

# **Le contrat d'Etude Prospective du spectacle vivant (CEP)**

**Commandité par :**

**CPNEF-SV / Ministères chargés de l'Emploi et de la Culture**

**Réalisé par :**

**Cabinet Ithaque, Centre de sociologie des arts (EFESS / CNRS), Cabinet Temsis**

**Edition La documentation française 1997 (épuisé)**

*Extrait*

## **Chapitre 8 : Les recommandations**

Les propositions qui suivent n'ont pas pour ambition de définir une politique d'ensemble pour le spectacle vivant. Elles privilégient volontairement, mais non exclusivement, les thèmes étudiés lors du CEP : le fonctionnement du marché du travail, la formation, et la structuration professionnelle du secteur...

Leur mise en oeuvre repose en priorité sur les partenaires sociaux et les entreprises elles-mêmes. L'État et les collectivités locales sont bien entendu concernés et la plupart des recommandations ne pourront aboutir sans une action conjointe, tant le rôle des partenaires publics est déterminant dans ce secteur.

La mise en oeuvre des axes qui ont été définis doit permettre aux artistes, créateurs, techniciens, personnels administratifs... de mieux maîtriser leur avenir professionnel, et, aux organismes professionnels, pouvoirs publics, entreprises... de se doter d'outils dans des domaines sensibles : la gestion du personnel et la formation.

Ces grands axes, qui structurent l'ensemble des propositions, tournent donc autour de l'idée de consolidation et de professionnalisation du secteur.

Les propositions peuvent être regroupées autour de cinq axes principaux.

## **AXE 1 : Renforcer la professionnalisation des salariés**

---

### **Constats**

L'ensemble des travaux du CEP a mis en évidence la question de la place à la fois faible et omniprésente qu'occupe la formation dans le secteur du spectacle vivant. On sait que les entreprises ne jouent, de fait, qu'un faible rôle en la matière. On sait aussi que la professionnalisation des salariés repose plus sur des mécanismes de relations, de réseaux, de compagnonnage que sur des actions de formations instituées. C'est la place, le rôle même de la formation, sous ses différentes formes, qu'il s'agit de valoriser, renforcer, structurer, et cela dès l'entrée dans la profession.

La formation doit permettre de répondre aux besoins importants de développement des compétences, qui ont été relevés pour chacune des familles de métiers.

En effet, hormis l'entrée par les filières d'excellence de la formation initiale, qui restent réservées à une petite élite, la plupart des salariés et demandeurs d'emplois du secteur y sont entrés sans véritable formation spécifique. De fait ils acquièrent leurs compétences "sur le tas", en se frottant aux professionnels confirmés et en acceptant de prendre le temps de faire leurs preuves, sans toujours trouver l'aide leur permettant de franchir certains seuils de compétences.

Par ailleurs, la fascination qu'exerce le monde du spectacle, le fonctionnement très ouvert de son marché du travail, et les conditions particulières d'indemnisation du chômage, en font un secteur qui attire nombre de jeunes demandeurs d'emploi et qui joue parfois un rôle de passage et d'insertion sociale.

Cette ouverture excessive pose de façon récurrente le problème de la régulation de l'entrée dans le secteur. Pour essayer d'y répondre, avec toute la prudence nécessaire, la meilleure voie semble être d'améliorer par tous les moyens les exigences de qualification à l'entrée et dans l'exercice de la profession.

### **Actions envisagées**

#### ***La qualification à l'entrée dans la profession :***

- Réexaminer au sein de la CPC 13 du ministère de l'Education Nationale de 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 CPNEF-SV.
- 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 : CPNEF-SV, AFDAS, entreprises du secteur, ministère de L'Emploi, ministère de l'Éducation Nationale, ministère de la Culture.

#### ***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'auto-formation, 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.*

### ***La formation continue des agents publics :***

Créer un groupe ad hoc réunissant des professionnels du spectacle vivant (CPNEF-SV, le CNFPT et les directions régionales du CNFPTI 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-SV, CNFPT (central et directions régionales), régions.*

## **AXE 2 : Renforcer les compétences de gestion des entreprises**

---

### **Constats**

L'enquête "entreprise" du CEP a montré une carence importante de la fonction de gestion des ressources humaines dans les entreprises. Les services administratifs, mais également techniques sont concernés. Le développement de l'intermittence et la multiplicité des statuts des personnels au sein d'une même structure (permanents, intermittents, personnels municipaux, CES, emplois jeunes, etc.) n'ont fait que renforcer cette tendance, tant pour les structures subventionnées que privées.

Améliorer la qualité et la compétence en matière de gestion des ressources humaines est à la fois une condition et un moyen pour faciliter la professionnalisation des structures.

Il s'agit donc d'essayer de développer chez les responsables de structures une préoccupation plus grande en matière de gestion des compétences, notamment, par la constitution de réseaux sur ce thème et en se dotant d'outils communs.

Il s'agit aussi d'inciter les entreprises à 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. Et enfin, il est important de mieux réguler l'usage qui est fait des contrats en alternance.

D'une manière plus générale, ce sont les politiques d'embauche et de formation des structures elles-mêmes qu'il faut veiller à rendre plus soucieuses de la qualification des salariés, en mobilisant notamment les moyens d'aide au conseil et de formation des responsables.

Cette carence de formation des responsables est particulièrement claire dans les petites structures, qui sont davantage centrés sur le projet artistique que sur la gestion. Or elles jouent un rôle important dans la création et la diffusion artistique : c'est par elles que se professionnalisent une partie des artistes et des techniciens. Mais en même temps, elles sont la partie la plus fragile du secteur, celle qui a le plus de difficultés à fonctionner dans le respect des réglementations sociales, fiscales...

## **Actions envisagées**

### ***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" 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 : CPNEF-SV, ministère de la Culture (DRAC), organismes de formation, réseau AGECE

### ***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'auto-formation 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, AFDAS 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), AFDAS, organismes de formation.

### **Constats**

Au-delà des actions de formation à promouvoir ou à renforcer, il est important que la profession se dote des outils qui en assurent l'efficacité. Pour ce faire, il s'agit :

- de s'assurer du côté des salariés, que les efforts de formation puissent s'inscrire dans des parcours professionnels, construits, réfléchis et permettant l'anticipation ;
- d'améliorer l'offre de formation, en se donnant les moyens d'en contrôler la réalité, la qualité et le professionnalisme ;
- de renforcer l'outil de gestion paritaire qu'est l'Afdas en améliorant ses capacités d'orientation stratégiques, et en développant une fonction de conseil en formation à proximité des entreprises.

Face à la demande croissante de jeunes à l'entrée du secteur, il existe peu de lieux d'information et d'orientation. Les salariés sont souvent seuls face à la gestion de leur carrière et la connaissance de leurs droits.

Les problèmes de mobilité (dans et hors du spectacle vivant) et de reconversion se posent avec acuité pour certaines catégories, sans que soit apportée aux salariés une aide individualisée dans ce domaine, ni que soit mises en commun la connaissance et les expériences accumulées.

L'appareil de formation continue se caractérise par une profusion de l'offre dans certains domaines, une faiblesse dans d'autres, et, de l'avis de la plupart des partenaires, par la qualité extrêmement inégale des prestations fournies.

Dans certains cas, la réalité même de la formation semble problématique. De ce point de vue, la multiplication des contrats en alternance dans les petites structures montre parfois qu'il s'agit plus d'un souci d'utiliser les mécanismes d'aide à l'emploi que de qualifier réellement les nouveaux venus dans le secteur. De même, la multiplication des stages mis en place par des compagnies tient souvent plus au besoin de s'assurer un complément de ressources, qu'à celui d'exercer professionnellement le métier de formateur.

### **Actions envisagées**

#### ***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 : CPNEF-SV, AFDAS, organismes de formation.

#### ***Renforcer l'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 : CPNEF-SV, AFDAS

## **AXE 4 : améliorer la structuration professionnelle du secteur**

---

### **Constats**

La création de la CPNEF-SV a contribué à mieux structurer le champ du spectacle vivant. Et la démarche CEP marque une étape dans le renforcement de l'identité collective du secteur.

Cependant des problèmes demeurent posés :

- Des vides sont constatés dans la représentation de certains secteurs (danse, arts du cirque et arts de la rue, etc.), ou structures (théâtres municipaux, etc.).
- Certaines organisations ont une existence juridique mais une très faible activité.
- Des réseaux parallèles se sont développés parce qu'ils ne se retrouvaient pas dans le cadre des représentations professionnelles traditionnelles, et, certains continuent d'hésiter entre le "lobby" et le "syndicat".
- Les moyens, humains et financiers, sont inégaux entre les organisations professionnelles

### **Actions envisagées**

#### ***Renforcement des structures professionnelles :***

- Créer une véritable fédération d'employeurs rassemblant l'ensemble des syndicats existants.
- 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).
- 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).

*Partenaires concernés : CPNEF-SV, partenaires sociaux.*

#### ***Développement et harmonisation du champ conventionnel :***

- Négocier, à l'initiative de la CPNEF-SV une charte pour l'emploi (incluant le bon usage de l'intermittence, le développement de la formation, ... ).

*Partenaires concernés : partenaires sociaux et CPNEF-SV*

### **Constats**

La connaissance des différents aspects du fonctionnement du spectacle vivant demeure faible. Le CEP apporte des réponses, mais de nombreuses zones d'ombre persistent. Il y a clairement des raisons objectives à ces difficultés. Le secteur, de par sa taille, sa nature et sa structure mêmes, se plie difficilement aux approches statistiques.

Il est néanmoins impératif de progresser dans ce domaine. L'action devrait être menée conjointement sur des deux points suivants :

- La connaissance économique des différents secteurs d'activités de la branche. Quelques exemples peuvent être cités : malgré une implication forte des pouvoirs publics dans le fonctionnement des entreprises, les mécanismes économiques de production et diffusion demeurent mal connus ou pour le moins non transparents. Certains secteurs ou certains réseaux de diffusion, en général ceux qui sont peu ou pas subventionnés, n'ont pas fait l'objet d'approches socio-économiques. Le lien entre l'activité (la programmation, l'exploitation des spectacles, leurs coûts, etc.) et l'emploi généré (type d'emploi, volume d'activité, etc.) devrait être étudié plus systématiquement par domaine artistique.

- La connaissance de l'emploi apparaît paradoxalement meilleure sous l'angle macro (le spectacle vivant dans son ensemble et les grandes catégories d'emploi). L'exploitation des sources professionnelles (Groupe Audiens, Caisse des congés spectacles) a permis de cerner le secteur mais il reste à construire une vision plus fine, par secteur et par famille d'emploi, et à assurer le suivi des informations collectées et produites par le CEP.

### **Actions envisagées**

- ***Initier un groupe de travail sur les nomenclatures d'emploi pour caler les différentes approches homogènes.***

Le CEP a révélé l'impossibilité de raccorder entre elles les différentes sources et à montrer l'inadéquation des catégories utilisées par les nomenclatures. Ce point est un préalable à toute amélioration de la visibilité statistique du secteur.

- ***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 routines 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 :*** CPNEF-SV, Groupe Audiens, Caisse des congés, ANPE, AFDAS, syndicats professionnels, ministère de la Culture, INSEE et DARES.