

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

Octobre 2015

- Synthèse -

Le premier diagnostic socio-économique du spectacle vivant a été publié en 1997 : le Contrat d'études prospectives (CEP). Outil pour l'action, ce rapport comportait un état des lieux chiffré et qualitatif du secteur. A partir des constats et enjeux qui ont émergés, le CEP proposait en conclusion des mesures en faveur de l'emploi et de la formation.

Le CEP a donc contribué à la reconnaissance du secteur et de ses caractéristiques. Il a également permis de mobiliser durablement la profession dans la mise en œuvre de solutions favorisant la structuration et la professionnalisation.

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 en charge de l'emploi et de la culture - et les organismes sociaux - Audiens, Pôle emploi, Afdas, FCM, CNV, Adami et Spedidam.

La CPNEF-SV a donc jugé utile de revenir au CEP afin :

- ▶ **d'établir un diagnostic comparé**
 - ▶ mesurer les évolutions sur près de 20 ans
 - ▶ faire émerger de nouveaux enjeux
- ▶ **de proposer des pistes d'actions**
 - ▶ établir un bilan synthétique des actions mises en œuvre
 - ▶ actualiser les recommandations

Contexte : quelques facteurs d'évolution depuis le CEP de 1997

► *Liste non exhaustive et non classée. Les sigles sont précisés à la fin de la synthèse.*

Facteurs artistiques et culturels

- Développement et structuration des musiques actuelles, comédies musicales, spectacles d'humour, arts de la rue, nouveau cirque, danses urbaines...
- Développement de spectacles interdisciplinaires et d'œuvres hybrides.
- Développement de l'offre de spectacles pour le jeune public.
- Développement des festivals sur tout le territoire et de l'événementiel.
- Développement d'interventions artistiques dans des espaces et lieux non dédiés.
- Développement des actions d'éducation artistique et culturelle.
- Développement des pratiques en amateur.

Facteurs politiques et institutionnels

- Développement de l'implication des collectivités territoriales en matière de culture.
- Généralisation des financements croisés (Etat, régions, départements, villes).
- Développement des aides à la création, production, diffusion et formation des fonds professionnels et sociétés civiles (CNV, ASTP, Adami, Spedidam, SACD, SACEM, FCM...).
- Développement d'accords en faveur de l'emploi et la formation avec l'Etat (EDEC, ADEC) et avec les régions (COEF, accords-cadres...).
- Instauration d'Hadopi.

Facteurs législatifs, réglementaires et conventionnels

- Réforme des licences d'entrepreneurs de spectacle.
- Codifications de la réglementation dans le Code du travail (« Titre deuxième relatif aux professions du spectacle, de la publicité et de la mode », articles 7121-1 et suivants).
- Réglementation européenne relative à la libre prestation de service.
- Développement des obligations liées à la sécurité et la santé au travail dans les entreprises, ainsi qu'à l'accessibilité des personnes handicapées.
- Couverture complète du secteur par trois conventions collectives étendues et accord interbranche sur la politique contractuelle.

Facteurs organisationnels et liés à l'écosystème

- Développement et renforcement des organismes sociaux sectoriels (Audiens, Fonds de professionnalisation, Afdas et CMB).
- Réorganisation de Pôle emploi spectacle en tant que réseau dédié.
- Création et montée en charge du Guso (Guichet unique du spectacle vivant).
- Développement d'organisations d'employeurs couvrant l'ensemble des activités et de fédérations patronales.
- Renforcement des missions de la CPNEF-SV et création de l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du spectacle vivant.
- Diversification des formes entrepreneuriales et des statuts juridiques des entreprises.
- Création d'EPCC, d'EPA et d'EPIC.
- Développement de centres de ressources nationaux spécialisés et d'agences régionales (information, accompagnement, formation... aujourd'hui globalement fragilisées).
- Renforcement de la structuration du secteur public autour de labels donnant lieu au respect d'un cahier des charges (CDN, CCN, scènes nationales, scènes conventionnées, SMAC, CNAR, PNAC...).
- Développement de réseaux professionnels, plus ou moins formalisés (de programmeurs, diffuseurs, salles/lieux...).

- Création du label des prestataires de services techniques du spectacle vivant.
- Création du label PrestaDD de développement durable dans la prestation de services techniques du spectacle vivant et de l'événementiel.

Facteurs technologiques

- Révolution informatique et numérique :
 - dans les domaines artistiques (musique assistée par ordinateur, vidéo et 3D, corps virtuels illusions, motion capture, nouvelles écritures...).
 - dans les domaines techniques (réseaux, captation, projection d'image et vidéo...)
 - dans les domaines administratifs de la production/diffusion, communication, relations publiques, commercialisation et accueil (nouvelles technologies de l'information et des communications, Web, site internet, logiciels de gestion intégrée, commerce électronique, streaming, échanges de contenus culturels, produits dérivés de la scène, protection du droit intellectuel et artistique, dématérialisation de la billetterie...).
- Nouveaux équipements techniques en son, lumière et machinerie (électronique, logiciels, led, laser...), en décors (imprimantes 3D, logiciels de modélisation 3D...).
- Emergence des réseaux sociaux, plateformes en ligne, téléphonie et internet mobiles.
- Développement des outils et moyens écologiques.

Facteurs économiques

- Augmentation puis érosion des subventions et aides émanant des pouvoirs publics.
- Diversification des financements (aides et subventions hors secteur culture, crédits européens, nouveaux fonds d'investissements, commercialisation, marketing, mécénat, financements participatifs...).
- Développement des activités relevant de l'économie sociale et solidaire.
- Allongement des délais entre les phases de création et de diffusion, du fait de la complexification du financement des projets artistiques.
- Développement du « phénomène de concentration » dans la filière musicale.
- Effondrement de l'économie du disque.
- Apparition des fournisseurs d'accès internet, utilisateurs des contenus artistiques.
- Augmentation du piratage, téléchargements illégaux...
- Augmentation du marché noir de la billetterie.
- Coût des nouvelles technologies.
- Augmentation des coûts du « théâtre en ordre de marche » (frais fixes), des matières premières (pour les décors, costumes...), de l'énergie et du carburant.

Facteurs sociaux

- Développement d'un marché de travail européen, voire mondialisé, et de pratiques de dumping social.
- Généralisation des contrats pour les artistes de la musique dits « à 360° » (revenus de la scène, ventes de disques, édition, synchro, sponsoring, merchandising...).
- Développement des revenus périphériques aux concerts.
- Développement d'intermédiaires entrepreneuriaux (bureaux de production, coopératives, sociétés de portage salarial -pourtant incompatibles avec la législation...).
- Renouveau du métier d'agent artistique.
- Développement au recours des contrats aidés (emplois jeunes, contrats d'insertion...).
- Développement de la présence de stagiaires issus des formations professionnelles.
- Phénomène générationnel de renouvellement des profils des entrants sur le marché du travail, issus de parcours de formations initiales spécialisées.
- Difficultés administratives accrues pour la mobilité internationale des artistes (artistes français se produisant à l'étranger, mais aussi les artistes étrangers désireux de se produire en France).

Facteurs liés à la formation professionnelle

- Création de la CPC du spectacle vivant du ministère de la culture, qui a permis de créer des diplômes pour les artistes interprètes relevant de l'enseignement supérieur.
- Augmentation de l'offre de formation initiale et continue sur tout le territoire, qualifiante et certifiante (diplômes, titres professionnels, CQP, certificats...) suite à la loi de modernisation sociale de janvier 2002 qui a créé la CNCP et la VAE.
- Conclusion d'accords de branche relatifs à la formation professionnelle continue des salariés permanents et intermittents du spectacle plus favorables que les dispositions légales, permettant la mise en œuvre des dispositifs gérés par l'Afdas.
- Apport de financements des conseils régionaux pour la formation professionnelle continue, prenant la forme d'un conventionnement avec l'Afdas.

Un écosystème structurellement fragile

En 1993 :

- 4 608 employeurs du spectacle vivant et enregistré
- 160 000 salariés du spectacle vivant et enregistré

Source : CEP - Audiens

Publié en 1997, le CEP soulignait que le secteur du spectacle vivant est une mosaïque complexe, marqué par un fonctionnement du marché du travail atypique et flexible, des difficultés d'insertion et 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, générant un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

► Le CEP concluait que le spectacle vivant est un secteur dynamique en croissance, en constants renouvellements et capable d'innovations. Néanmoins, il est aussi structurellement fragile sur le plan socio-économique. L'essentiel des enjeux alors pointés, visaient la consolidation et la professionnalisation des salariés et des entreprises, mais également du milieu professionnel lui-même, via un renforcement de ses organisations et institutions, et par l'ajustement des cadres réglementaires.

Les avancées statistiques :

- le spectacle vivant est distingué du spectacle enregistré et des employeurs relevant du champ du Guso ;
- des nomenclatures stabilisées ;
- des sources expertisées (Audiens, Pôle emploi, DADS et Afdas) ;
- des actualisations annuelles ;
- des indicateurs nationaux déclinables régionalement.

Un diagnostic de l'emploi fiabilisé et stabilisé

Le CEP pointait la nécessité d'améliorer la production de statistiques. Des indicateurs, qui permettent de connaître avec finesse la situation de l'emploi et son évolution sont désormais disponibles (tableaux de bord, rapports et bilans, études, rapports de branche...). De nombreux travaux qualitatifs ont également été réalisés.

Les cadres d'expertise et de concertation ont aussi été renforcés au niveau national (CPNEF-SV/OPMQC-SV, CNPS) et régional (COREPS, contrats d'objectifs...).

► La lisibilité du marché du travail au niveau sectoriel s'est nettement améliorée. Néanmoins, du fait des fortes disparités observées, des travaux complémentaires thématiques ou typologiques pour expliciter les écarts et en savoir plus sur certaines populations devront être conduits (tant sur les entreprises que sur les salariés). De plus, après un déficit d'indicateurs, le secteur souffre aujourd'hui d'un déficit d'articulation.

Point de vigilance : l'appropriation par les décideurs politiques des indicateurs et des résultats des travaux d'étude est à renforcer.

Dynamisme et hétérogénéité des entreprises

En 2012 :

- 19 160 entreprises de spectacle vivant
- dont :
- 16 231 entreprises des Arts du spectacle (90.01Z) ;
- 2 365 entreprises des Activités de soutien au spectacle vivant (90.02Z) ;
- 564 entreprises de la Gestion de salles de spectacles (90.04Z).

13 % de turn-over.

37 % des entreprises ont moins de cinq ans.

Source : Tableau de bord OPMQC-SV/Audiens

En douze ans (2000-2012), le nombre d'entreprises du spectacle vivant a augmenté de 61%. Cette hausse constante s'accompagne néanmoins d'une fragmentation du paysage des employeurs et d'un accroissement des disparités entre les grands établissements et une myriade de toutes petites entreprises. Si 3% des entreprises versent la moitié de la masse salariale totale, 61% emploient moins de dix salariés durant l'année (CDI, CDD et CDDU) et 54% fonctionnent sans aucun salarié permanent (CDI/CDD). Cette croissance du nombre d'entreprise masque donc les fragilités d'une partie d'entre-elles, perceptibles par un fort taux de renouvellement et une faible ancienneté.

► Le spectacle vivant est toujours composé de micromarchés mais on observe une indéniable structuration et organisation du secteur. La pérennisation de l'emploi résultant de la pérennisation de l'entreprise, les solutions identifiées ont changées : l'accompagnement des structures est désormais posé comme un levier à privilégier alors que jusqu'ici la formation des personnels étaient la principale réponse.

Point de vigilance : la consolidation et le développement de très petites entreprises nécessite des dispositifs adéquats, qui supposent d'interroger au-delà de leurs projets artistiques, leurs modèles socio-économiques et pratiques de gestion de la main-d'œuvre. De plus, afin de favoriser une responsabilisation sociale des entreprises, une « qualification/label » favorisant l'accès aux financements des pouvoirs publics est une possibilité offerte. Sa faisabilité pourrait être expérimentée dans quelques régions.

Des restrictions budgétaires des pouvoirs publics qui creusent les déséquilibres

La fragilité des entreprises du spectacle vivant, qui développent des activités à risques, est liée principalement à leurs ressources financières et marges budgétaires, que leur économie relève du secteur public subventionné ou privé. Or, leurs ressources sont globalement en baisse. D'une part, parce que les dépenses des ménages français dans le domaine de la culture et des médias ont baissé, et tout particulièrement dans le spectacle vivant. D'autre part, parce que le secteur est confronté à un climat d'austérité budgétaire de la part des pouvoirs publics. Alors que les collectivités territoriales sont progressivement devenues les premières contributrices au financement public du spectacle vivant, devant l'Etat, les inquiétudes du secteur redoublent face à l'affaiblissement de leurs soutiens.

► **Face à des déséquilibres économiques structurels confirmés, le secteur a su jusqu'ici réagir à ces contraintes en mobilisant les pouvoirs publics et les fonds professionnels, mais aussi en développant des synergies de réseaux (concentration horizontale), des systèmes de coopération innovants... Les branches publiques et privées ne développent néanmoins pas les mêmes stratégies.**

Point de vigilance : le spectacle vivant connaît actuellement une mutation profonde de son environnement et de son modèle de production/diffusion qui impacte durement l'ensemble des entreprises, faisant craindre des cessations d'activité sans précédents, dont les salariés seront les premières victimes.

Une hausse des effectifs salariés et un creusement des inégalités

Le nombre de salariés du spectacle vivant a augmenté de 35% sur la période 2000/2012. Néanmoins, l'effet ciseaux se confirme : le nombre de salariés augmente plus vite que le volume d'emplois offert. Néanmoins, ce constat n'induit pas que la précarité se généralise car le salaire moyen sur cette même période progresse de 14%. Par contre, la hausse des effectifs s'accompagne d'un creusement des inégalités salariales : les revenus salariés des plus aisés augmentent deux fois plus vite que ceux des plus modestes (+25% contre +11%). L'augmentation des revenus salariaux profite donc d'abord aux professionnels les plus aisés. De plus, la hausse des effectifs génère une diversification du type d'emploi : ce sont les effectifs sous CDD qui augmentent le plus rapidement, puis ceux sous CDI et enfin ceux sous CDDU.

► **Les situations des salariés du spectacle vivant sont donc de plus en plus hétérogènes. Les facteurs d'inégalités sont multiples, c'est-à-dire liés au(x) métier(s) exercé(s), au contrat de travail (CDI, CDD, CDDU), à l'employeur (taille, activité, localisation, modèle économique...), mais aussi au profil des personnes (âge, genre, domicile, origine sociale...). Les artistes restent les populations les plus fragiles, mais les variations y sont très fortes au sein de ce domaine.**

Point de vigilance : la complexité des trajectoires professionnelles nécessite le développement d'approches par typologies et longitudinales afin de proposer des solutions et des modes d'accompagnements ciblés.

Un marché du travail très instable et volatil

Le constat d'instabilité et d'insécurité professionnelle continue de dominer le diagnostic du fait du recours largement répandu de contrats de travail de courtes durées : 84% des salariés exerçant dans les entreprises du spectacle vivant sont en CDD/CDDU en 2012.

Quant à la volatilité, le marché du travail est marqué par des flux d'entrées et de sorties de salariés importants. Le renouvellement des effectifs salariés du spectacle vivant est de 40% et près d'un cinquième des salariés sont des primo-entrants (17,7%).

De plus, le maintien dans l'emploi demeure incertain : la moitié des effectifs présents en 2000 ne l'est plus trois ans plus tard. La moitié de ceux qui entrent pour la première fois sur le marché du travail disparaît au bout d'1 an et les 2/3 au bout de 3 ans.

En 2012 :

215 163 salariés du spectacle vivant (1).

Dont :

- 52% d'artistes interprètes ;
- 39% des personnels techniques et administratifs non cadres ;
- 9% de personnels cadres.

Source : Tableau de bord OPMQC-SV/Audiens

(1) Individus ayant exercé une activité pour des employeurs du SV ou relevant du champ du Guso, quelle que soit la durée du contrat de travail.

En 2012 :

- 70% de salariés en CDDU ;
- 14% de salariés en CDD ;
- 16% de salariés en CDI.

Source : Tableau de bord OPMQC-SV/Audiens

► La possibilité de faire carrière durablement dans le spectacle vivant ne concerne donc que peu d'individu. Cependant, contrairement à d'autres secteurs où la mono-activité est la norme, le spectacle vivant offre également des emplois à des personnes qui ont une autre activité salariée, et qui ne cherchent probablement pas à s'y insérer durablement, ce qui explique en partie la volatilité des effectifs.

Point de vigilance : du fait de l'hétérogénéité des situations professionnelles, l'efficacité des modes de régulations sociaux devraient mieux prendre en compte la complexité des statuts des personnes (cumul) et de leurs parcours professionnels (mobilité).

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

Les volumes de travail annuels dans le spectacle vivant sont extrêmement disparates :

- près d'1/3 des salariés travaillent plus de 500h en 2011 ;
 - 8% des salariés travaillent 1 820h et +, dont 14% de pluriactifs ;
 - 24% travaillent entre 500 et 1 820h, dont 42% ;
- près de 2/3 des salariés travaillent moins de 500h en 2011 ;
 - 26% travaillent entre 100 et 500h, dont 65% de pluriactifs ;
 - 42% travaillent moins de 100h dans l'année 2011, dont 65% sont pluriactifs.

► Ces indicateurs témoignent des inégalités individuelles quant au temps de travail annuel, encore renforcées par une composition des revenus complexe qui varie fortement pour chacune de ces catégories (salaires issus du spectacle vivant, et/ou de l'audiovisuel ou de tout autre secteur, mais aussi des indemnités chômage).

Ainsi, la couverture sociale spécifique aux professions du spectacle ne profite vraisemblablement qu'à une partie seulement des effectifs, qu'il s'agisse des droits à l'assurance chômage, la mutuelle, la prévoyance, la formation professionnelle...

Point de vigilance : les résultats ne prennent pas en compte les revenus issus des activités non salariées (droits de la propriété intellectuelle, prestations facturées) ou des emplois relevant de la fonction publique (enseignants, techniciens ou personnels administratifs...). Reste que la régulation sociale dans le spectacle semble dépendre pour certains aspects d'une approche plus globale à un niveau intersectoriel.

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

Plus de la moitié des salariés du spectacle vivant sont pluriactifs en 2011 (soit 55%), c'est-à-dire qu'ils exercent également pour des employeurs n'ayant pas le spectacle vivant pour activité principale.

Quand les salariés du spectacle vivant sont pluriactifs, ils exercent pour l'essentiel dans le secteur associatif hors du secteur du spectacle vivant (animation, loisir, tourisme...), la fonction publique et l'enseignement. L'emploi des salariés du spectacle vivant dans l'audiovisuel n'est que de 15%.

► 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 cette démultiplication professionnelle par les partenaires sociaux. Le défi de la pluriactivité implique ainsi la poursuite des travaux centrés sur l'analyse des métiers et les compétences (cartographie/référentiels), afin d'en permettre la reconnaissance.

Point de vigilance : la sécurisation des parcours professionnels étant un enjeu majeur dans le spectacle vivant, ces mobilités réclament ainsi probablement une articulation entre les régimes de protection sociale des secteurs concernés et la création de dispositifs de validation interbranche des capacités transférables.

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

En 2011 :

55% des salariés du SV sont pluriactifs ⁽¹⁾.

- 56% des artistes du SV sont pluriactifs ;
- 47% des techniciens et directeurs/administrateurs de production du SV sont pluriactifs ;
- 58% des autres personnels du SV sont pluriactifs.

⁽¹⁾ lexique en fin de synthèse

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

Une forte spécificité de l'offre de formation professionnelle

En 2014 :

- Près de 400 formations qualifiantes de longue durée repérées :
 - 54 % artistiques ;
 - 32 % techniques ;
 - 14 % administratives.
- 28 formations en apprentissage.

Source : OPMQC-SV / Répertoire des formations

- Un nombre de stages courts très important mais difficile à dénombrer précisément.

32% des ressources financières des organismes de formation du SV viennent directement des personnes, contre 18% dans les autres secteurs.

Source : CPNEF-SV / Céreq, étude *La relation emploi/formation*

La volumétrie de l'offre de formation professionnelle initiale et continue a fortement progressé depuis les années 1990, répondant à une demande très diversifiée (le spectacle vivant compte près de 200 métiers). Le repérage des formations a constitué une priorité et a pu être amélioré via divers répertoires sectoriels. Néanmoins, la lisibilité de l'offre reste problématique, les organismes ne présentant pas clairement les objectifs de formation en termes de compétences visées, les profils et prérequis, les méthodes pédagogiques, et se concentrent sur la simple communication des programmes et listings des enseignants.

L'offre de formation est également très spécifique par rapport à d'autres secteurs sur d'autres aspects. D'abord, quant au profil des organismes, qui pour une large part, relèvent du secteur public (ministère de la culture et de l'enseignement supérieur pour les universités). Et quand ils relèvent du secteur privé, ils sont majoritairement constitués sous le statut associatif et n'appliquent pas la convention collective de la branche de la formation professionnelle. Autres particularismes forts de l'offre : la distinction entre formation initiale et professionnelle est beaucoup moins marquée que dans les autres secteurs (les publics se mélangeant), et une grande partie des formations ne sont pas certifiantes, leur valeur d'usage n'étant pas établie sur le marché du travail.

► L'offre de formation professionnelle répond globalement aux besoins du secteur. Néanmoins, l'articulation avec les possibilités d'emploi se pose avec une acuité dans le spectacle vivant, du fait de l'attractivité du secteur (pour les jeunes et adultes), mais aussi du fait de la généralisation de l'emploi en CDD/CDDU qui conduit un grand nombre de personnes à s'auto-prescrire des parcours de formation, qu'elles aient des droits ouverts à l'Afdas ou non (relevant dans ce cas de Pôle emploi et de politiques régionales).

Point de vigilance : la réforme de la formation professionnelle de 2014 va fortement impacter l'offre en imposant la création de certifications. Les organismes vont devoir développer de lourdes démarches d'ingénierie pour s'adapter à ce nouveau paysage contraignant, qui pourront néanmoins s'avérer bénéfiques sur le plan de la qualité et permettront de mettre en place des parcours pédagogiques individualisés, sous forme modulaires, aujourd'hui quasi inexistantes. Quant au secteur professionnel, en réponse aux objectifs d'orientation des publics, il devra mieux affirmer sa politique de formation professionnelle tant initiale que continue, sur la base des besoins et priorités repérés.

Des résultats d'insertion à l'issue des formations professionnelles inégaux

75% des sortants des formations initiales spécifiques au SV en 2004 ont eu une activité dans le SV 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.

Source : CPNEF-SV / Céreq, étude *La relation emploi/formation*

La formation professionnelle initiale préparant aux métiers du spectacle vivant serait une voie efficace d'accès à l'emploi (cf. source ci-contre). Cependant, elle n'est pas l'unique voie ni même la principale car le spectacle vivant fait travailler une grande part d'individus non formés spécifiquement à ses métiers. Beaucoup ont suivi une formation généraliste leur permettant l'acquisition de compétences élevées. C'est tout particulièrement le cas pour les techniciens et les personnels administratifs, pour qui la formation spécifique est un complément et intervient via la formation continue. Pour les artistes, la formation spécifique au spectacle vivant est plus nécessaire, vu le niveau d'excellence requis, mais elle ne suffit pas pour s'insérer durablement.

Globalement, les sortants de formations spécifiques au spectacle vivant trouvent un emploi relativement rapidement, mais l'insertion durable est assez rare. De plus, leur densité d'emploi (volume de travail) est moindre que pour les personnes issues de formations généralistes. On observe ainsi que les formations initiales spécialisées ont un effet variable, parfois accélérateur de carrière mais souvent faible voire négatif.

En 2012 :

23 792 salariés permanents et intermittents du SV⁽¹⁾ ont bénéficié d'une formation continue.

En augmentation de 5,8% par rapport à 2011.

Répartition des stagiaires :

- 41,5% en CDI
- 8,5% en CDD
- 50% en CDDU

⁽¹⁾Ayants droits Afdas

Source : Tableau de bord OPMQC-SV / Afdas

Concernant les formations professionnelles continues, une enquête conduite à titre expérimental (cf. source ci-contre) montre que globalement le taux d'activité dans le spectacle vivant et les revenus augmentent significativement après.

Cependant, l'effet protecteur des formations continues (capacité à rester sur le marché du travail du spectacle vivant et/ou à se stabiliser via un emploi permanent), n'est ni avéré ni infirmé, et semble varier nettement en fonction des activités visées : l'effet protecteur est moins fort pour les artistes que pour les techniciens et les personnels administratifs.

De plus, l'attractivité du secteur est telle que les formations professionnelles continues servent aussi de porte d'entrée à des personnes qui n'ont aucune expérience professionnelle dans le spectacle vivant.

Ces résultats incitent à systématiser les études d'insertion pour chaque formation qualifiante, sur des bases pas uniquement déclaratives (un croisement avec les fichiers d'Audiens est une possibilité), dont les résultats devraient être communiqués aux bénéficiaires ainsi qu'aux financeurs (pouvoirs publics, Afdas, Pôle emploi) et à la CPNEF-SV.

► Concernant le rôle de la formation professionnelle dans le spectacle vivant, un glissement s'est opéré des enjeux de professionnalisation à ceux de sécurisation des parcours professionnels, portés par les politiques publiques interprofessionnelles. Pour autant, au niveau sectoriel, les actions de formation devraient s'inscrire dans une logique davantage préventive et prospective, et articuler stratégies d'entreprises (les besoins en formation) avec les attentes des individus au regard de leur souhait d'évolution (la demande en formation).

Point de vigilance : les besoins en formation des entreprises ne pourront être repérés qu'à condition qu'elles améliorent, en interne, leurs pratiques en ressources humaines (dont GPEC) et management.

Recommandations

Si le spectacle vivant a notoirement progressé dans sa structuration et sa professionnalisation, entraînant des avancées indéniables, le développement des activités et la sécurisation des parcours des professionnels restent à consolider, dans un contexte socio-économique particulièrement incertain.

Sur demande de la CPNEF-SV, le Céreq livre en guise de conclusion du rapport quelques recommandations à visée opérationnelle. Qu'il s'agisse de propositions anciennes ou nouvelles, consensuelles ou sujettes à débat, elles contribuent à construire l'avenir de la profession.

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-compétence, de la pluriactivité et de la poly-activité.
- Faciliter l'articulation des systèmes de protection sociale des professionnels pluriactifs, dans et hors 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 prérequis exigés et des profils des stagiaires, dans le respect des normes réglementaires attendues.
- Développer les capacités d'ingénierie des organismes de formation, notamment en terme 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 en 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 se perpétuent-elles dans la moyenne durée ?
- Améliorer la connaissance des situations de fortes précarité et notamment les bénéficiaires du RSA. 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 typologie 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'information 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 diagnostics généraux déconnectés d'une phase opérationnelle.
- Favoriser, par tous les 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.

Sigles

| | |
|-------------|--|
| ADEC | Actions de développement de l'emploi et des compétences |
| Afdas | OPCA et OPACIF du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, de la presse écrite, des agences de presse, de l'édition, de la publicité, de la distribution directe et des loisirs |
| Audiens | Groupe de protection sociale dédié au monde de la culture, de la communication et des médias |
| ASTP | Association pour le soutien du théâtre privé |
| CDDU | Contrat de travail à durée déterminée dit d'usage, cf. D.1242-1 du Code du travail |
| Céreq | Centre de recherches et d'études des qualifications |
| CMB | Médecine et santé au travail |
| CNCP | Commission nationale des certifications professionnelles |
| CNPS | Conseil national des professions du spectacle |
| CNV | Centre national de la chanson, des variétés et du jazz |
| COEF | Contrat d'objectif emploi formation |
| CPC | Commission professionnelle consultative |
| CPNEF-SV | Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| DADS | Déclarations annuelles de données sociales |
| DIF | Droit individuel à la formation |
| EDEC | Engagement de développement de l'emploi et des compétences |
| FCM | Fonds pour la création musicale |
| Hadopi | Haute autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet |
| 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 |
| MTEFP DGEFP | Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle |
| SACD | Société des auteurs et compositeurs dramatiques |
| Sacem | Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique |

Lexique

Les salariés mono-actifs du spectacle vivant

Salariés ayant eu des contrat(s) de travail sur l'année considérée qu'avec des employeurs du secteur du spectacle vivant. Cette acception élargie de la mono-activité comprend ainsi les salariés à employeurs multiples (le multi-salariat) mais aussi toutes les situations de diversification éventuelle des pratiques professionnelles.

Les salariés pluriactifs du spectacle vivant

Salariés ayant 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 ».

« Le CEP 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 ».

Contrat d'études prospectives du spectacle vivant, éd. La documentation française, 1997

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



Avec les contributions de Carole Zavadski CPNEF-SV et Renaud Descamps Céreq.

Comité de pilotage :

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 MTEFP DGEFP et le MCC DEPS et DGCA, Audiens, Afdas, Pôle emploi et CNV.

Téléchargez le rapport complet sur le site : www.cpnefsv.org



emploi formation spectacle vivant

48 RUE SAINT-HONORÉ 75001 PARIS ■ TÉL. : 01 40 26 12 58 ■ INFO@CPNEFSV.ORG ■ WWW.CPNEFSV.ORG