

L'emploi et le spectacle vivant en Poitou-Charentes

Xavier Migeot¹, Cédric Couture²

L'étude de l'emploi dans le spectacle vivant revêt une importance particulière dans le contexte de mutation que connaît actuellement cette branche professionnelle. L'échiquier est en train de bouger, notamment en raison des évolutions de la réglementation qui ont des incidences sur ses modes d'organisation. La plus connue du grand public est le nouveau protocole d'accord sur le dispositif d'assurance-chômage des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel, du cinéma et des spectacles qui a rendu davantage visible les défis auxquels était confrontée la profession³.

Ce thème de l'emploi est devenu *naturellement* l'un des deux programmes de travail pluriannuels de l'Observatoire régional du spectacle vivant⁴. L'originalité de la région Poitou-Charentes est que, depuis 2000, elle s'est dotée d'un Conseil de concertation régional des professions du spectacle (CCRPS)⁵. C'est une instance de concertation qui réunit des représentants de collectivités publiques, des syndicats d'employeurs et des organisations professionnelles. Elle est la déclinaison régionale du Conseil national des professions du spectacle.

Ce Conseil de concertation est animé par un secrétaire technique dédié, ce qui en fait une originalité nationale. Il joue ainsi un rôle majeur sur ce thème de l'emploi. En effet, les travaux engagés par l'Observatoire sont étudiés par les membres du CCRPS et se retrouvent ainsi enrichis par les différents points de vue et amendements apportés.

Dans le même esprit, des relations sont engagées depuis 2003 avec la Commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant (CPNEF-SV), pour être en phase avec ses objectifs, ses réflexions et ses méthodologies.

Cet article est ainsi le résultat d'une première série de travaux engagés par l'Observatoire et étudiés par le CCRPS lors de sa session plénière du 25 novem-

bre 2004. Il rappelle tout d'abord les principales évolutions de la réglementation qui modifie le contexte dans lequel le spectacle vivant se développe. Ensuite, il présente les difficultés méthodologiques auxquelles toute étude sur ce thème se confronte. Enfin, pour chacune des sources mobilisées, il communique les principaux chiffres nationaux et régionaux pour avoir un premier panorama de l'emploi du spectacle en région.

>>> Un échiquier en mouvement

Le cadre général du développement du spectacle est actuellement en train de bouger, notamment en raison des évolutions réglementaires au titre desquelles nous pouvons noter :

1. Le protocole d'accord sur le dispositif d'assurance-chômage des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel, du cinéma et des spectacles (protocole du 26 juin 2003, agréé le 7 août 2003).

2. L'ordonnance du 6 novembre 2003 relative aux mesures de simplification pour l'emploi du spectacle. Elle rend possible le croisement des fichiers des différents organismes de protection sociale du secteur (Unedic, Audiens, Caisse de congés spectacles), afin de faciliter les opérations de contrôle. De plus, elle facilite le recours au Guichet unique du spectacle occasionnel (Guso) pour le paiement de la totalité des cotisations et contributions de sécurité sociale des artistes et techniciens travaillant pour des employeurs

¹ Responsable de l'Observatoire régional du spectacle vivant, Agence régionale du spectacle vivant.

² Secrétaire technique du Conseil de concertation régional des professions du spectacle, Agence régionale du spectacle vivant.

³ Protocole du 26 juin 2003, agréé le 7 août 2003.

⁴ Cet Observatoire est intégré à l'Agence régionale du spectacle vivant. Il est inscrit dans le contrat de plan Etat-Région 2000-06.

⁵ Le spectacle regroupe le spectacle vivant et l'audiovisuel. Les premiers travaux de l'Observatoire et du CCRPS concernent principalement la partie spectacle vivant. Des données concernant l'audiovisuel sont toutefois incluses dans ce document.

occasionnels du spectacle ou dont l'activité principale n'est pas le spectacle.

3. L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui a débouché sur la loi du 4 mai 2004 relative à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. A ce jour, les protocoles de branche du spectacle vivant et de l'audiovisuel sont en cours de négociation. Les personnes bénéficiant du dispositif d'assurance-chômage des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel, du cinéma et des spectacles devraient bénéficier d'un accord inter-branche qui, lui aussi, est en cours de négociation.

4. La loi 2004-809 du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales qui renforce le besoin d'une meilleure concertation entre les politiques publiques des différents niveaux d'administration publique. Par ailleurs, elle organise le transfert de compétences en matière d'enseignement artistique et apporte des éléments sur les plans régionaux de développement de la formation professionnelle qui concerne le spectacle.

>>> Quelques préalables théoriques et pratiques

A ce contexte en mutation et dont les conséquences ne sont pas toutes encore bien identifiées, nous devons ajouter différentes contraintes d'ordre méthodologique auxquelles sont confrontés tous ceux qui travaillent sur ce thème. Les principales sont :

1. Le spectacle est à la frontière de plusieurs branches professionnelles, ayant chacune des instances et des logiques de fonctionnement spécifiques : la branche du *spectacle vivant*, la branche de l'*audiovisuel* et celle de l'*animation* (anciennement appelée *animation socioculturelle*). Il faut ajouter aussi les professionnels exerçant dans les collectivités publiques dont ceux relevant de la fonction publique territoriale (qui incluent les professeurs d'enseignement artistique)⁶.

2. Si les travaux du CCRPS concernent les branches professionnelles du spectacle vivant et de l'audiovisuel, il faut avoir en mémoire la place des bénévoles⁷ et des praticiens amateurs qui, *de facto*, jouent un rôle important dans la

place du spectacle au sein des territoires de la région.

3. L'état des lieux présenté ici est le fruit du croisement de nombreuses sources d'informations de nature et de fiabilité différentes suivant les thèmes. Concernant l'emploi et la formation du spectacle en région, ce sont douze sources statistiques qui ont été croisées, sources générales et sources professionnelles. Il est maintenant clairement établi que ces sources présentent des réalités diverses, notamment parce qu'elles s'appuient sur des nomenclatures différentes.

Si ce point sera résolu dans les prochaines années grâce à l'élaboration de deux nomenclatures (*emplois* et *employeurs*) opérée à l'initiative de la CPNEF-SV, nous souffrons encore d'une lisibilité complexe de l'*emploi* dans cette branche professionnelle. Ces limites ont aussi été signalées par la commission emploi du CNPS : « *il n'y a donc pas un chiffre unique de l'emploi qui serait le vrai chiffre (...). La connaissance des emplois du secteur passe donc nécessairement par le rapprochement de ces sources, dans un esprit de complémentarité et d'enrichissement mutuel* »⁸.

4. En première année de lancement de l'Observatoire régional du spectacle vivant, nous n'avons pas de séries longues de données permettant des mises en perspectives. Ceci limite certaines analyses dynamiques.

I. Une première approche par le recensement de la population

I-1. Données nationales⁹

Les **professionnels de l'audiovisuel et du spectacle vivant** étaient **128 000 en 1999** dont 100 000 salariés (contrats à durée indéterminée et déterminée) et 28 000 non salariés¹⁰.

Quelles que soient les sources mobilisées, la **croissance moyenne de l'emploi** dans le spectacle vivant entre 1996 et 2000 est de **+6% à +9% par an**. L'évolution annuelle moyenne du nombre total d'actifs toutes activités économiques confondues en France n'est que de 1,6%¹¹.

Cette croissance semble avoir surtout profité à l'emploi salarié intermittent, dont le recours est quasi généralisé dans les professions artistiques. Ainsi, le nombre de professionnels de l'audiovisuel et des spectacles a augmenté de 37% entre 1990 et 1999.

La tendance marquée est une forte précarisation de l'emploi : 33% des emplois sont à temps partiel dans le spectacle vivant contre 16% dans l'ensemble des professions ; 52% sont en CDD contre 7% pour l'ensemble des emplois¹².

De plus, en 2001, deux salariés sur trois du spectacle ont travaillé moins de 500 heures au cours de l'année dans ce secteur. Cela ne sous-entend pas qu'ils n'exercent pas une ou des activité(s) dans d'autres secteurs économiques. La mono activité devient de plus en plus difficile voire impossible, dans le spectacle vivant.

L'évolution du marché du travail se caractérise ainsi par un déséquilibre entre la croissance des effectifs intermittents, celle du volume de travail et celle des

⁶ Voir la délimitation du champ de la branche professionnelle du spectacle vivant par la CPNEF-SV sur

www.cpnsv.org/contenu.asp?rub=1&ssRub=3

⁷ Une étude récente sur la vie associative en 2002 estime à 4,9 millions d'adhérents à des associations culturelles. Celles-ci jouent deux rôles principaux : organisation ou aide à l'organisation de manifestations, mais aussi incitations à des sorties culturelles dans le cadre de leurs activités. Ainsi, 87% des activités proposées par les associations culturelles concernent des activités musicales, théâtrales, d'arts plastiques... (in « La vie associative en 2002 », M. Febvre, L. Muller, Insee première n°946 février 2004, 4 p.).

⁸ *Emploi et spectacle, synthèse des travaux de la commission permanente sur l'emploi du CNPS, l'observatoire de l'emploi culturel, ministère de la Culture, note n°33, septembre 2004, p. 11.*

⁹ Ces données sont issues des travaux de la commission permanente emploi et spectacle du CNPS. « *Emploi et spectacle. Synthèse des travaux de la commission permanente emploi du CNPS* », Les notes de l'Observatoire de l'emploi culturel, n°33, septembre 2004, p.29.

¹⁰ Selon le recensement de la population de 1999, la région Ile-de-France concentre 45% des actifs des professions culturelles (393 000 personnes).

¹¹ Par exemple, l'enquête *Emploi* de l'Insee montre que le nombre d'actifs déclarant une profession dans l'audiovisuel ou le spectacle a augmenté de 70% entre 1992 et 2002.

¹² Insee, enquête *emploi*, 1999.

rémunérations. Si le nombre d'intermittents a pratiquement triplé entre 1987 et 2001, le volume global de travail et la masse salariale ont augmenté de façon bien plus modérée, entraînant mécaniquement une dégradation continue des situations individuelles (Source : Caisse des congés spectacles, voir note 22).

I-2. Analyses régionales

Les établissements du spectacle vivant et de l'audiovisuel

1 251 établissements en région ont le spectacle pour activité principale (soit 1,2% des établissements de la région)¹³, moins de la moitié est employeur (44%), 80% sont dédiés au spectacle vivant (1 004) et 20% à l'audiovisuel (247).

L'implantation géographique des établissements confirme le *V horizontal* de structuration urbaine qui passe par Châtelleraut, Poitiers, Niort, La Rochelle, Saintes et Angoulême. Ils sont principalement concentrés dans les aires urbaines, mais il existe aussi une présence conséquente dans l'ensemble des territoires de la région.

L'association représente la première forme juridique des établissements culturels de la région (76%) et représente 61% des établissements *spectacle vivant* et 35% de ceux dédiés à l'audiovisuel. La part de sociétés dans l'audiovisuel (51%) est plus importante que dans le spectacle vivant (6%).

L'emploi suivant le recensement de la population et le fichier SIRENE

Les professions culturelles en Poitou-Charentes représentent 1,7% des professions culturelles en France. En revanche, la région compte 2,7% de la population active occupée en France.

Les **professions de l'audiovisuel et des spectacles** représentent **2 050 personnes** en 1999, soit 30% des professions culturelles. La progression de 1990 et 1999 est de +43% contre 22% pour l'ensemble des professions culturelles¹⁴. Au sein de ces professions, les **artistes des spectacles représentent 39% et les cadres techniciens et ouvriers des spectacles, 61%**. Les proportions étaient de 33% et de 67% en 1990 (recensements de la population 1990 et 1999).

II. L'apport d'autres sources d'informations

2 797 demandeurs d'emplois en fin de mois veulent travailler dans le spectacle¹⁵

Ces 2 797 demandeurs d'emplois constituent 1,6% de l'effectif français¹⁶. 2,1% sont des chômeurs indemnisés de la région tous secteurs confondus, 62% des demandeurs d'emplois indemnisés (1724).

Entre 2001 et 2003, Poitou-Charentes représente la quatrième plus forte progression régionale de demandeurs d'emploi liés au spectacle (+7%) et même la plus forte progression nationale entre 2001 et 2002.

Parmi les 38% demandeurs d'emploi non indemnisés (1 073 personnes), 32% sont bénéficiaires du RMI. Cela correspond à 1,9% du nombre total de bénéficiaires du RMI du spectacle en France¹⁷. Entre fin mai et fin novembre 2003, le nombre de bénéficiaires du RMI a augmenté de 13 personnes, soit une augmentation de 4% en six mois.

En mai 2003, les trois métiers les plus exercés au sein des bénéficiaires du RMI sont *les artistes de la musique et du chant* (85 bénéficiaires soit 26% du total des bénéficiaires), *les artistes dramatiques* (25 ; 8%), *les professionnels de la mise en scène et de la réalisation* (18 ; 6%).

La population régionale bénéficiant de l'indemnisation chômage au titre des annexes VIII¹⁸ et X¹⁹ est, selon l'Unedic, de 1 264 chômeurs au 4^{ème} trimestre 2003 (soit 1,6% des intermittents indemnisés en France²⁰).

Les départements de la Charente-Maritime et de la Vienne concentrent près des deux tiers des intermittents indemnisés de la région :

- > Charente-Maritime : 31% des intermittents indemnisés alors que le département représente 40% de l'ensemble des chômeurs indemnisés de Poitou-Charentes,
- > Vienne : 30% des intermittents indemnisés (contre 21% des chômeurs indemnisés).

> La Charente représente 21% des intermittents indemnisés et les Deux-Sèvres (18%).

80% des intermittents indemnisés bénéficient de l'annexe X et 20% de l'annexe VIII. Cette répartition est de 70% et 30% pour l'ensemble des intermittents indemnisés en France. La Charente fait figure d'exception avec une part plus importante que dans les autres départements d'ouvriers et techniciens du spectacle (annexe VIII) avec près de 39% des intermittents indemnisés.

73% des intermittents indemnisés sont des hommes (67% à l'échelon national). Ce chiffre est équivalent quelle que soit la zone géographique considérée à l'exception de Poitiers (69%). Par ailleurs, une très forte proportion des intermittents a moins de 40 ans.

Parmi les intermittents indemnisés exerçant des professions artistiques ou techniques dans le spectacle (soit 969 personnes dont l'emploi appartient au code ROME 212 qui concerne les artistes et professions du spectacle)²¹, nous constatons que :

- > 59% sont des artistes et 31% des professionnels du spectacle.

¹³ Exploitation des fichiers SIRENE de l'Insee au 1^{er} janvier 2004.

¹⁴ Avec l'approche secteur culturel, ce sont 2 157 personnes qui travaillent dans les activités cinématographiques et de vidéo et les activités du spectacle vivant et artistiques (soit 32% du secteur). La progression est de 77% contre 23% pour l'ensemble du secteur culturel.

¹⁵ Les personnes comptabilisées ici par l'ANPE sont celles qui ont exprimé leur volonté de travailler dans ce secteur lorsqu'elles s'inscrivent comme demandeurs d'emplois. Cela comprend ainsi des personnes dont la qualification et/ou le précédent emploi n'est pas obligatoirement lié au spectacle. Données de l'ANPE spectacle au 30 novembre 2003.

¹⁶ Pour mémoire, la région représente 1,9% de l'emploi spectacle français.

¹⁷ Les demandeurs d'emploi bénéficiaires du RMI : portrait statistique. Observatoire de l'ANPE, coll. Suivi de conjonction, juin 2002, 36 p.

¹⁸ Techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle.

¹⁹ Artistes du spectacle et techniciens des entreprises du spectacle.

²⁰ La région Ile-de-France en représentant 47%, puis les régions PACA, Rhône-Alpes et Languedoc Roussillon de 4 à 10%)

²¹ ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois. Nomenclature utilisée par l'ANPE et l'UNEDIC.

- > Cette proportion est sensiblement identique entre la Charente, la Charente-Maritime et les Deux-Sèvres (autour de 56%), mais les artistes sont nettement plus nombreux en Vienne (67%).
- > Les artistes de la musique et du chant représentent 55% des artistes (de 49% pour la Charente à 58% pour la Charente-Maritime).

La pyramide des âges des intermittents indemnisés (annexes VIII et X) montre une forte concentration entre 20 ans et 45 ans, sans différence notable entre chaque département (figure n°2).

Plus des deux tiers des intermittents indemnisés de la région se sont inscrits pour la première fois aux Assedic depuis plus de cinq ans. Le département des Deux-Sèvres présente la caractéristique d'avoir un très fort écart à la moyenne régionale avec 18% d'inscrits depuis plus de 10 ans. La Charente présente, en des proportions moindres, des caractéristiques inverses.

La Caisse des congés spectacles recense 1 618 intermittents indemnisés et non indemnisés en 2001²² en Poitou-Charentes

Cet organisme assure la prise effective du congé payé aux artistes et techniciens du spectacle n'ayant pas été occupés de manière continue chez un même employeur pendant les douze derniers mois précédant la demande de congé. Cette source permet de cerner au plus près l'emploi intermittent (effectifs, nombre de contrats annuels, rémunération annuelle, nombre d'employeurs...) et des employeurs présents sur ce marché (activité, forme juridique...).

En 2001, Poitou-Charentes comprend 1 618 intermittents indemnisés et non indemnisés travaillant chacun en moyenne 36 jours pour une rémunération annuelle moyenne totale de 5 680 €.

L'un des points notables est la diminution du nombre d'intermittents entre 1998 et 2001 (-23%). Seules trois autres régions connaissent cette inflexion : Franche-Comté (-32%), Basse-Normandie (-22%) et la Picardie (-5%).

Nous n'avons pas de données régionales sur le nombre de contrat par inter-

Figure n°1 : répartition des intermittents indemnisés, artistes et professionnels du spectacle (code ROME 212, soit 969 intermittents)

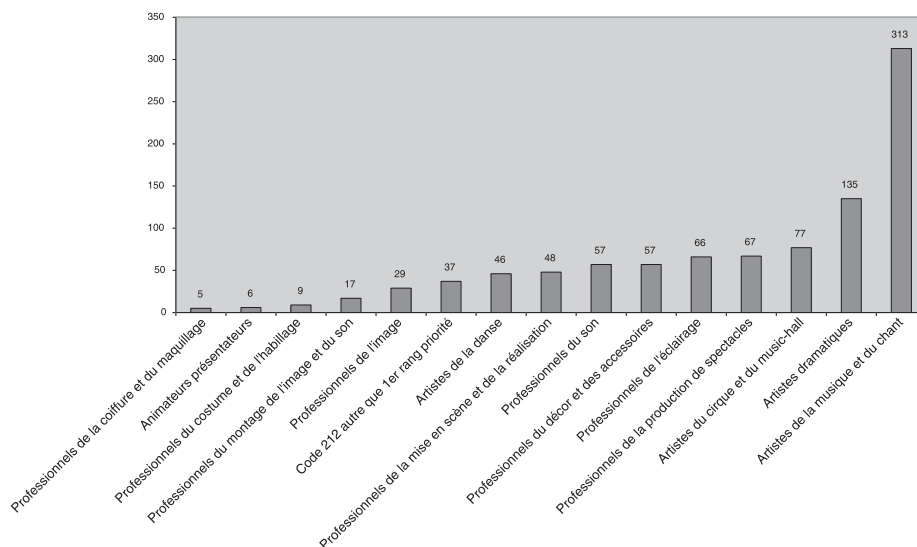
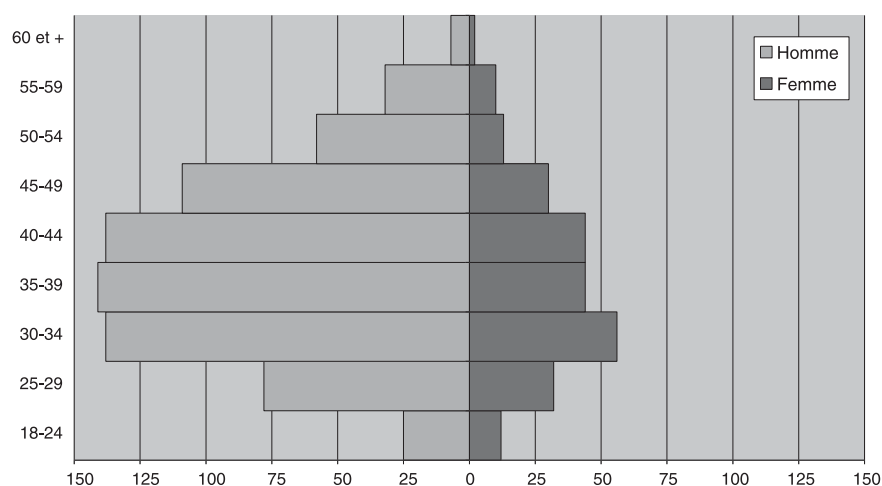


Figure n°2 : répartition des intermittents indemnisés des professions du spectacle de Poitou-Charentes par tranche d'âge (en %)



mittent et sur le nombre de jours par contrat. Toutefois, pour l'ensemble du territoire national, on constate un fractionnement de plus en plus important de l'emploi : en 1987, un contrat de travail intermittent durait en moyenne 20 jours contre 6 jours en 2001. Au cours de la même période le nombre moyen de contrats par intermittent est passé de 4,4 à 10,1. Pour parvenir à un même volume annuel de travail, un intermittent doit donc, en 2001, obtenir plus du double de contrats qu'en 1987. Durant la même période, le salaire journalier moyen a augmenté de 10%.

Le salaire journalier moyen par intermittent en Poitou-Charentes est de 158 euros (équivalent à celui des autres régions métropolitaines et DOM-TOM,

hors Ile-de-France). Celui des artistes est légèrement supérieur au salaire journalier des artistes des autres régions (174 euros contre 164 euros), celui des autres professions est inférieur à la moyenne des autres régions.

Le volume de travail représenté en Poitou-Charentes 0,9% du volume de la France entière, alors que la région ne représente que 0,7% de la rémunération totale de la France.

²² Ces données sont issues de l'exploitation des fichiers de la Caisse des congés spectacles, publiée par l'Observatoire de l'emploi culturel du ministère de la Culture et de la Communication (Le marché du travail des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles (1987-2001), Série Données de cadrage, n°34, Octobre 2004, 55 pages).

La croissance de l'offre d'emploi est portée par le spectacle vivant qui représente maintenant 79% en Poitou-Charentes (contre 51% en France).

Une autre approche par les données d'Audiens

Audiens assure la gestion administrative et comptable d'institutions de protection sociale des professionnels du spectacle et de l'audiovisuel. Son champ d'intervention comprend l'ensemble des personnels administratifs, techniques et artistiques (permanents et intermittents) employés par les entreprises relevant des secteurs professionnels suivants : diffusion cinématographique et audiovisuelle, radio et télévision, divers des professions du spectacle (parcs de loisirs, hôtels-café-restaurants, comités des fêtes, discothèques, agences de mannequins...), entreprises de communication, industries techniques, production cinématographique et audiovisuelle, spectacle vivant. Il couvre aussi l'ensemble des intermittents employés occasionnellement par toute entreprise ou particulier.

En 2002, 6 523 salariés ont travaillé au moins une journée dans le spectacle, contre 6 355 en 2001 (+2,7%).

La Charente-Maritime représente près d'un salarié sur deux de la région, dû éventuellement à la plus grande activité estivale du spectacle. Les trois autres départements représentent chacun environ 16% à 19% des salariés.

Dans l'ensemble de la région, un salarié sur trois est permanent et deux sur trois sont intermittents. La Charente-Maritime se démarque en ayant une proportion plus importante de salariés permanents (41%).

Parmi les salariés intermittents du spectacle vivant en Poitou-Charentes, les artistes en représentent 71% (+2 points en un an). Cette proportion se retrouve en Charente et en Vienne, en revanche, elle est nettement inférieure en Deux-Sèvres (53%) et légèrement supérieure en Charente-Maritime (79%).

III. Les fonctions publiques

La fonction publique territoriale en 2003²³

Pour mémoire, la fonction publique ter-

ritoriale représentait 23 300 agents titulaires, non titulaires, stagiaires et emplois aidés en 2003 en Poitou-Charentes. Parmi ceux-ci, nous pouvons distinguer :

- > 529 personnes relevant des *enseignements artistiques* (2,3% de la FPT régionale).
- > Deux autres sous-secteurs sont à prendre en compte, car certains agents peuvent travailler dans le secteur du spectacle, au moins une partie de leur temps de travail :
 - L'action culturelle : 217 personnes
 - La jeunesse et l'animation (qui relève du secteur de l'enfance et de la jeunesse) : 305 personnes
- > La filière administrative compte aussi des agents travaillant pour le secteur culturel (services administratifs des collectivités locales...). Pour information, 717 personnes travaillaient en 2003 dans les *équipes de direction* et 688 aux *affaires juridiques et administratives*. Par exemple, 46% des emplois des écoles classées relèvent de la filière administrative²⁴.

Enfin, dans certaines collectivités, des agents travaillant dans d'autres secteurs (espaces verts...) sont affectés en réalité à des équipements culturels. S'il n'est pas possible d'avoir un nombre précis d'agents, il est important de connaître cette réalité.

Les personnels de direction, administratif et technique des cinq établissements d'enseignement artistiques classés (Conservatoire national de région et quatre écoles nationales de musique et de danse) représentent :

- > 62 emplois d'agents titulaires, non titulaires et stagiaires au 31 décembre 2002
- > 84% sont titulaires, 3% non titulaires et 13% des emplois aidés
- > Par rapport à la moyenne nationale, Poitou-Charentes se distingue par une proportion plus importante d'emplois aidés (6% pour l'ensemble de la France) et moins importante de non titulaires (9%).

La fonction publique d'Etat

La Direction régionale des affaires culturelles du ministère de la Culture et de la Communication comprend 96 agents. Le spectacle concerne huit équivalents

temps plein dont cinq dans le service du spectacle et trois dans d'autres services. Il faut y ajouter les personnels d'autres ministères (éducation nationale, jeunesse et sports...) qui travaillent directement ou indirectement dans le domaine du spectacle.

IV. 240 personnes ont bénéficié d'un contrat emploi-jeune pour 179 postes dans le spectacle (Premier acte, 2003)²⁵

Sur ces 179 postes, 79% concernaient le spectacle vivant et 21% l'audiovisuel. Le spectacle représente 29% des emplois-jeunes culturels en région. Leurs employeurs sont des petites structures et souvent n'ont qu'un seul salarié en emploi-jeune.

Plus de deux emplois sur trois concernent des fonctions d'animation et de médiation (51%) ou d'administration et de communication (19%). Ces activités peuvent difficilement être pérennisées par le développement des ressources propres (cf. figure n°7).

V. La difficile connaissance du marché de l'emploi

Le marché de l'emploi du spectacle est difficile à évaluer car selon certains interlocuteurs de l'ANPE, seulement un tiers des emplois tous secteurs confondus est recensé par l'ANPE. Le marché de l'emploi dans le spectacle recensé par l'ANPE ne représenterait que 10% de la réalité de ce marché.

L'ANPE a recensé 1 958 offres d'emplois dans le spectacle en 2003, contre 739 en 2001 et 715 en 2002. Ces très fortes fluctuations peuvent venir tout simplement d'un tournage d'un film entraînant ainsi une très forte augmentation pour une année.

²³ La note de conjoncture n°8 de l'emploi territorial, CNFPT, 2003.

²⁴ Le personnel de direction, administratif et technique des écoles municipales classées, CNFPT/OFPT, janvier 2004, 130 p.

²⁵ Les emplois jeunes du secteur culturel en Poitou-Charentes, Premier Acte, 19 mai 2003.

En 2002, 282 offres concernaient les métiers des professionnels du spectacle. Une offre sur deux s'adressait aux artistes dramatiques (141 offres). Les autres offres étaient plus également réparties entre les animateurs présentateurs (33 ; 12%) et les autres artistes (une vingtaine pour les différentes catégories d'artistes) et enfin les opérateurs d'attraction (17).

VI. La formation

L'Afdas est l'organisme collecteur agréé de la branche du spectacle pour la formation professionnelle. En 2003, 425 entreprises du spectacle de Poitou-Charentes ont cotisé à l'Afdas, représentant une masse salariale déclarée de 30,5 millions d'euros²⁶. 70% des entreprises adhérentes relèvent du spectacle vivant et 30% de l'audiovisuel. Ces entreprises comptent 1 115 permanents dont plus d'un sur deux (55%) est situé en Charente-Maritime. 187 ont bénéficié d'une formation soit 17%.

Jusqu'à la loi du 4 mai 2004, la formation professionnelle avait deux entrées :

- > employeurs : les dispositifs sont les plans de formation²⁷ et les contrats en alternance : cela représente 90% des stagiaires qui viennent tous de plans de formation. Il n'y a pas eu de contrat de formation en alternance²⁸.
- > employés : les dispositifs sont les Congés individuels de formation (CIF), les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience : 10% des stagiaires sachant qu'aucun n'a bénéficié du dispositif de la VAE.

Quasiment tous les intermittents ayant bénéficié d'une formation l'ont suivie dans le cadre de plans de formation (107 contre 3 CIF). 58% de ces stagiaires sont des artistes et 42% des techniciens. Les deux-tiers de ceux-ci sont des techniciens du spectacle vivant et le dernier tiers des techniciens de l'audiovisuel. Par ailleurs, plus d'un stagiaire sur deux se forme dans des organismes de formation implantés en Poitou-Charentes (58%).

VII. Problématiques du groupe de travail *emploi et formation* du CCRPS

Les travaux du CCRPS se répartissent en quatre thèmes : emploi et formation,

diffusion, économie et financement, réglementation qui ont fait l'objet en 2004 d'une quinzaine de réunions de travail dans lesquelles les professionnels du spectacle vivant ont pu partager leurs témoignages et leurs analyses.

Les problématiques ainsi définies complètent les chiffres présentés ci-dessus par une approche synthétique et vécue des réalités. Pour faire « parler » ces chiffres, nous listons en épilogue de cet article, les quatre problématiques abordées par le groupe de travail « emploi et formation » :

L'entrée dans la profession, les processus d'accompagnement, tutorat et gestion des parcours professionnels

Il est important tout d'abord d'analyser la situation de l'emploi et de la formation en région tant sous l'angle des salariés que des employeurs et des institutions : quels sont les parcours des artistes, des techniciens ? Quels sont les besoins et les contraintes des employeurs ? Le nombre de personnes souhaitant s'investir dans le champ du spectacle est très important. Une forme de tutorat est traditionnellement à l'œuvre dans le spectacle. Comment mieux reconnaître ses modes d'action et adapter par conséquent l'offre de formation initiale et continue ? La question des parcours renvoie à la difficile gestion de la multiactivité des professionnels (pédagogue, animateur et interprète...), leur fin de carrière et la reconversion des artistes en particulier.

La formation des artistes, techniciens et administratifs des compagnies sur l'environnement professionnel du spectacle dans lequel ils évoluent (réglementation, représentation professionnelle...).

La mutualisation des moyens de production

La prédominance des petites structures dans le spectacle incite à encourager la mutualisation de certains métiers (administration surtout) et travaux. Les solutions sont multiples : pépinières, coopératives, groupements d'employeurs... Il s'agit de partager les expériences pour envisager des solutions adaptées aux contraintes du secteur. Cette mutualisation

devrait pouvoir améliorer la viabilité des projets artistiques. Le constat a été notamment posé du recours systématique à la sous-traitance qui entraînerait une perte de savoir-faire collectif et une hausse des coûts de production. En effet, les techniciens sont de moins en moins intégrés aux équipes artistiques dans la phase de conception du spectacle.

La formation des représentants de collectivités publiques et des structures intercommunales à l'environnement professionnel du spectacle, à la question de l'évaluation du travail artistique et du projet culturel d'une compagnie dans une logique d'aménagement du territoire (un lieu, une compagnie, une population).

Les grands indicateurs présentés dans cet article permettent un premier éclairage des questions de l'emploi et de la formation dans le spectacle en Poitou-Charentes. L'Observatoire régional du spectacle vivant va poursuivre ses travaux avec pour objectif de contribuer à la production d'une information régulière et fiable comparable avec le niveau national. La diffusion de cette information et surtout son analyse par les professionnels, notamment dans le cadre de la concertation organisée par le CCRPS, joue un rôle important dans la compréhension des réalités du secteur. Par conséquent, elle devrait aider l'ensemble des acteurs à s'organiser et à orienter leurs actions.

²⁶ Cette masse salariale se décompose en 68% de masse salariale des permanents, 27% des intermittents et 5% des contrats à durée indéterminée.

²⁷ L'existence d'un plan de formation ne sous-entend pas qu'il y ait un texte rédigé présentant la stratégie de formation de l'employeur. Dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, les employeurs devront communiquer aux représentants du personnel un document présentant leurs orientations concernant la formation professionnelle des salariés.

²⁸ Ce type de formation ne semblerait pas adapté au secteur, notamment pour les personnels bénéficiant du régime de l'intermittence. En effet, ces formations durent deux ans, ce qui apparaît peu compatible avec le fonctionnement des métiers du spectacle.