée, et n'appréhende que la situation des salariés du spectacle vivant. Ne sont donc pas comptabilisés les professionnels du spectacle vivant ayant exercé leur activité exclusivement dans le seul champ du Guso.

Cette analyse est complétée par les données globales de l'Unedic qui ajoutent le montant des indemnités chômage perçues au cours de cette même année. On ne peut cependant pas distinguer celles des indemnités issues des annexes VIII et X des autres types d'indemnités versées.

Ne sont analysées que les situations des salariés ayant travaillé une heure ou plus dans le spectacle vivant, soit pour un ou plusieurs employeurs exerçant à titre principale une activité relevant des NAF « Arts du spectacle vivant » (9001Z), « Activités de soutien au spectacle vivant » (9002Z), « Gestion de salles de spectacle » (9004Z).

La frontière de référence retenue ici pour distinguer les monoactifs des pluriactifs est celle du secteur d'emploi.

Ainsi, les salariés **monoactifs** n'ont eu de contrat(s) de travail sur l'année considérée qu'avec des employeurs du secteur du spectacle vivant. Cette acception élargie de la monoactivité comprends ainsi les salariés à employeurs multiples (le multisalariat) mais aussi toutes les situations de diversification éventuelle des pratiques professionnelles que nous ne mesurons pas.

Les salariés **pluriactifs** ont quant à eux cumulé des emplois avec des employeurs du spectacle vivant et des employeurs dont l'activité principale ne relève pas du spectacle vivant. Il peut s'agir de l'audiovisuel, ou de secteurs « hors spectacle ».

Nomenclature de référence pour les tableaux ci-après :

Catégories Socioprofessionnelles des Emplois Salariés d'Entreprise (PCS-ESE) de l'INSEE

Les artistes du spectacle vivant - tableau n°2

- 354B Artistes professionnels de la musique et du chant
- 354C Artistes dramatiques
- 354E Artistes de la danse
- 354F Artistes du cirque et des spectacles divers

Les techniciens et directeurs/administrateurs de production du spectacle vivant - tableau n°3

- 353B Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles
- 353C Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles
- 465B Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels
- 637C Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels
- 227A Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif

Autres professionnels - tableau n°4

Sont classés dans cette catégorie toutes les autres professions (à l'exclusion de celles-ci dessus) :

- relevant du spectacle, tels les personnels techniques et administratifs généraux, de la communication, de l'accueil, du secrétariat...
- ou des autres secteurs quelle que soit la profession exercée.

Tableau 1 • Ensemble des salariés du spectacle vivant

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant...									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Interviennent au moins une heure... ...dans le spectacle vivant	258 979	100%	108 198	42%	26 690	10%	40 612	16%	62 186	24%	21 293	8%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant												
Moyenne	463		32		144		336		931		1 927	
1er quartile	32		12		120		258		628		1 820	
Médiane	172		24		142		327		803		1 820	
3e quartile	658		48		168		412		1 151		1 923	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant (en €)												
Moyenne	6 928		511		2 035		4 633		13 144		31 894	
1er quartile	423		134		1 286		2 924		7 541		19 319	
Médiane	2 263		312		1 751		4 118		10 835		25 489	
3e quartile	8 698		677		2 500		5 755		16 022		35 794	
Monoactifs dans le spectacle vivant	115 493	45%	38 122	35%	8 572	32%	14 527	36%	35 972	58%	18 300	86%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant												
Moyenne	676		31		144		341		994		1 908	
1er quartile	48		12		120		261		651		1 820	
Médiane	423		23		144		336		861		1 820	
3e quartile	1 199		48		167		420		1 299		1 905	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant (en €)												
Moyenne	9 898		489		2 040		4 691		13 650		29 938	
1er quartile	649		129		1 262		2 955		7 864		19 072	
Médiane	5 024		300		1 762		4 200		11 413		24 941	
3e quartile	14 741		642		2 528		5 844		16 817		34 016	
Pluriactifs	143 486	55%	70 076	65%	18 118	68%	26 085	64%	26 214	42%	2 993	14%
Interviennent au moins une heure... ...dans l'audiovisuel*	39 332	15%	13 901	13%	4 666	17%	9 425	23%	10 555	17%	785	4%
Parmi ceux qui interviennent également dans l'audiovisuel :												
Nombre d'heures salariées dans l'audiovisuel												
Moyenne	309		456		339		232		157		486	
1er quartile	18		24		24		20		14		16	
Médiane	73		156		101		72		41		55	
3e quartile	352		661		448		250		132		264	
Salaire net annuel dans l'audiovisuel (en €)												
Moyenne	7 901		11 319		7 913		5 525		4 532		21 127	
1er quartile	410		448		484		436		336		456	
Médiane	1 625		2 903		1 920		1 460		1 135		1 862	
3e quartile	6 656		12 873		8 077		4 575		3 144		8 301	

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant...									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Pluriactifs	143 486	55%	70 076	65%	18 118	68%	26 085	64%	26 214	42%	2 993	14%
Interviennent au moins une heure... ...dans un autre secteur*	120 825	47%	62 586	58%	15 670	59%	20 782	51%	19 318	31%	2 469	12%
Parmi ceux qui interviennent également dans un autre secteur (hors audiovisuel) :												
Nombre d'heures salariées dans un autre secteur												
Moyenne	692		854		723		541		349		339	
1er quartile	88		161		117		62		31		21	
Médiane	396		633		456		268		126		78	
3e quartile	1 193		1 583		1 217		819		455		365	
Salaire net annuel dans un autre secteur (en €)												
Moyenne	10 058		13 115		9 153		6 935		4 744		6 193	
1er quartile	1 022		1 619		1 286		766		428		297	
Médiane	4 120		6 249		4 743		3 012		1 593		1 042	
3e quartile	12 856		16 797		13 185		8 796		5 159		5 175	
Perçoivent des indemnités de chômage	99 694	38%	25 734	24%	9 785	37%	23 480	58%	39 968	64%	727	3%
Parmi ceux qui perçoivent des indemnités de chômage :												
Indemnités de chômage (en €)												
Moyenne	9 753		7 953		9 014		10 287		10 808		8 240	
1er quartile	5 425		3 295		4 555		6 715		8 235		2 105	
Médiane	11 035		7 413		9 695		11 505		12 045		7 675	
3e quartile	13 475		12 195		12 905		13 555		14 035		13 125	
Ensemble de l'activité salariée												
Nombre total d'heures salariées												
Moyenne	833		585		628		666		1 066		1 984	
1er quartile	189		35		156		335		688		1 820	
Médiane	636		182		283		458		912		1 824	
3e quartile	1 383		1 004		898		745		1 359		1 971	
Revenu d'activité salariée total (salaires + indemnités de chômage, en €)												
Moyenne	16 575		11 443		12 097		15 412		22 333		33 672	
1er quartile	3 448		535		2 474		6 489		14 209		19 518	
Médiane	13 901		4 457		8 722		14 644		20 951		25 803	
3e quartile	22 828		15 494		17 207		20 472		27 714		36 745	
Décomposition du revenu d'activité salariée total (salaires + indemnités de chômage, en €)												
Part moyenne provenant du spectacle vivant		50%		38%		42%		45%		63%		98%
Part moyenne provenant de l'audiovisuel		4%		6%		5%		4%		2%		0%
Part moyenne provenant d'un autre secteur d'activité		26%		43%		32%		19%		6%		1%
Part moyenne provenant des indemnités de chômage		20%		13%		21%		32%		29%		1%

Source : CPNEF-SV / OPMQC-SV / MCC-DEPS pour le rapport d'actualisation du CEP - INSEE DADS 2011.

Tableau 2 • Les salariés du spectacle vivant qui exercent en tant qu'artistes des spectacles (PCS 354B, 354C, 354E, 354F)

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011 en tant qu'artistes des spectacles		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant en tant qu'artistes des spectacles...									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Interviennent au moins une heure... ...dans le spectacle vivant en tant qu'artistes des spectacles	117 493	100%	61 338	52%	13 046	11%	20 333	17%	20 971	18%	1 805	2%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant en tant qu'artistes des spectacles												
Moyenne	262		30		144		335		778		2 158	
1er quartile	20		12		120		257		588		1 820	
Médiane	86		22		143		326		692		1 880	
3e quartile	384		46		168		410		876		2 252	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant en tant qu'artistes des spectacles (en €)												
Moyenne	4 562		522		2 266		4 974		12 768		58 448	
1er quartile	297		126		1 520		3 364		7 299		31 262	
Médiane	1 372		311		2 076		4 523		10 171		42 120	
3e quartile	5 169		722		2 765		6 065		14 914		58 463	
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant (toutes professions confondues)												
Moyenne	294		69		185		364		792		2 186	
1er quartile	24		12		120		266		595		1 820	
Médiane	108		24		148		344		702		1 888	
3e quartile	451		55		180		432		890		2 307	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant (toutes professions confondues) (en €)												
Moyenne	5 061		1 084		2 877		5 452		13 013		59 186	
1er quartile	334		143		1 615		3 539		7 431		31 296	
Médiane	1 692		363		2 245		4 779		10 353		42 417	
3e quartile	5 951		892		3 103		6 494		15 145		59 400	
Monoactifs dans le spectacle vivant	51 112	44%	26 294	43%	4 838	37%	7 945	39%	11 030	53%	1 005	56%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant												
Moyenne	324		70		190		372		790		2 100	
1er quartile	20		12		120		268		599		1 820	
Médiane	112		22		146		348		700		1 856	
3e quartile	528		48		177		438		883		2 200	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant (en €)												
Moyenne	5 393		1 091		2 933		5 660		12 549		49 171	
1er quartile	304		126		1 604		3 612		7 322		27 211	
Médiane	1 731		321		2 269		4 922		10 145		38 297	
3e quartile	6 799		799		3 154		6 691		14 721		51 971	

Source : CPNEF-SV / OPMQC-SV / MCC-DEPS pour le rapport d'actualisation du CEP - INSEE DADS 2011.

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011 en tant qu'artistes des spectacles		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant en tant qu'artistes des spectacles...									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Pluriactifs	66 381	56%	35 044	57%	8 208	63%	12 388	61%	9 941	47%	800	44%
Interviennent au moins une heure... ...dans l'audiovisuel*	23 862	20%	9 186	15%	2 887	22%	5 894	29%	5 433	26%	462	26%
Parmi ceux qui interviennent également dans l'audiovisuel :												
Nombre d'heures salariées dans l'audiovisuel												
Moyenne	266		361		246		187		165		709	
1er quartile	12		12		12		13		12		24	
Médiane	48		61		48		47		36		84	
3e quartile	190		358		189		139		106		519	
Salaire net annuel dans l'audiovisuel (en €)												
Moyenne	7 996		10 407		6 681		5 088		5 679		32 630	
1er quartile	331		300		350		352		339		933	
Médiane	1 177		1 311		1 112		1 084		1 118		3 625	
3e quartile	3 968		6 763		3 479		2 770		2 906		14 985	
...dans un autre secteur*	53 865	46%	30 450	50%	6 850	53%	9 293	46%	6 755	32%	517	29%
Parmi ceux qui interviennent également dans un autre secteur (hors audiovisuel) :												
Nombre d'heures salariées dans un autre secteur												
Moyenne	716		893		699		458		303		522	
1er quartile	64		140		70		36		21		36	
Médiane	362		704		362		146		71		187	
3e quartile	1 350		1 708		1 245		594		276		839	
Salaire net annuel dans un autre secteur (en €)												
Moyenne	10 171		12 335		10 198		6 784		4 999		10 825	
1er quartile	856		1 597		910		484		320		600	
Médiane	4 222		7 463		4 198		1 899		1 058		3 144	
3e quartile	16 022		19 675		15 184		7 114		3 870		13 139	
Perçoivent des indemnités de chômage	52 363	45%	15 045	25%	5 707	44%	14 063	69%	17 318	83%	230	13%
Parmi ceux qui perçoivent des indemnités de chômage :												
Indemnités de chômage (en €)												
Moyenne	11 085		9 115		10 402		11 532		12 669		10 300	
1er quartile	8 755		4 555		7 405		10 025		11 405		6 365	
Médiane	12 165		10 245		11 455		12 305		13 085		10 605	
3e quartile	14 045		12 945		13 375		13 915		14 915		14 535	
Ensemble de l'activité salariée												
Nombre total d'heures salariées												
Moyenne	676		566		606		627		932		2 516	
1er quartile	96		24		154		328		632		1 827	
Médiane	468		115		244		444		764		2 034	
3e quartile	949		970		773		622		1 026		2 522	
Revenu d'activité salariée total (salaires + indemnités de chômage, en €)												
Moyenne	16 288		11 002		14 261		18 004		26 557		71 951	
1er quartile	2 266		434		3 124		10 235		19 080		33 745	
Médiane	14 276		5 045		12 362		17 345		23 992		47 220	
3e quartile	22 679		16 843		19 017		21 796		30 699		70 581	

Tableau 3 • Les salariés du spectacle vivant qui exercent en tant que techniciens et directeurs/administrateurs de production des spectacles (PCS 353B, 353C, 465B, 637C, 227A)

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011 en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles...									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Interviennent au moins une heure... ...dans le spectacle vivant en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles	67 160	100%	23 685	35%	6 197	9%	10 612	16%	20 550	31%	6 116	9%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles												
Moyenne	529		33		144		341		899		1 918	
1er quartile	44		12		120		262		632		1 820	
Médiane	290		24		142		337		786		1 820	
3e quartile	771		49		168		419		1 054		1 933	
Salaires net annuel dans le spectacle vivant en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles (en €)												
Moyenne	8 205		603		2 229		5 097		13 709		30 594	
1er quartile	673		159		1 389		3 187		8 459		21 020	
Médiane	3 961		363		1 892		4 515		11 689		26 852	
3e quartile	11 559		765		2 697		6 319		16 810		35 035	
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant (toutes professions confondues)												
Moyenne	585		117		239		406		920		1 927	
1er quartile	68		15		126		281		645		1 820	
Médiane	412		34		156		371		803		1 821	
3e quartile	836		77		192		457		1 081		1 940	
Salaires net annuel dans le spectacle vivant (toutes professions confondues) (en €)												
Moyenne	9 009		1 734		3 597		6 022		14 064		30 858	
1er quartile	1 017		190		1 512		3 499		8 662		21 046	
Médiane	5 350		499		2 263		5 071		11 950		26 876	
3e quartile	12 530		1 348		3 814		7 194		17 191		35 086	
Monoactifs dans le spectacle vivant	31 892	47%	7 718	33%	2 068	33%	4 124	39%	12 530	61%	5 452	89%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant												
Moyenne	822		163		284		434		967		1 917	
1er quartile	204		15		129		292		663		1 820	
Médiane	664		37		160		387		842		1 821	
3e quartile	1 374		84		217		471		1 183		1 930	
Salaires net annuel dans le spectacle vivant (en €)												
Moyenne	12 400		2 217		4 035		6 104		14 300		30 383	
1er quartile	2 601		188		1 487		3 483		8 784		20 932	
Médiane	8 961		489		2 251		4 964		12 202		26 631	
3e quartile	17 923		1 446		4 099		7 119		17 473		34 428	

Source : CPNEF-SV / OPMQC-SV / MCC-DEPS pour le rapport d'actualisation du CEP - INSEE DADS 2011.

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011 en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant en tant que professionnels technico-artistiques des spectacles...									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Pluriactifs	35 268	53%	15 967	67%	4 129	67%	6 488	61%	8 020	39%	664	11%
Interviennent au moins une heure... ...dans l'audiovisuel*	15 443	23%	5 841	25%	1 930	31%	3 382	32%	4 113	20%	177	3%
Parmi ceux qui interviennent également dans l'audiovisuel :												
Nombre d'heures salariées dans l'audiovisuel												
Moyenne	350		513		417		285		147		184	
1er quartile	32		63		48		39		18		16	
Médiane	158		398		282		158		56		43	
3e quartile	538		803		632		418		168		144	
Salaire net annuel dans l'audiovisuel (en €)												
Moyenne	7 422		10 679		8 639		6 144		3 383		4 964	
1er quartile	681		1 201		977		739		377		328	
Médiane	3 002		6 647		4 776		2 858		1 281		1 184	
3e quartile	10 420		16 414		12 805		8 368		3 603		4 056	
...dans un autre secteur*	24 810	37%	12 271	52%	2 878	46%	4 226	40%	4 908	24%	527	9%
Parmi ceux qui interviennent également dans un autre secteur (hors audiovisuel) :												
Nombre d'heures salariées dans un autre secteur												
Moyenne	553		756		554		376		237		186	
1er quartile	56		113		70		47		24		18	
Médiane	250		493		294		173		83		46	
3e quartile	849		1 379		820		499		272		143	
Salaire net annuel dans un autre secteur (en €)												
Moyenne	12 676		21 034		6 695		4 630		3 183		3 646	
1er quartile	695		1 238		840		600		339		255	
Médiane	2 768		4 876		3 099		2 015		1 103		652	
3e quartile	8 968		14 132		8 997		5 730		3 364		2 176	
Perçoivent des indemnités de chômage	38 509	57%	10 594	45%	3 615	58%	7 720	73%	16 257	79%	323	5%
Parmi ceux qui perçoivent des indemnités de chômage :												
Indemnités de chômage (en €)												
Moyenne	10 259		9 264		9 992		10 572		10 846		8 799	
1er quartile	7 045		4 905		6 085		7 348		8 915		2 755	
Médiane	11 285		10 050		10 935		11 545		11 685		8 395	
3e quartile	13 555		13 145		13 615		13 875		13 605		13 465	
Ensemble de l'activité salariée												
Nombre total d'heures salariées												
Moyenne	869		636		626		647		1 006		1 949	
1er quartile	378		64		180		377		695		1 820	
Médiane	726		431		448		503		880		1 828	
3e quartile	1 266		990		841		764		1 212		1 965	
Revenu d'activité salariée total (salaires + indemnités de chômage, en €)												
Moyenne	21 280		19 409		15 225		17 515		24 082		31 780	
1er quartile	8 877		1 358		4 182		8 987		17 727		21 259	
Médiane	18 605		10 892		13 509		17 026		23 471		27 283	
3e quartile	26 488		20 365		22 096		23 502		29 147		36 444	

Tableau 4 • Les salariés du spectacle vivant qui exercent en tant qu'autres professionnels (toutes PCS sauf 354B, 354C, 354E, 354F, 353B, 353C, 465B, 637C, 227A)

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011 en tant qu'autres professionnels		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant en tant qu'autres professionnels									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Interviennent au moins une heure... ...dans le spectacle vivant en tant qu'autres professionnels	92 739	100%	37 656	41%	10 382	11%	12 038	13%	19 491	21%	13 172	14%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant en tant qu'autres professionnels												
Moyenne	578		35		143		325		1 130		1 889	
1er quartile	37		12		118		249		754		1 820	
Médiane	175		28		140		309		1 063		1 820	
3e quartile	1 051		53		165		395		1 503		1 875	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant en tant qu'autres professionnels (en €)												
Moyenne	7 618		436		1 621		3 523		12 996		28 663	
1er quartile	412		134		1 113		2 281		6 835		18 209	
Médiane	1 859		300		1 400		3 044		10 533		23 564	
3e quartile	10 335		599		1 858		4 147		16 284		32 536	
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant (toutes professions confondues)												
Moyenne	612		85		186		360		1 149		1 893	
1er quartile	46		14		121		256		764		1 820	
Médiane	234		33		147		323		1 092		1 820	
3e quartile	1 108		67		175		420		1 517		1 884	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant (toutes professions confondues) (en €)												
Moyenne	8 152		1 205		2 277		4 080		13 294		28 753	
1er quartile	492		149		1 135		2 320		6 980		18 231	
Médiane	2 404		349		1 447		3 167		10 793		23 585	
3e quartile	11 739		745		2 056		4 497		16 623		32 593	
Monoactifs dans le spectacle vivant	39 325	42%	8 936	24%	2 826	27%	3 842	32%	12 006	62%	11 715	89%
Nombre d'heures salariées dans le spectacle vivant												
Moyenne	1 028		120		209		391		1 260		1 889	
1er quartile	169		16		122		263		909		1 820	
Médiane	1 056		37		149		341		1 295		1 820	
3e quartile	1 820		74		176		440		1 662		1 876	
Salaire net annuel dans le spectacle vivant (en €)												
Moyenne	13 901		1 683		2 514		4 477		14 791		28 145	
1er quartile	1 655		168		1 093		2 291		8 013		18 197	
Médiane	10 492		376		1 379		3 203		12 670		23 472	
3e quartile	20 659		795		2 021		4 612		18 619		31 863	

Source : CPNEF-SV / OPMQC-SV / MCC-DEPS pour le rapport d'actualisation du CEP - INSEE DADS 2011.

Dans le spectacle vivant	Ensemble des salariés qui travaillent 1h ou + dans le spectacle vivant en 2011 en tant qu'autres professionnels		Salariés qui travaillent, en 2011, dans le spectacle vivant en tant qu'autres professionnels									
			...entre 1 et 99 heures		...entre 100 et 199 heures		...entre 200 et 499 heures		...entre 500 et 1 819 heures		...1 820 heures ou +	
	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%	Niveau	%
Pluriactifs	53 414	58%	28 720	76%	7 556	73%	8 196	68%	7 485	38%	1 457	11%
Interviennent au moins une heure... ...dans l'audiovisuel*	4 432	5%	2 443	6%	609	6%	622	5%	630	3%	128	1%
Parmi ceux qui interviennent également dans l'audiovisuel :												
Nombre d'heures salariées dans l'audiovisuel												
Moyenne	243		259		227		241		216		155	
1er quartile	12		14		12		12		12		8	
Médiane	48		48		48		49		40		21	
3e quartile	249		255		241		286		244		64	
Salaire net annuel dans l'audiovisuel (en €)												
Moyenne	4 395		4 639		4 139		3 692		4 440		4 143	
1er quartile	224		246		203		214		188		132	
Médiane	841		874		835		857		774		456	
3e quartile	3 722		3 959		3 559		3 872		3 684		1 533	
...dans un autre secteur*	51 474	56%	27 774	74%	7 302	70%	7 927	66%	7 108	36%	1 363	10%
Parmi ceux qui interviennent également dans un autre secteur (hors audiovisuel) :												
Nombre d'heures salariées dans un autre secteur												
Moyenne	695		759		746		683		481		330	
1er quartile	133		151		163		151		83		18	
Médiane	453		506		519		482		303		75	
3e quartile	1 116		1 278		1 218		1 079		715		333	
Salaire net annuel dans un autre secteur (en €)												
Moyenne	8 038		8 731		8 394		7 779		5 753		5 456	
1er quartile	1 286		1 406		1 592		1 490		899		250	
Médiane	4 350		4 675		5 083		4 891		3 139		951	
3e quartile	11 330		12 825		12 345		10 863		7 517		4 391	
Perçoivent des indemnités de chômage	20 712	22%	8 994	24%	2 660	26%	3 839	32%	5 064	26%	155	1%
Parmi ceux qui perçoivent des indemnités de chômage :												
Indemnités de chômage (en €)												
Moyenne	5 915		6 961		6 371		5 691		4 040		4 231	
1er quartile	1 965		2 505		2 265		2 245		1 385		645	
Médiane	4 445		5 700		5 070		4 475		2 835		1 525	
3e quartile	8 910		11 095		9 700		8 035		5 195		4 195	
Ensemble de l'activité salariée												
Nombre total d'heures salariées												
Moyenne	1 010		661		724		822		1 331		1 929	
1er quartile	305		81		175		362		936		1 820	
Médiane	909		384		450		565		1 338		1 820	
3e quartile	1 813		1 061		1 089		1 126		1 708		1 923	
Revenu d'activité salariée total (salaires + indemnités de chômage, en €)												
Moyenne	14 145		9 609		10 056		11 208		16 585		29 407	
1er quartile	3 615		1 008		2 082		4 011		9 593		18 392	
Médiane	11 351		5 325		6 656		8 496		14 081		23 857	
3e quartile	19 870		14 901		14 844		14 991		20 057		33 081	

Annexe 6

**Taux de contribution à la formation continue
du spectacle vivant applicables en 2015**

Taux de contribution des entreprises, en %

Accord cadre relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises du spectacle vivant à l'exception des intermittents, du 17/12/2014		10 à 49		50 à 299		+ de 300		Taux relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle pour les salariés intermittents du spectacle, du 25/09/14
		Taux SV	Taux légaux	Taux SV	Taux légaux	Taux SV	Taux légaux	
Total	1,30	0,55	1,30	1	1,30	1	1,30	2
PF	0,65	0,40	0,20	0,20	0,10	0,10	0	0,60
PF branche	0,30	/	0,30	/	0,30	/	0,30	1,05 +50€
Professionalisation*	0,15	0,15	0,30	0,30	0,30	0,30	0,40	0,15
CIF **	0,20	/	0,15	0,15	0,20	0,20	0,20	0,60
CPF	0	/	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
FPSPP	0	/	0,15	0,15	0,20	0,20	0,20	0,10

* Professionalisation : périodes de professionalisation, contrat de professionalisation, fonction tutorale

** CIF et congés VAE et bilans de compétences

Annexe 7

Bibliographie

1. Rapports officiels

Archambault H., Combrexelle, J.-D., Gille J.-P. (2015), *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, Paris, rapport au Premier ministre, 473 p.

Barroy D. (2008), *Bilan du plan de professionnalisation et de structuration du secteur du spectacle vivant et enregistré*, Paris, IGAS, 207 p.

Chiffert A., Chavigny D., Le Gal C. (2014), *Analyse des interventions financières et des politiques culturelles en région*, Paris, IGAC.

Dechartre P. (1997), « L'impact et l'apport des événements culturels dans le développement local et régional », in *Avis et rapports du Conseil économique et social*, n° 1, 20 février 1997, 229 p.

Dorny S., Martinelli J.-L., Metzger H.-A., Murat B. (2012), *Financement du spectacle vivant : développer, structurer, pérenniser*, ministère de la Culture, mars 2012.

Paille D., Kert C. (2004), *Rapport d'information n° 1975 déposé en application de l'article 145 du Règlement par la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales sur les métiers artistiques*, Paris, Assemblée nationale, 116 p.

Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, DEPS (2005), « Emploi et spectacle : synthèse des travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS), 2004-2005 », in *Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel*, n° 40, octobre 2005, 86 p.

Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, DEPS (2006), « Emploi et spectacle : synthèse des travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS), 2005-2006 », in *Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel*, n° 47, octobre 2006, 86 p.

Gibault C. (2013), « Pour une politique de développement du spectacle vivant : l'éducation artistique et culturelle tout au long de la vie », *Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental 2013-21*, Paris, Éditions des Journaux officiels, 162 p.

Gille J.-P. (2013), *Les conditions d'emploi dans les métiers artistiques. Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du Règlement par la Mission d'Information commune en conclusion des travaux de la mission sur les conditions d'emploi dans les métiers artistiques*, Paris : Assemblée Nationale, 326 p. (coll. « Rapport d'information », n° 941) <http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-info/i0941.pdf>

Gille J.-P. (2014), *Rapport de mission « Une nouvelle donne pour l'intermittence »*, Paris, rapport au Premier ministre, 16 p.

Guillot J.-P. (2004), *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*, Paris : Ministère de la culture et de la communication, 57 p.

Hennion A., Maisonneuve S., Gomart É. (2000), *Figures de l'amateur. Formes, objets, pratiques de l'amour de la musique aujourd'hui*, Paris : Ministère de la culture et de la communication/DEPS/La documentation française, 281p. (« Questions de culture »).

Latarjet B. (2004), *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, Paris : Ministère de la culture et de la communication, 245 p
http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/rapports/latarjet/rapport_7mai2004.pdf

Michel C. (2014), *Pour un renouveau des politiques publiques de la culture*, Paris : Éditions des Journaux officiels, 106 p. (coll. « Avis et rapports du Conseil économique, social et environnemental », 2014-11).

Le spectacle vivant, Prospective – formation – emploi, Paris : La documentation française, 1997 (CEP)

Emploi et spectacle, Rapport de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) 2010-2011.

<http://www.cpnfsv.org/sites/cpnfsv.org/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/D2-Pdf1-rapport-cnps-emploi2010-2011.pdf>

2. Ouvrages, chapitres & papiers théoriques

Barberis I., Poirson M. (2013), *Économie du spectacle vivant*, Paris : Presses universitaires de France, 127 p. (coll. « Que sais-je ? » 3972) .

Benhamou F. (2011), *L'économie de la culture*, Paris : La Découverte (coll. « Repères »).

Benhamou F. (2002), *L'économie du star-system*, Paris : Odile Jacob, 324 p.

Bense Ferreira-Alves C. (2006), *Précarité en échange : enquête sur l'implication au travail*, La Courneuve : Aux lieux d'être, 243 p. (coll. « Mondes contemporains »).

Berrebi-Hoffmann I. (éd.) (2009), *Politiques de l'intime. Des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui*, Paris : La Découverte, 256 p. (coll. « Recherches »).

Béthoux E., Koster J.-V., Monchatre S., Rey F., Tallard M. (sous la direction de) (2013), *Emploi, formation, compétences : les régulations de la relation salariale en questions*, Toulouse : Octarès, 355 p. (coll. « Le travail en débats », série « Colloques & Congrès »).

Bureau international du travail (BIT) (2000), « Répercussions sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles », Colloque sur la technologie de l'information dans l'industrie du spectacle et des médias, Genève : OIT, 107 p.

Boussard V., Demazière D., Milburn P. (éditeurs) (2010), *L'injonction au professionnalisme : Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 176 p. (coll. « Des Sociétés »).

Burban F. (2012), « L'identité musicienne est-elle soluble dans un corps d'Etat ? », in R. Bercot, S. Divay et C. Gadea (sous la direction de), *Les groupes professionnels en tension*, Toulouse : Octarès, pp. 57-69 (coll. « Le travail en débats », série « Colloques & Congrès ») .

Bureau M.-C., Perrenoud M., Shapiro R. (éditeurs) (2012), *L'artiste pluriel, démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 193 p. (coll. « Le regard sociologique »).

Bureau M.-C., Corsani A. (sous la direction de) (2012), *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy : Presses universitaires de Nancy/Presses universitaires de Lorraine (coll. « Salariat et transformations sociales »).

Causer J.-Y., Durand J.-P., Gasparini W. (éditeurs) (2009), *Les identités au travail. Analyses et controverses*, Toulouse : Octarès, 333 p. (coll. « Le travail en débats », série « Entreprise Travail Emploi »).

Chaudenson O. et Robillard C. (2002), « Le prix des places des spectacles de variétés », in F. Rouet (dir.), *Les tarifs de la culture*, Paris : DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication/La Documentation française, Chapitre 4 (« Questions de culture »).

Corsani A., Lazzarato M. (2008), *Intermittents et précaires*, Paris : Amsterdam, 231 p.

Cordier M. (2011), « Des employeurs « pas comme les autres ». Les directeurs salariés d'entreprise du spectacle » in L. Jacquot, J.-P. Higelé, H. Lhotel, C. Nosbonne (coord.), *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir. Tome 1. De la construction sociale du rapport salarial*, Nancy : Presses universitaires de Nancy, pp. 229-241 (coll. « Salariat et transformations sociales »).

Cordier M. (2012) « Équilibres précaires : les carrières d'artistes de cirque au fil des politiques publiques » in S. Ertul, J.-P. Melchior et P. Warin (dir.), *Les parcours sociaux à l'épreuve des politiques publiques*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, pp. 149-161 (coll. « Des Sociétés »).

- Coulangeon P. (2004), *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris : DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication/La Documentation française, 350 p. (coll. « Questions de culture »).
- Dapporto E., Sagot-Duvaurox D. (2000), *Les arts de la rue. Portrait économique d'un secteur en pleine effervescence*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La Documentation française, 416 p. (coll. « Questions de culture »).
- Diederichs-Diop L., Dupray A., Legay A. (2007), « Les parcours de début de carrière dans des professions artistiques et culturelles : entre liberté créative et sécurité de l'emploi » in A. Dupray (dir.), *Douze ans de vie active et quelles carrières ?*, Marseille : Céreq, pp. 173-216. (coll. « Relief », n° 21).
- Dupuis X. (2002), « Entreprises culturelles, consommateurs et pouvoirs publics face à la tarification. Stratégies et pratiques », in F. Rouet (dir.), *Les tarifs de la culture*, Paris : DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication/La Documentation française (« Questions de culture »).
- Dupuis X. (2008), « Internet : salle de concert universelle ? », in X. Greffe et N. Sonnac (dir.), *Culture Web : créations, contenus, économie numérique*, Paris : Dalloz, mai.
- Farchy J. et Sagot-Duvaurox D. (1994), *Économie des politiques culturelles*, Presses Universitaires de France, coll. « Économie ».
- Fidecaro A., Lachat S. (éd.) (2007), *Profession créatrice : la place des femmes dans le champ artistique*, Actes du colloque de l'Université de Genève (18 et 19 juin 2004), Lausanne : Antipodes, 220 p. (coll. « Existences et société »).
- Lizé W., Naudier D., Roueff O. (2011), *Intermédiaires du travail artistique : à la frontière de l'art et du commerce*, Paris : DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication/La Documentation française, 263 p. (coll. « Questions de culture »).
- Gallibour E., Raibaud Y. (éd.) (2010), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Paris : L'Harmattan, 239 p. (coll. « Logiques sociales »).
- Garcia M.-C. (2011), *Artistes de cirque contemporain*, Paris : La Dispute, 168 p.
- Gonnin-Bolo A. (éd.) (2007), *Parcours professionnels : des métiers pour autrui entre contraintes et plaisir*, Paris : Belin, 218 p. (coll. « Perspectives sociologiques »).
- Gregoire M. (2013), *Les intermittents du spectacle : enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours)*, Paris : La Dispute.
- Henry P. (2009), *Spectacle vivant et culture d'aujourd'hui. Une filière artistique à reconfigurer*, Presses Universitaires de Grenoble, coll. « Art, culture, publics », mars 9/15.
- Katz S. (2012), « Une contribution paradoxale à la déstabilisation de l'enseignement ? Les dispositifs d'insertion dans les écoles de comédien », in F. Maillard (dir.), *Former, certifier, insérer. Effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômés*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, pp. 187-204 (coll. « Des Sociétés »).
- Labadie F., Rouet F. (dir.) (2008), *Travail artistique et économie de la création : protection, valorisation, régulation. Actes des 2es Journées d'économie de la culture*, Paris : DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication/La Documentation française, 250 p. (« Questions de culture »).
- Langeard C. (2012), *Les intermittents en scènes : travail, action collective et engagement individuel*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes, 325 p.
- Langeard C. (2009), « Quelle expérience de travail pour quelle identité professionnelle ? Le cas des salariés intermittents du spectacle », in J.-Y. Causer, J.-P. Durand et W. Gasparini (coord.), *Les identités au travail. Analyses et controverses (préface de F. Aballéa)*, Toulouse : Éditions Octarès, pp. 43-55.

Leroy D. (1992), *Économie des arts du spectacle vivant*, Paris : L'Harmattan.

Leveratto J.-M. (2011) « Enjeux et limites de la notion de marché du travail artistique : l'approche sociotechnique de l'emploi théâtral en France, de la nomenclature des emplois du XIXe siècle au statut d'intermittent du spectacle », in L. Jacquot, J.-P. Higelé, H. Lhotel, C. Nosbonne (coord.), *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir. Tome 1. De la construction sociale du rapport salarial*, Nancy : Presses universitaires de Nancy, pp. 49-66 (coll. « Salariat et transformations sociales »).

Maillard F. (2011), « La certification professionnelle pour tous comme instrument de la flexicurité », *Regards sociologiques*, n° 41-42.

Menger P.-M. (2011), *Les intermittents du spectacle : sociologie du travail flexible*, Paris : EHESS, 402 p. (coll. « Cas de figure »).

Menger P.-M. (2005), *Profession artiste. Extension du domaine de la création*, Paris : Textuel, 109 p. (coll. « Conversations pour demain »).

Menger P.-M. (1997), *La profession de comédien. Formation, activités et carrières dans la multiplication de soi*, Paris : Ministère de la Culture et de la Communication, 455 p.

Menger P.-M. (2014), *Le travail créateur : s'accomplir dans l'incertain*, Paris : Seuil, 973 p. (coll. « Points. Essais »).

Nicolas-Le Strat P. (2005), *L'expérience de l'intermittence. Dans les champs de l'art, du social et de la recherche*, Paris : L'Harmattan, 129 p. (coll. « Logiques sociales »).

Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) (2007), *Culture et patrimoine : les métiers, l'emploi, les études*, Marne-la-Vallée : ONISEP, 91 p. (coll. « Parcours », 60).

Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) (2009), *Les métiers du spectacle*, Marne-la-Vallée : ONISEP, 103 p. (coll. « Parcours », 12).

Paradeise C., Charby J., Vourc'h F. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris : Presses universitaires de France, 271 p. (coll. « Sciences sociales et sociétés »).

Peacock A. et al. (1982), *Inflation and the Performed Arts*, Arts Council of Great Britain, 136 p.

Peacock A. (1998), « Subsidization and Promotion of the Arts », in H. Giersch (ed.), *Merits and Limits of Markets*, Springer Verlag, p. 185-208.

Peissel P. (1997), *Etude sur le monde forain ou la fête foraine a-t-elle un avenir en France ?*, Paris : Assemblée permanente des chambres de métiers (APCM), 92 p. (coll. « Etude »).

Perrenoud M. (dir.) (2013), *Les mondes pluriels de Howard S. Becker : un travail sociologique et sociologie du travail*, Paris : La Découverte, 137 p. (coll. « Recherches »).

Pilmis O. (2013), *L'intermittence au travail : une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*, Paris : Economica, 193 p. (« Etudes sociologiques »).

Pilmis O. (2012), « Le professionnalisme comme engagement sur le marché du travail : Le bénévolat des comédiens intermittents », in R. Bercot, S. Divay et C. Gadea (sous la direction de), *Les groupes professionnels en tension*, Toulouse : Octarès, pp. 43-55 (coll. « Le travail en débats », série « Colloques & Congrès »).

Rambach A., Rambach M. (2002), *Les intellos précaires*, Paris : Fayard, 329 p. (coll. « Pluriel »).

Rambach A., Rambach M. (2009), *Les nouveaux intellos précaires*, Paris : Stock, 441 p.

Rannou J., Roharik I. (2006), *Les danseurs. Un métier d'engagement*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La Documentation française, 463 p. (« Questions de culture »).

Rannou J., Roharik I. (2011), « Féminin-masculin : les deux manières de décliner la chorégraphie », in A. Degenne (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Québec (Canada) : Presses de l'Université de Laval, pp. 243-269 (« Société et population »).

Roux B. (1992), *L'économie contemporaine du spectacle vivant*, Paris : L'Harmattan.

Sinigaglia J. (2012), *Artistes, intermittents, précaires en lutte : retour sur une mobilisation paradoxale (2003-2006)*, Nancy : Presses universitaires de Nancy, 276 p. (coll. « Salarariat et transformations sociales »).

Sorignet P.-E. (2010), *Danser : enquête dans les coulisses d'une vocation*, Paris : La découverte, 321 p. (coll. « Textes à l'appui/Enquêtes de terrain »).

Surya M. (2007), *Portrait de l'intermittent du spectacle en supplétif de la domination. De la domination, IV*, Paris : Nouvelles éditions Lignes, 61 p.

Vessillier-Ressi M. (1997), *La condition d'artiste. Regards sur l'art, l'argent et la société. Les écrivains, peintres, sculpteurs, graphistes, cinéastes, photographes, compositeurs ... vus par eux-mêmes*, Paris : Maxima-Laurent du Mesnil éditeur, 382 p.

Vogel H. L. (2007), *Entertainment Industry Economics*, Seventh edition, Cambridge University Press.

3. Etudes & statistiques

« Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles (1987-2001) », *Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel*, n° 34, octobre 2004, 55 p.

Aubert G., Chabert M., Maarek B., Dieux J.-L., Liaroutzos O., Charraud A.-M., Anaya C., Zavadski C., Beaumier J.-M., Capello R., Guillemette R., Beaumier N., Bally J., Veilhan A., Saadoun C., Meziere J.-C. (2004), « La validation des acquis de l'expérience des professionnels du spectacle vivant. Les enjeux de la validation des acquis de l'expérience. L'organisation du dispositif d'information en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Des exemples de parcours, des témoignages... », Actes : Rencontre professionnelle, Aix-en-Provence : ARCADE, 87 p.

Avarguez S., Gomel B., Sigalo Santos L. (2014), « Du RMI au RSA. Quelle adaptation aux métiers de la création artistique ? Synthèse d'une étude réalisée à la demande du DEPS », Noisy-le-Grand : CEE, 36 p. (coll. « Document de travail », 168).

Beaudouin V., Maresca B. (1997), « *Les publics de la Comédie Française. Fréquentation et image de la salle Richelieu* », Paris : Ministère de la Culture/La documentation Française, 290 p.

Bouchand J.-A. (dir.). (1995), *Le prix des places de spectacles. Analyse de l'offre*, étude réalisée par Ithaque Ky-nos avec la collaboration de Temis, Département des études et de la prospective, Travaux du DEP.

Bureau M.-C., Gomel B., Schmidt N. (2004), *Les associations de musiques actuelles, partenaires du programme Nouveaux services - Emplois jeunes : contribution à l'état des lieux*, Paris, Centre d'études de l'emploi, 122 p. (coll. « Rapport de recherche du CEE », n° 17).

Bureau M.-C., Gomel B., Lehl C., Le Dantec E., Lemaître V., Leymarie C., Schmidt N., Simonin B. (2001), *Les emplois-jeunes dans la culture. Usages et enjeux d'une politique de l'emploi*, Paris : Ministère de la Culture et de la Communication/La documentation Française, 384 p.

Cardona J., Lacroix C., Husson G. (1998), *Atlas des activités culturelles*, Paris : Ministère de la Culture/La documentation Française, 95 p.

- Centre d'études et de recherches sur les qualifications/Observatoire prospectif du spectacle vivant (2012), *Etude sur la relation formation-emploi dans le spectacle vivant*, Paris : CPNEF-SV, 83 p.
- CIRCLE, Conseil de l'Europe (1993), *Participation à la vie culturelle en Europe.Tendances, stratégies et défis*, Paris : La documentation Française. 231 p.
- « Développer l'emploi et les compétences dans le spectacle vivant », Colloque national autour de l'accord cadre ADEC (5 mai 2011), Paris : Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation dans le spectacle vivant (CPNEF-SV), 2011, 96 p.
- Collovald A., Mathieu L. (2008,) *Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel*, Paris : DARES, 159 p. (« Document d'études », 145).
- Coulangeon P. (2004), *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris : Ministère de la Culture et de la Communication/La documentation Française, 350 p.
- Coulangeon P., Lemel Y. (2009), « Les pratiques culturelles et sportives des Français : arbitrage, diversité et cumul », *Economie et statistique*, Volume 423/1, pp. 3-30.
- CPNEF-SV / Groupe Interface (2007), *La sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le secteur du spectacle vivant*, CPNEF-SV, 181 p.
- Crédoc (1993), *Le développement de l'enseignement de la musique et de la danse : état des lieux et prospective*, Paris : Ministère de la Culture et de la Communication (coll. « Travaux du DEP »).
- Dapporto E., Sagot-Duvaurox D. (2000), *Les arts de la rue. Portrait économique d'un secteur en pleine effervescence*, Paris : La documentation Française, 412 p.
- Département des études et de la prospective, Médiamétrie (1999), *Pratiques culturelles des Français. Cédérom de consultation et d'exploitation des données brutes de l'enquête*, La documentation Française.
- Descamps R., Paddeu J., Théry M. (2010), *Définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant*, Rapport pour la CPNEF-SV, Marseille, Céreq, 34 p.
- Descamps R., Lehberger T., Théry M. (2012), *La relation formation-emploi dans le spectacle vivant*, Rapport pour la CPNEF-SV, Marseille : Céreq, 93 p. (coll. « Net.Doc », n° 100) .
- Donnat O. (2011), « Pratiques culturelles 1973-2008. Dynamiques générationnelles et pesanteurs sociales », *Culture études*, n° 2011-7, Paris : Ministère de la Culture/DEPS.
- Donnat O. (dir.) (2003), *Regards croisés sur les pratiques culturelles*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 348 p. (coll. « Questions de culture »).
- Donnat O. (1998), *Pratiques culturelles des Français. Enquête 1997*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 357 p.
- Donnat O. (1996), *Les amateurs. Enquête sur les activités artistiques des Français*, Paris : Ministère de la Culture/ La documentation Française 232 p.
- Ethis E. (dir) (2002), *Avignon, le public réinventé. Le Festival sous le regard des sciences sociales*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 342 p. (coll. « Questions de culture »).
- François P. (2008), *La musique. Une industrie, des pratiques*, Paris : La Documentation française.
- Gault M. (1992), *Action culturelle et coopération intercommunale*, Paris : La documentation Française, 136 p.

Gregoire M. (2009), *Un siècle d'intermittence et de salariat, Corporation, emploi et socialisation : sociologie historique de trois horizons d'émancipation des artistes du spectacle (1919-2007)*, Thèse pour l'obtention du doctorat, mention Sociologie.

Greffe X. (coord) (2006), *Création et diversité culturelle au miroir des industries culturelles. Actes des Journées d'économie de la culture*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 463 p. (coll. « Questions de culture »).

Guy J.-M. (dir.) (1995), *Les jeunes et les sorties culturelles. Fréquentation et image des lieux de spectacles et de patrimoine dans la population française âgée de 12 à 25 ans*, Ministère de la Culture/La documentation Française, 190 p.

Hély M. (2005), *Le travailleur associatif. Un salarié de droit privé au service de l'action publique*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Paris : Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), 470 p. +141 p.

Jauneau Y., Niel X. (2014), « Le poids économique direct de la culture en 2013 », *Culture Chiffres*, 2014-5, Paris : Ministère de la Culture/DEPS.

Lacroix C. (2009), *Chiffres clés 2009. Statistiques de la culture*, Paris : Ministère de la Culture et de la Communication/DDAI/DEPS/La Documentation française, 240 p.

Lephay-Merlin C. (1992), *Les dépenses culturelles des départements. Analyse et évolution 1978-1987*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 160 p.

Lephay-Merlin C., Duboscq B. (1995), *Les dépenses culturelles des régions, analyse et évolution 1974-1990*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 200 p.

Ministère de la Culture et de la Communication - DMDTS (2008), *Atlas 2006 - Cartographie régionale des principales structures du spectacle subventionnées par le Ministère de la Culture et de la Communication*, Bureau de l'observation du spectacle vivant, juillet, 3 tomes.

Ministère de la Culture et de la Communication - DMDTS (2008), *Cartographie nationale du spectacle vivant en 2006*, Bureau de l'observation du spectacle vivant, juillet.

Ministère de la Culture, Service des Études et Recherches et Association pour le Développement et la Diffusion de l'Économie de la Culture (1984), *L'économie du spectacle vivant et l'audiovisuel. Colloque international*, Nice, 15-16 octobre 1984, Paris : La Documentation française.

Moulinier P. (dir.) (1994), *L'évaluation au service des politiques culturelles locales : éléments pour la réflexion et l'action*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/Observatoire des politiques culturelles/La documentation Française, 94 p.

Octobre S. (2004), *Les loisirs culturels des 6-14 ans*, Paris : La documentation Française, 429 p.

Observatoire des politiques culturelles (2013), « Décentralisation et Culture : vers un grand chambardement ? », *L'Observatoire. La revue des politiques culturelles*, n° 43, Hiver, 2013, numéro coordonné par L. Pignot, J.-P. Saez.

Office national de diffusion artistique (ONDA) (2010), « Quel rôle pour les bureaux de production dans le domaine du spectacle vivant en Europe ?, Synthèse des rencontres des 11 et 12 juin 2010 », *Le cahier de l'ONDA*, décembre 2010.

Paillat P. (dir.) (1993), *Les pratiques culturelles des personnes âgées*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS/La documentation Française, 143 p.

Rannou J., Menger P.-M., Blondel A., Cice C., Zavadski C. (2000), *Les métiers du spectacle vivant et leurs classifications. Bilan et harmonisation*, Paris : Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation dans le spectacle vivant (CPNEF-SV), Publications de la CPNEFSV, 348 p.

Rannou J., Menger P.-M., Blondel A., Cice C., Zavadski C. (2000), *Projet d'harmonisation des nomenclatures d'emploi en usage dans le spectacle vivant*, Paris : Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation dans le spectacle vivant (CPNEF-SV), 56 p.

Rannou J., Menger P.-M. (dir.) (1997), *Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles. De l'individu à la communauté des métiers*, Paris : Ministère de la Culture/DEPS (coll. « Travaux du DEP »).

Rannou J., Marchika C., Roharik I. (2007), *Syndicalisme et précarité. Le cas des artistes salariés intermittents*, rapport réalisé à la demande de la CGT, CESTA.

Rannou J., Roharik I. (2006), *Les danseurs, un métier d'engagement*, Paris : La Documentation française.

Rannou J. et Vari S. P.-M. Menger (dir.) (1996), « Les itinéraires d'emploi des cadres techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles », Département des études et de la prospective, Travaux du DEP.

Rouet F. (dir.) (2002), *Les tarifs de la culture*, Paris : DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication/La Documentation française, 384 p. (« Questions de culture »).

Roux N. (2011), *Les « fils tendus » sur la discontinuité de l'emploi. Expérience et pratiques d'intermittents du spectacle vivant*, Paris : CNRS/CNAM, 23 p. (« Cahiers du LISE », 4).

Sirinelli P. (1994), *Industries culturelles et nouvelles techniques*, Paris : Ministère de la Culture/La documentation Française, 108 p.

Smetisko S., Sonnerat F. (2012), « Les employeurs des salariés intermittents du spectacle : situation à fin septembre 2011 », Paris : Pôle emploi, 10 p.

Tasset C, Amossé T., Gregoire M. (2013), *Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France*, Noisy-le-Grand : CEE, 150 p. (« Rapport de recherche », 82).

Vignerot E., Sitbon N. (1998), « Le devenir professionnel des professeurs de danse diplômés d'Etat », *Notes de l'Observatoire de l'emploi culturel*, n° 14, 18 p.

Culture chiffres

« Le poids économique direct de la culture en 2013 », CC-2014-5.

« Les activités marchandes de spectacle vivant en 2010 », CC-2013-1.

« Le salariat dans le secteur culturel en 2009 : flexibilité et pluriactivité », CC-2012-2.

« L'emploi salarié dans le spectacle en 2008 : une diversité de situations », CC-2011-6.

« Formations artistiques, culturelles et en communication en 2009 : 155 000 étudiants dans des filières très diversifiées », CC-2011-5.

« Diversité des carrières d'auteur de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Les auteurs de la SACD », 1997-2008, CC-2011-2.

« Tendances de l'emploi dans le spectacle », CC-2010-1.

« Les dépenses culturelles des collectivités locales en 2006 : près 7 milliards d'euros pour la culture », CC-2009-3.

« Les dépenses des ménages en biens et consommations culturelles et télécommunications », CC-2009-2.

Culture études

« Pratiques culturelles 1973-2008. Dynamiques générationnelles et pesanteurs sociales », 2011-7.

« Dépenses culture-médias des ménages au milieu des années 2000 : une transformation structurelle », 2011-3.

Culture prospective

« Organisation, processus et structures de la création », 2007-5, novembre.

« Régulations du travail artistique », 2007-4, octobre.

« Question de Culture »

L'Économie des arts du cirque. Enjeux et logiques économiques, David G., Guy J.-M. et Sagot- Duvaurox D. (sous la direction de), 2006.

« La gratuité dans le domaine culturel », interview des auteurs pour la Lettre d'information du Ministère de la Culture et de la Communication, janvier 2007.

4. Articles

Benhamou F. (2014) « Le conflit sans fin des intermittents », *Esprit* 2014/7, pp. 113-115.

Bense Ferreira-Alves C., Poulard F., Cordier M., Hénaut L. (2007), « Le travail dans les institutions culturelles », *Sociétés contemporaines*, n° 66, pp. 5-99.

Berry V. (éd.) (2008), « Les communautés de pratique », *Pratiques de formation - Analyses*, n° 54, mai, pp. 3-190 (Dossier).

« Économie du spectacle vivant et audiovisuel », *Développement culturel*, n° 63, mai 1985, ministère de la Culture.

« L'économie de la billetterie du spectacle vivant », *Développement culturel*, n° 146, octobre 2004, DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication.

« L'économie des arts de la rue », *Développement culturel*, n° 127, août 2000, DEP, Ministère de la Culture et de la Communication.

« Economie et politiques de la culture », *Cahiers français*, n° 382, septembre-octobre 2014, pp. 1-77 (Dossier).

« Rétributions », *Sociétés contemporaines*, n° 91, 2013/3, pp. 5-116 (Dossier).

« Le travail du corps », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2 n° 12, novembre 2004, pp. 29-124 (Dossier).

Cleron E., Patureau F. (2009), « L'emploi salarié dans le secteur de la culture », *Culture chiffres*, n° 1, 8 p.

Cleron E. (2009), « L'insertion professionnelle des diplômés des établissements supérieurs de la culture », *Culture chiffres*, n° 5, juillet, 12 p.

Combes M.-C., Lozier F. (2005), « Du métier individuel au métier d'entreprise », *Economies et sociétés*, Tome XXXIX, n° 4 avril, pp. 802-825.

Coquet B. (2010) « Les intermittents du spectacle : un régime d'assurance chômage avantageux et discutable », *Futuribles*, n° 367, octobre, pp. 5-23.

Coulangéon P. (1998), « Les mondes de l'art à l'épreuve du salariat. Le cas des musiciens de jazz français », *Revue française de sociologie*, vol. 39, n° 4, octobre-décembre, pp. 689-713.

Darré Y. (2006), « Esquisse d'une sociologie du cinéma », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 161-162, mars, pp. 122-136.

David-Gibert G. *et al.* (2006), *Les arts du cirque. Logiques et enjeux économiques*, Paris : Ministère de la Culture/ DEPS/La documentation Française, 208 p. (coll. « Questions de culture »).

David-Gibert G. (2006), « L'archipel économique du cirque », *Développement culturel*, n° 152, octobre.

Descamps Renaud (2012), « Dessine-moi un artiste... ou la relation formation-emploi dans le spectacle vivant », *Bref du Céreq*, n° 300-1, juin, 4 p.

- Deroin V. (2014), « Emploi, bénévolat et financement des associations culturelles », DEPS, *Culture chiffres*, 2014-1, janvier.
- Deroin V. (2014) « Les activités marchandes de spectacle vivant en 2010 », DEPS, *Culture chiffres*, 2013-1, avril.
- Dubois S. (2010), « La réputation : un outil pour gérer des carrières », *Gérer et comprendre*, n° 99, mars, pp. 64-73.
- Fort M.-L. (2003), « Les conventions de qualité sur les marchés des comédiens. Du décryptage au dispositif de compromis », *Economies et sociétés*, Tome XXXVII, n° 11, novembre, pp. 1939-1958.
- Germain-Thomas P. (2013) « Inventer et construire des compromis entre l'art et l'économie : le cas de la danse contemporaine », *Négociations*, n° 20, 2013/2, pp. 41-58.
- Gouyon M. (2015), « Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture », *Culture chiffres*, 2015/1, 29 p.
- Gouyon M. (2014) « Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant : Les auteurs de la SACD percevant des droits en 2011 », *Culture chiffres*, 2014/4, 16 p.
- Gouyon M. (2011), « L'emploi salarié dans le spectacle en 2008 : une diversité de situations », *Culture chiffres*, 2011-6, juin 13 p.
- Gouyon M., Patureau F. (2014), « Tendances de l'emploi dans le spectacle », *Culture chiffres*, 2014/2, 8 p.
- Greffe X., Simonnet V. (2010), « Les entreprises culturelles sont-elles soutenables ? », *Revue d'économie politique*, vol. 120, n° 1, janvier-février, pp. 57-86.
- Greffe X., Simonnet V. (2008), « La survie des nouvelles entreprises culturelles : Le rôle du regroupement géographique », *Recherches économiques de Louvain*, 3/2008, Vol. 74, p. 327-357.
- Gregoire M. (2010), « Intermittents du spectacle et assurance-chômage : retour sur un diagnostic convenu (1980-2003) », *Connaissance de l'emploi*, n° 74, novembre 2010, 4 p.
- Gregoire M. (2013), « Les intermittents du spectacle : Le revenu inconditionnel au regard d'une expérience de socialisation du salaire », *Mouvements*, n° 73, 2013/1, pp. 97-104.
- Jauneau Y., Niel X. (2014), « Le poids économique direct de la culture en 2013 », *Culture chiffres*, 2014-5.
- Lamy Y. (dir.) (1999), « Amateurs et professionnels », *Genèses*, n° 36, septembre 1999, pp. 6-91 (Dossier).
- Leguet D. (2011), « Chômeurs, ou travailleurs ? Comprendre les intermittents du spectacle. Face à un marché de l'emploi très déprimé, le bilan de compétence, un outil qui aggrave le problème ? », *Revue internationale de psychosociologie*, vol. XVII, n° 43 (2011), pp. 283-292.
- Maresca B., Picard R., Pilorin T. (2011), « Dépenses culture-médias des ménages au milieu des années 2000 : une transformation structurelle », *Culture Etudes*, 2011-3.
- Menger P.-M. (2004), « L'employeur, le salarié et l'assureur dans l'hyperflexibilité contractuelle : les intermittents du spectacle », *Droit social*, n° 9/10, septembre-octobre, pp. 825-833.
- Menger P.-M. (1997), « Les intermittents du spectacle : croissance de l'emploi et du chômage indemnisé », *INSEE Première*, n° 510, février, 4 p.
- Menger P.-M. (1998), « Le métier de comédien », *SOCIÉTAL* n° 21, juillet-août, pp. 49-52.
- Ministère de la Culture et de la Communication (2003) « Les danseurs », *Développement Culturel*, n° 142, novembre, 11 p.

- Ministère de la Culture et de la Communication (2003), « Les musiciens interprètes », *Développement Culturel*, n° 140, juin, 10 p.
- Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. XX, n° 2, automne, p. 9-21.
- Pilmis O. (2007), « Des «employeurs multiples» au «noyau dur» d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 3, juillet-septembre, pp. 297-442.
- Proust S. (2012), « L'impossible transfert des règles de la société salariale dans les champs artistiques : l'exemple d'un dispositif de qualification dans le spectacle vivant », *Formation emploi*, n° 119, juillet-septembre, pp. 65-81.
- Proust S., Shapiro R. (2007), « Les intermittents du spectacle : une réforme inéluctable ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 40, mars, 4 p.
- Ravet H., Coulangeon P. (2003), « La division sexuelle du travail chez les musiciens français », *Sociologie du travail*, vol. 45, n° 3, juillet-septembre, pp. 361-384.
- Ravet H. (2003), « Professionnalisation féminine et féminisation d'une profession : les artistes interprètes de musique », *Travail, genre et sociétés*, n° 9, avril, pp. 173-195.
- Sorignet P.-E. (2004), « Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine », *Genèses*, n° 57, décembre, pp. 64-88.
- Vericel M. (2014), « La nouvelle convention sur l'assurance-chômage du 14 mai 2014 : Recherche d'un certain équilibre entre nécessité de réduction du déficit et avancées en faveur des plus précaires », *Revue de droit du travail*, n° 7-8, juillet-août, pp. 467-470.
- Zavadski C. (2015), « La singularité du travail, métiers et compétences du spectacle vivant », *Revue Théâtre/Public*, n° 217 juin, « Théâtre en travail, Mutations des métiers du spectacle vivant », Dossier coordonné par Martial Poirson et Emmanuel Wallon.

Annexe 8

Quelques repères historiques

2015

- Remise du rapport sur l'intermittence « Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle », par Hortense Archambault, Jean-Denis Combrexelle et Jean-Patrick Gille.

2014

- Renégociation des annexes 8 et 10 du régime général d'assurance chômage, nouvelle convention du 22 mars. Mouvements sociaux
- Loi du 5 mars relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Préparation de la loi d'orientation relative à la création artistique

2013

- Extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
- Rapport Lescure : Mission sur les contenus culturels et pratiques numériques

2012

- Réflexions sur la préfiguration d'un Centre national de la musique
- Expérimentation d'aide à l'emploi artistique pour les cafés-cultures (dispositif Bar Bars)
- Mission sur l'éducation artistique

2010

- Création de la Direction générale de la création artistique (DGCA) au sein du Ministère de la Culture regroupant la DMDTS et la DAP

2009

- Création de Pôle Emploi (fusion ANPE-UNEDIC)

2008

- Entretiens de Valois au sein du Ministère Chargé de la Culture

2007

- Mouvement social des intermittents du spectacle suite à la renégociation du régime d'assurance chômage
- Création des 1er diplômes nationaux supérieurs d'artistes interprètes : DNSP comédien, DNSP musicien (création du DNSP danseur en 2008)

2006

- Création de la Commission Professionnelle Consultative du spectacle (CPC), instance du Ministère de la Culture chargée de créer les diplômes nationaux

2004

- Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (création des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du DIF...)
- Le Guso (Guichet unique spectacle occasionnel) devient obligatoire
- Création de la CPNEF de l'audiovisuel (CPNEF-AV)

2003

- Important mouvement social des intermittents du spectacle suite à la renégociation du régime d'assurance chômage (grèves, annulation du festival In d'Avignon...)
- Instauration des COREPS (Commissions régionales des professions du spectacle)

2002

- Année des arts du cirque
- Constitution du CNV (Centre national chanson variété jazz)
- Loi de modernisation sociale qui instaure notamment la Validation des acquis l'Expérience (VAE), et créé la Commission Nationale des Certification Professionnelle (CNCP)
- Création du statut d'EPCC (Etablissement Public de Coopération Culturelle)

2001

- Entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage instaurant le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) dont sont exclues les annexes 8 et 10

2000

- Circulaire du 13 juillet relative à la Licence d'entrepreneur de spectacle

1999

- Loi du 19 mars réformant l'ordonnance 1943 relatives aux spectacles (Licences d'entrepreneur de spectacles)
- Création du GUSO (Guichet unique spectacle occasionnel)

1998

- Création d'une direction unique de la musique, de la danse et du théâtre au sein du ministère de la Culture : la DMDTS
- Création du Centre national de la danse (CND)
- Mise en place du Programme nouveaux services - nouveaux emplois (emplois jeunes)
- Création du label des SMAC (scènes de musiques actuelles)

1997

- Création des emplois jeunes
- La dénomination officielle du Ministère devient Ministère de la Culture et de la Communication

1994

- Arrêté d'extension de la Convention collective des entreprises artistiques et culturelles

1993

- Arrêté d'extension de la Convention collective des entrepreneurs de spectacle organisant des tournées (dite des tourneurs)
- Arrêté d'extension de la Convention collective des entreprises privées de spectacles vivants (dite des Théâtres privés)
- Le budget de l'état consacré à la culture atteint 1%
- Apparition du terme « exception culturelle » dans les négociations avec l'OMC
- Création du CNPS (Conseil National des Professions du Spectacle)

1992

- Grande mobilisation des intermittents lors de la renégociation de la convention d'assurance chômage pour l'amélioration de leurs conditions de travail, Jack Lang et Martine Aubry présentent « 22 mesures pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des professionnels intermittents du spectacle »

1986

- Création du Fonds de soutien Chanson, Variété, Jazz (devenu CNV en octobre 2002)
- Inauguration du CNAC - Centre national des arts du cirque de Châlons-en-Champagne

1985

- Loi sur le droit d'auteur et les droits voisins (3 juillet)

1984

- Création des CCN - Centres chorégraphiques nationaux
- Ouverture du premier Zénith (Paris)

1981

- Lancement du programme Zénith

1975

- Création du GRISS, mandaté pour gérer les retraites complémentaires et la prévoyance (qui deviendra le Groupe AUDIENS)

1973

- Mise en place des premiers Directeurs régionaux des Affaires culturelles
- Signature de la convention culturelle des entreprises d'action culturelle (elle deviendra en 1984 la convention culturelle des entreprises artistiques et culturelles)
- Création du FNAS

1972

- Création de l'AFDAS, Fonds d'assurance formation

1969

- Les artistes interprètes sont intégrés au régime « d'intermittent », puis les techniciens du spectacle
- Loi n°69-1186 instaurant la présomption de salariat en faveur des artistes, devenue l'article L7121-3 du Code du Travail

1967

- Adoption de l'annexe 10 (spectacle vivant) au régime général d'assurance chômage

1964

- Création du Fonds de soutien au théâtre privé
- Mise en place de l'annexe 8 (cinéma) au régime général d'assurance chômage

1961

- Création de la première Maison de la Culture, au Havre

1959

- Création du Ministère des Affaires Culturelles, confié à André Malraux
- Création de la SPEDIDAM

1958

- Création du régime général d'assurance chômage de l'Unédic

1955

- Création de l'ADAMI

1953

- Décret du 19 décembre 1953 relatif à l'encadrement de la pratique amateur

1947

- Fondation du Festival d'Avignon par Jean Vilar

1946

- Première vague de la politique de décentralisation. Création du Centre Dramatique National de l'Est (Colmar-Strasbourg) : 1er CDN

1945

- Ordonnance du 13 octobre 1945 donnant la définition de la salle de spectacle et du métier d'entrepreneur de spectacle (modifiée en 1999)

1939

- Création de la Caisse des congés spectacles, gestionnaire des congés payés

1917

- Fondation de l'Union des artistes (corporation des professionnels)

Annexe 9

Les sigles

ANI	Accord national interprofessionnel
ADEC	Actions de développement de l'emploi et des compétences
AFDAS	Fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et distribution directe
Agi-son	Agir pour la bonne gestion sonore
AUDIENS	Groupe de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle
CA	Certificat d'aptitude
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CEP	Contrat d'études prospectives
CEP	Conseil en évolution professionnel
CEREQ	Centre de recherches et d'études des qualifications
CMB	Médecine et santé au travail
CNCP	Commission nationale des certifications professionnelles
CND	Centre national de la danse
CNPS	Conseil national des professions du spectacle
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
COEF	Contrat d'objectif emploi formation
COPANEF	Comité paritaire national de l'emploi et de la formation
COPAREF	Comité paritaire régional de l'emploi et de la formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPNEF-SV	Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant
CPNEF-audiovisuel	Commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DADS	Déclarations annuelles de données sociales
DA TPE-SV	Dispositif d'appui aux très petites entreprises du spectacle vivant
DE	Diplôme d'Etat
DEPS	Département des études et de la prospective du Ministère chargé de la culture
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DGCA	Direction générale de la création artistique
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DNSP	Diplôme national supérieur professionnel
EDEC	Engagement de développement de l'emploi et des compétences
FCAP	Fonds commun d'aide au paritarisme
FCM	Fonds pour la création musicale
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

MCC- DEPS	Ministère de la culture et de la communication Département des études et de la prospective
MCC- DGCA	Ministère de la culture et de la communication Direction générale de la création artistique
NAF	Nomenclature des activités françaises de l'INSEE
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQC-SV	Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du spectacle vivant
PCS	nomenclature de l'INSEE des professions et catégories socioprofessionnelles
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
TPE	Très petite entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2016.