Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère
Culture
Communication

DRAC du Limousin
ervices action culturelle

Centre d'Etudes
périeures d'Aménagement

Eléments de diagnostic des emplois et de la formation dans le domaine du spectacle vivant en Limousin

Aline GALLOU

Juin à Septembre 200

Eléments de diagnostic des emplois et de la formation dans le domaine du spectacle vivant en Limousin.

A la différence du cinéma et de l'audiovisuel, le principe même du spectacle vivant réside dans l'exécution en direct devant un public avec la présence physique des artistes.

Cela peut être l'opéra, l'opérette, les comédies musicales, les pièces de théâtre, les concerts e rock ou de musique classique, les récitals lyriques ou d'artistes de variétés, les ballets, les revues sur glace, les pantomimes, les spectacles de cirque, les spectacles de rue, les spectacles forains, les chorales, les fanfares....

REMERCIEMENTS

Un remerciement tout particulier revient à :

- Mme Hocine, conseillère action culturelle et territoriale, DRAC du Limousin
- Mr Madjarev, adjoint au directeur régional des affaires culturelles chargé du développement culturel, conseiller cinéma, théâtre et audiovisuel, DRAC du Limousin.
- Mr Baptiste, maître de conférence, mon tuteur,

pour leur soutien, leur conseils et les spectacles auxquels j'ai pu assister tout au long de mon stage.

Je tiens aussi à remercier, pour leur aide et leur patience :

- ✓ L'ensemble du personnel de la DRAC du Limousin
- ✓ L'ensemble des personnes contactées au Ministère de la Culture et de la Communication, en particulier le Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
- ✓ AFDAS Bordeaux
- ✓ M. Anglard, du service tarification de la CRAMCO
- ✓ M. Bousso, chargé de mission DLA au BIJD de la Creuse
- ✓ M. Courgnaud, chargé de mission DLA à Airelle Limousin
- ✓ Mme Couturier, d'Uniformation
- ✓ Mme Dubois, chargée de la cellule formation professionnelle du Conseil Régional du Limousin
- ✓ MM. Dufeil et Perrot, du service contrôle de gestion de la DRANPE
- ✓ Mme Ezquerra, de la FOL 87
- ✓ Mme Fayolle, chargée de mission observatoire à Arcade-PACA
- ✓ Le GEIQ Art et Culture de la Friche de la Belle de Mai
- ✓ MM. Gibaud et Guillet de l'agence ANPE Limoges - Carnot (la plus connue de France !) et du réseau ANPE Culture Spectacle
- ✓ Mme Guerrerro et M. Lafitte, de l'association Musique et Danse en Limousin
- ✓ Mme Gravie, co- administratrice de la Cie le Volcan bleu et de la Cie La Lézarde, membre de la coordination des intermittents
- ✓ MM. Guinot et Piquerez, de la Coordination Analyse de la Performance et Statistiques, des Assedic du Limousin
- ✓ Le GUSO, guichet unique du spectacle occasionnel
- ✓ Mme Lornac, du Carif du Limousin
- ✓ Mme Méquin, de la DDTEFP
- ✓ M. Migeot, chargé de l'observatoire régional du spectacle vivant au sein de l'association Musique et Danse en Poitou-Charentes
- ✓ M. Nouhaud, chargé de la cellule Emplois Jeunes du conseil régional du Limousin
- ✓ M. Paquiet du conseil régional du Limousin
- ✓ L'agence Premier'acte
- ✓ M. Puybaraud, de la DRTEFP
- ✓ Mme Vant, chargée de mission DLA à la mission locale de Tulle
- ✓ Sans oublier le CNFPT, la Caisse des Congés Spectacles, AUDIENS pour n'avoir toujours pas répondu à mes demandes de renseignements… !
- ✓ Et bien sûr, last but not least, Franck, Jean-Michel, Marylène, Nathalie, Patricia et Viviane…

INTRODUCTION

Le spectacle vivant a beaucoup fait parlé de lui à l'été 2003, en effet la « crise des intermittents » a sensibilisé bon nombre de personnes à l'importance que pouvait prendre la culture dans l'économie et suscité aussi l'incompréhension d'autres, sceptiques quant au régime spécifique d'assurance chômage et peu connaisseurs de la forme que prend le travail dans ce milieu.

Nous ne nous ferons pas ici juge du problème des intermittents mais nous tenterons plutôt de présenter la situation actuelle de la formation et du travail dans le domaine du spectacle vivant, que ce travail prenne une forme intermittente ou non ; nous essaierons aussi de dégager les évolutions qui se sont dessinées ces dernières années. C'est ce qui nous a été demandé, afin de pouvoir engager ensuite des discussions sur des bases plus solides peut-être.

Il servira d'ailleurs aux services de la DRAC pour l'organisation de la Conférence Régionale des Professions du Spectacle (COREPS), en présence de personnels de différentes administrations et de représentants des syndicats d'employeurs et d'employés du spectacle vivant.

Dès le début nous avons considéré que le spectacle vivant se résumait à la danse, la musique, le théâtre, les arts de la rue et ceux du cirque. Nous avons essayé d'analyser ces secteurs au mieux bien qu'il fût parfois difficile de les séparer d'autres domaines de la culture, comme l'audiovisuel et le cinéma.

Ce travail s'attache à mettre en évidence les spécificités liées au domaine d'étude, tout au long de l'exposition des données que nous avons pu recueillir, pour ensuite permettre une analyse plus fine. Il se sépare en deux documents : l'un universitaire et l'autre très synthétique.

Les thèmes qui seront aborder sont les suivant :

- La méthodologie utilisée,
- Les formes d'emploi dans le spectacle vivant,
- Les données sur l'emploi global,sans distinguer l'intermittence,
- L'emploi intermittent en Limousin,
- Les demandes et offres d'emploi,
- L'emploi associatif dans le spectacle vivant,
- La formation.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS....2

INTRODUCTION....3

SOMMAIRE....4

MÉTHODOLOGIE....7

I. LE CHAMP ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE....8

A. DÉFINITION DU CHAMP DE L'ÉTUDE....8
B. LES OBJECTIFS EN TERME DE CONNAISSANCE DU DOMAINE D'ÉTUDE....8

II.RECUEIL DE L'INFORMATION....9

A. LES ORGANISMES RESSOURCES....9
B. LES PROBLÈMES LIÉS À L'UTILISATION DES NOMENCLATURES....9

LES FORMES D'EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT....15

I. L'INTERMITTENCE....16

A. QU'EST-CE QUE L'INTERMITTENCE ?....16
B. LE CHAMP D'APPLICATION DES ANNEXES VIII ET X AVANT LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2003....16
C. LE CHAMP D'APPLICATION DES ANNEXES VIII ET X SUITE AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2003....17
D. CE QUI EST NÉCESSAIRE POUR BÉNÉFICIER DE L'ASSURANCE CHÔMAGE....19

II.FICHES SYNTHÉTIQUES SUR LE STATUT SOCIAL EN FONCTION DU TYPE DE CONTRAT POUR LE SPECTACLE VIVANT....19

A. LE C.D.I....20
B. LE C.D.D. DE DROIT COMMUN....21
C. LE C.D.D. D'USAGE ET LE C.D.D. D'USAGE COLLABORATEURS DE LONGUE DURÉE....21

III. DE NOUVELLES FORMES D'EMPLOI....23

A. DÉFINITION DU TEMPS PARTAGÉ....23
B. LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS....24
C. LE MULTISALARIAT....27

LES DONNÉES SUR L'EMPLOI GLOBAL, SANS DISTINGUER L'INTERMITTENCE....28

I. LA PLACE DU SECTEUR ET DES PROFESSIONS CULTURELLES DANS L'EMPLOI....29

A. LES PROFESSIONS CULTURELLES : DES PROFESSIONS DE PLUS EN PLUS RECHERCHÉES....29
B. LE SECTEUR CULTUREL : UN SECTEUR PEU IMPORTANT AU SEIN DE L'ÉCONOMIE DU LIMOUSIN, MAIS UN SECTEUR EN CROISSANCE....32

II.LES DONNÉES SUR L'EMPLOI SALARIÉ (HORS INTERMITTENTS)....33

A. EVOLUTION DE LA SITUATION POUR LE LIMOUSIN....34
B. DES EMPLOIS SALARIÉS MAJORITAIREMENT EN HAUTE-VIENNE....35

III. QUELQUES DONNÉES SUR LE VOLUME DE TRAVAIL DES PROFESSIONS DU SPECTACLE....37

L'EMPLOI INTERMITTENT EN LIMOUSIN....38

I. L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL INTERMITTENT....39

A. DES INTERMITTENTS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX, AVEC UN NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS QUI AUGMENTE MAIS MOINS VITE QUE LES EFFECTIFS....39
B. EVOLUTION DES SALAIRES DES INTERMITTENTS....42

C. UN SECTEUR DE PLUS EN PLUS PRÉCAIRE AU NIVEAU DE LA DURÉE DES CONTRATS. 43
II.QUELQUES DONNÉES PLUS PRÉCISES POUR LE SPECTACLE VIVANT 44
III. LES INTERMITTENTS INDEMNISÉS AU TITRE DES ANNEXES VIII ET X. 44
A. UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE AU NIVEAU NATIONAL. 44
B. LES PARTICULARITÉS DU LIMOUSIN. 47
LES DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI 49
I. UNE RAPIDE COMPARAISON ENTRE FRANCE ET LIMOUSIN. 50
II.DES DONNÉES PLUS PRÉCISES CONCERNANT LES DEMANDEURS D'EMPLOI DU SPECTACLE EN LIMOUSIN. ..52
A. UN CHÔMAGE QUI AUGMENTE ET TOUCHE SURTOUT LES ARTISTES. 52
B. UN CHÔMAGE QUI NE TOUCHE PAS LES DÉPARTEMENTS DU LIMOUSIN DE LA MÊME FAÇON. 53
C. DIFFÉRENCIATION DES SITUATIONS DE CHÔMAGE ET DE L'EMPLOI RECHERCHÉ. 54
D. LES RMISTES DANS LES PROFESSIONS DU SPECTACLE. 55
E. DES CHÔMEURS PLUTÔT JEUNES. 56
F. DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUI SONT NOUVEAUX DANS LA PROFESSION. 57
III. UNE OFFRE D'EMPLOI QUI AUGMENTE. 57
L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS LE SPECTACLE VIVANT 60
I. RÉCAPITULATIF DU PROGRAMME NOUVEAUX SERVICES EMPLOI JEUNE (NSEJ) 61
A. LES BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT 61
B. LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT 61
C. L'AIDE INITIALE À L'EMPLOYEUR 62
II.LES AIDES DE L'ETAT DONNANT SURSIS AUX POSTES N.S.E.J. 62
A. L'ÉPARGNE CONSOLIDÉE 62
B. LES CONVENTIONS PLURIANNUELLES 64
III. LES DONNÉES SUR LES EMPLOIS JEUNES EN LIMOUSIN 65
A. LES DONNÉES DE LA DRTEFP 65
B. LA RÉPARTITION DES POSTES NSEJ DANS LE DOMAINE CULTUREL 68
C. LA RÉPARTITION DES POSTES NSEJ PAR NIVEAU DE DIPLÔME 70
D. L'AIDE À LA FORMATION DES EMPLOIS JEUNES : LE PASSEPORT FORMATION DE LA RÉGION 72
IV. LES DISPOSITIFS LOCAUX D'ACCOMPAGNEMENT EN LIMOUSIN. 72
A. LE DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT : QU'EST-CE QUE C'EST ? 72
B. LES D.L.A. EN LIMOUSIN : 73
V. LES AIDES DE LA RÉGION À L'EMPLOI ASSOCIATIF 75
A. A QUI S'ADRESSE CE DISPOSITIF ? 75
B. LE MONTANT ET LA DURÉE DE L'AIDE 76
C. LES ENGAGEMENTS ATTENDUS 76
LA FORMATION 77
I. REMARQUES SUR LA FORMATION DANS LE SPECTACLE VIVANT AU NIVEAU NATIONAL. 79
A. PROFESSIONNALISATION. 79
B. RENFORCER LES COMPÉTENCES DE GESTION DES ENTREPRISES 80
C. AMÉLIORER LE SYSTÈME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CONTINUE 80
D. AMÉLIORER LA STRUCTURATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR 81
E. AMÉLIORER LA VISIBILITÉ SUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI 81
II.LES STRUCTURES DE FORMATION EN LIMOUSIN 82
A. LES FORMATIONS ENTREPRISES SUR LA DURÉE 82
B. DES PROGRAMMES DE FORMATION PLUS COURTS. 82

C. La formation continue 83

III. LES DONNÉES SUR LES BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION 83

A. La formation pour les professionnels des spectacles 83
B. La formation liée au spectacle vivant pour des professions proches. 86

IV. LES ACTIONS D'ÉVALUATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN LIMOUSIN 87

A. Le plan régional de développement des formations : une prise en compte difficile de la culture. 87
B. La démarche ARGOS 88

CONCLUSION 91

BIBLIOGRAPHIE 92

GLOSSAIRE 94

TABLE DES ILLUSTRATIONS 95

TABLE DES MATIÈRES 97

ANNEXES 101

METHODOLOGIE

I. LE CHAMP ET LES OBJECTIFS DE L'ETUDE.

Ce travail a pour but de proposer un diagnostic de l'emploi et de la formation dans le secteur du spectacle vivant. Pour cela, il semble nécessaire de commencer par une définition du champ de l'étude, puis de donner des éclaircissements sur les informations utilisées.

A. Définition du champ de l'étude.

Il s'agit ici de recenser les emplois, de cerner leur fonctionnement, les pratiques et les évolutions, mais aussi de comprendre la réalité économique des structures concernées. Pour cela il est nécessaire de définir quelles sont les structures auxquelles nous voulons nous attacher.

Le champ de l'étude est défini comme suit : **l'ensemble des structures pourvues d'emplois rémunérés et exerçant leur activité principale dans le secteur du spectacle vivant.**

Nous définissons le spectacle vivant comme la danse, la musique, le théâtre, les arts du cirque et les arts de la rue. La définition du champ concerné retient tout type d'emploi que ce soit administratif, technique ou artistique, mais exclu le bénévolat. A la différence du cinéma et de l'audiovisuel, le principe même du spectacle vivant réside dans l'exécution en direct devant un public avec la présence physique des artistes.

Nous devons aussi faire attention à bien classer les unités étudiées selon leur activité principale. En effet certaines personnes travaillent dans d'autres secteurs, ce qui leur permet de diversifier leurs activités souvent pour des raisons financières. D'autres ne sont qu'occasionnellement employées à faire du spectacle. Il est difficile d'arriver à cerner la pluriactivité.

Ce travail tentera de décrire le secteur du spectacle vivant tout en le mettant en perspective pour comprendre les évolutions qui se font jour et évaluer les besoins.

B. Les objectifs en terme de connaissance du domaine d'étude

Il convient de définir les informations ou les indicateurs que nous recherchons. Pour cela attachons-nous à mentionner les caractéristiques que nous voulons connaître. Ensuite seulement, nous pourrons définir plus finement les données ou indicateurs nécessaires puis les moyens de les obtenir. Bien sûr cette liste n'est pas définitive et nécessite de faire un perpétuel aller-retour entre nos objectifs et l'avancement du travail sur le terrain. Il faut aussi mentionner que le résultat de notre étude dépend grandement des données auxquelles nous avons pu avoir accès, de leur degré de finesse qui détermine directement l'analyse que nous avons pu produire.

Ce que nous voudrions connaître :

- Les structures : statut, nombre...
- les emplois générés directement, leurs caractéristiques (métier ou profession, type de contrat...)
- les données du chômage
- les temps de travail
- l'indemnisation et l'évolution de la situation des intermittents
- l'évolution de la situation des emplois jeunes
- les formations existantes
- les besoins en formation des professionnels

Nous devons maintenant identifier les moyens de posséder les informations qui nous intéressent et opérer une première analyse de la forme sous laquelle nous pouvons obtenir ces données.

II. RECUEIL DE L'INFORMATION.

A. Les organismes ressources

Il convient ici de repérer quels pourront être les organismes ressources et de quelle nature sera leur aide.

1. En ce qui concerne les données statistiques sur l'emploi :

Au fil de nos recherches nous pouvons citer :

- L'A.N.P.E. (agence nationale pour l'emploi) pour sa direction régionale et son réseau Culture Spectacle,
- Les ASSEDIC et l'UNEDIC,
- La Caisse des Congés Spectacles (organisme collecteur des cotisations pour les congés auprès des employeurs et financeur des congés payés auprès des employés),
- Le Conseil Régional,
- Le D.E.P. (département des études et de la prospective) du Ministère de la Culture et de la Communication : études ponctuelles sur l'emploi, plutôt au niveau national que régional
- La D.R.T.E.F.P. (direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle),
- L'I.N.S.E.E. (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) pour les recensements 1990 et 1999.

2. En ce qui concerne le recensement des structures :

- L'association Musique et Danse en Limousin : guide répertoire des musiques actuelles en Limousin (2002),
- La C.R.A.M.C.O. (caisse Régionale d'Assurance Maladie du Centre Ouest),
- La D.R.A.C. (fichier des partenaires, licences d'entrepreneur de spectacle),
- Divers annuaires de la profession.

3. En ce qui concerne les formations :

- C.A.R.I.F. du Limousin, Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation,
- La D.D.A.T. (Direction au Développement et à l'Action Territoriale) du Ministère de la Culture et de la Communication,
- La Région Limousin,
- La D.R.T.E.F.P.,
- Différents annuaires de la profession.

B. Les problèmes liés à l'utilisation des nomenclatures

Au cours des recherches, il s'est avéré que les services et organismes publics n'utilisent pas tous les mêmes nomenclatures, ce qui rend difficile voire périlleux le croisement de certaines données. C'est le premier biais qui apparaît dans cette étude : en effet nous avons pu accumuler certaines données proches tout en n'étant pas comparables car ne relevant pas tout à fait des mêmes procédés de comptage.

De plus, à l'intérieur de ces nomenclatures il est souvent difficile de discerner ce qui relève spécifiquement du spectacle vivant. Ainsi une secrétaire travaillant pour un centre dramatique national sera-elle comptabilisée comme secrétaire ou comme une personne travaillant pour une structure culturelle ? Il est plus facile de repérer des professions reconnues comme touchant de manière complète au spectacle vivant – les artistes du chant ou de la danse par exemple. Mais dès qu'il s'agit de certaines professions techniques ou administratives, qui touchent des champs totalement différents, il devient beaucoup plus difficile de faire la part des choses.

En conséquence certains aspects vous paraîtront peut-être incomplets, mais nous avons choisi de prendre le parti de nous intéresser aux données que nous pouvions obtenir en sachant que nous ne pouvions corriger ce biais dans le temps qui nous était imparti, car il demandait une finesse dans les statistiques difficilement atteignable.

Il faut mentionner l'important travail de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (C.P.N.E.F.S.V.) qui a étudié différentes nomenclatures pour en proposer une harmonisation capable de produire des données comparables.

Pour mieux visualiser ce problème et montrer les bases de nos données statistiques, présentons maintenant les différentes nomenclatures existantes.

1. Le recensement INSEE de la population

Les données obtenues par le recensement donnent deux approches possibles, par profession culturelle (quel que soit le secteur d'activité) ou par secteur culturel (quelle que soit la profession). Ce qui suit montre ces deux approches, par PCS ou Professions et Catégories Socioprofessionnelles et par secteur.

a) Approche par professions

Le classement par P.C.S. (Profession et Catégorie Socioprofessionnelle) prend en compte l'ensemble des professions spécifiques du domaine de l'audiovisuel et du spectacle vivant, quel que soit le secteur d'activité dans lequel ces professions s'exercent. En effet toutes les professions de l'audiovisuel et du spectacle vivant ne s'exercent pas dans des unités (c'est à dire des entreprises, associations, services municipaux...) du même secteur.

Sont retenues comme unités du secteur culturel, celles dont l'activité principale relève du champ culturel, c'est-à-dire les unités auxquelles l'I.N.S.E.E. a attribué un code A.P.E. –activité principale exercée- liée à la partie de la classification NAF –Nomenclature d'Activités Française- relevant du champ culturel.

Ainsi sont retenues comme professions culturelles les professions suivantes :

Professions de l'audiovisuel et du spectacle vivant
- Artistes des spectacles
  - 3522 Cadres artistiques des spectacles
  - 3535 Artistes professionnels de la musique et du chant
  - 3533 Artistes dramatiques, danseurs
  - 3535 Artistes de variétés
- Cadres, techniciens et ouvriers des spectacles
  - 3523 Cadres techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels
  - 4633 Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (salariés et indépendants)
  - 6393 Auxiliaires des spectacles
- Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif
  - 2244 Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif (0 à 9 salariés)

La nomenclature qui vient de vous être présentée a été révisée et se présente sous une nouvelle forme depuis le premier janvier 2004. Etant donné que les statistiques que nous possédons et qui utilise cette classification sont antérieures à 2004, nous ne jugeons pas utile de présenter les nouvelles P.C.S., il vous suffit de savoir qu'un tableau de correspondance est disponible auprès de l'I.N.S.E.E., permettant ainsi de futures comparaisons de données.

b) Approche par secteur

L'approche par secteur culturel prend en compte l'ensemble des unités économiques dont l'activité principale (code A.P.E.) relève du champ culturel. Sont pris en compte ici l'ensemble des emplois de ces unités quelle que soit la nature (culturelle ou non) de ces emplois. Par exemple les unités économiques du secteur culturel peuvent employer des artistes mais aussi des secrétaires, des comptables...

Industries culturelles
- Activités cinématographiques et de vidéo
- Edition et librairie
- Presse
- Radio et télévision

Spectacle vivant et activités artistiques
Architecture
Conservation du patrimoine

2. La nomenclature des activités françaises (NAF)

L'INSEE utilise également la nomenclature NAF 700 (Nomenclature d'Activités Française) qui liste les activités retenues dans le champ culturel. Ainsi on y retrouve un poste " spectacle et activité artistique " qui regroupe :

Spectacle et activités artistiques
- 923A Activités artistiques
- 923B Services annexes aux spectacles
- 923D Gestion de salles de spectacles
- 923F Manèges forains et parcs d'attraction
- 923H Bals et discothèques
- 923J Autres spectacles

Au cours de ce diagnostic, de nombreuses données utilisent la nomenclature NAF 700, c'est pourquoi il nous a semblé bon de la détailler pour permettre au lecteur de mieux identifier les métiers recouverts par les catégories utilisées.

a) La classe 923A

Pour plus de précisions la classe 92.3A (Activités artistiques) comprend :
- Les activités exercées par les artistes indépendants dans le domaine des arts dramatiques et musicaux : musiciens, acteurs,, danseurs, artistes de music hall, metteurs en scène etc.
- Les activités des ensembles permanents, non liés à une salle : troupes, orchestres, compagnies, etc.
- Les activités de création de spectacles : danse, théâtre, concert, opéra, etc.
- Les activités exercées par les autres artistes indépendants : peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains, etc.
- La gestion des droits attachés aux œuvres artistiques, littéraires, musicales, etc. (sauf œuvres cinématographiques et audiovisuelles)
- La restauration d'objets d'art (sauf constructions, meubles, vitraux et instruments de musique)
- Les décorateurs d'art sur céramique
- La fabrication de statues en bronze (si artistique)
- L'organisation des manifestations culturelles et la promotion de spectacles

b) La classe 923B

La classe 923B comprend pour sa part :
- Les services techniques spécialisés : machinerie, costume, décoration, éclairages, etc.

Mais elle ne comprend pas :
I) Les prestations techniques pour le cinéma et la télévision (classe 92.1D)
II) L'organisation de manifestations culturelles et la promotion de spectacles (cf. 92.3A)

c) La classe 923D

La classe 923D (gestion de salles de spectacle) comprend notamment :
- l'exploitation de salles de concerts, de théâtres, music-halls et autres salles de spectacles
- l'exploitation de cabarets à spectacle, cafés théâtres, cafés concerts, etc.
- l'exploitation de studios d'enregistrement pour compte de tiers
- l'exploitation de maisons de la culture et d'équipements polyvalents à dominante culturelle
- la billetterie

Mais elle ne comprend pas :

- l'exploitation de salles de cinéma (cf. 92.1J) et d'installations sportives (cf. 92.6A)

d) La classe 923F

La classe 923F comprend pour sa part :

- Manèges forains et parcs d'attraction
- l'exploitation de chemins de fer d'agrément
- l'exploitation de chemins de fer touristiques

e) La classe 923H

La classe 923H comprend pour sa part :

- bals et discothèques
- les activités des écoles, clubs et professeurs de danses de salon
- l'organisation de bals ou de soirées dansantes sans exploitation d'un lieu spécialisé

f) La classe 923J

La classe 923J (autres spectacles) comprend notamment :

- les spectacles de cirque et de marionnettes
- les spectacles son et lumière
- les rodéos, corridas, etc.

3. La nomenclature ROME de l'ANPE

De son côté l'ANPE utilise la nomenclature ROME, dont on peut voir ici un extrait :

Professionnels du spectacle
- Artistes
  - 21211 Artiste dramatique
  - 21212 Artiste de la musique et du chant
  - 21213 Artiste de la danse
  - 21214 Artiste du cirque et du music-hall
  - 21215 Professionnel de la mise en scène et de la réalisation
  - 21216 Animateur-présentateur
  - 21217 Présentateur de modèles
- Techniciens
  - 21221 Professionnel du son
  - 21222 Professionnel de l'image
  - 21223 Professionnel de l'éclairage
  - 21224 Professionnel du décor et des accessoires
  - 21225 Professionnel du costume et de l'habillage
  - 21226 Professionnel de la coiffure et du maquillage
  - 21227 Professionnel du montage de l'image et du son
- Production de spectacles et promotion des artistes
  - 21231 Professionnel de la production des spectacles
  - 21232 Agent de promotion des artistes

Il existe un tableau de correspondances entre les ROME et les P.C.S. Cette dernière nomenclature s'attache plus à avoir une vision sectorielle, alors que les ROME font plutôt référence à des compétences.

4. Répertoire et classification des métiers de la culture par le Ministère de la Culture et de la Communication

De son côté le Ministère de la Culture et de la Communication a répertorié et classé les métiers de la culture, dans lesquels on retrouve les métiers du spectacle vivant.

Les métiers du spectacle vivant :

Théâtre, mime, cirque

- Metteur en scène
- Comédien
- Administrateur
- Décorateur Scénographe
- Costumier - Habilleur
- Machiniste - Constructeur
- Régisseur
- Eclairagiste
- Maquilleur
- Mime
- Artiste de cirque
- Marionnettiste
- Cascadeur

Danse

- Chorégraphe
- Danseur
- Maître de ballet – Répétiteur

Musique

- Chef d'orchestre
- Instrumentiste Soliste
- Musicien d'orchestre
- Musicien de Studio
- Compositeur de Musique
- Chanteur Lyrique
- Choriste
- Chef de Chœur

5. Une tentative d'unification des nomenclatures

Le C.P.N.E.F.S.V., soit la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant, qui regroupe la plupart des syndicats d'employeurs et d'employés du secteur, a travaillé pour proposer une nomenclature qui permette une harmonisation du recueil de données au niveau des différentes administrations comme les Assedic, l'ANPE, la caisse des congés spectacles, etc.

Cette nomenclature se divise en quatre niveaux, ici nous ne présenterons que les deux premiers, dans un souci de concision.

Activités A		Domaines B
1 Activités artistiques		
	0	Tous domaines artistiques
	1	Conception et interprétation dramatique
	2	Conception et interprétation chorégraphique
	3	Conception et interprétation instrumentale
	4	Conception et interprétation vocale
	5	Conception et interprétation des arts du cirque et des arts visuels
	6	Autres activités artistiques
	7	Formation et accompagnement artistiques
2 Activités techniques ; technico-artistiques		
	1	Régie
	2	Machinerie
	3	Accessoires
	4	Eclairage
	5	Son
	6	Audiovisuel
	7	Décor
	8	Costume
	9	Coiffure / Maquillage
3 Activités de direction, production, commercialisation		
	0	Tous domaines de la direction,de la production et de la commercialisation
	1	Direction
	2	Production
	3	Fonction commerciale et technico-commerciale
	4	Communication
	5	Accueil
4 Activités d'administration et de gestion générales		
	1	Services administratifs et généraux

Pour réaliser cette nomenclature la C.P.N.E.F.S.V. a recueilli les appellations existantes dans les différents organismes pour classer les métiers et les a regroupées dans une base de données.

Les appellations contenues dans la base de données ont d'abord été classées en fonction du type d'activités de référence et du domaine de spécialité professionnelle. Ensuite au sein de ces appellations les principes d'occurrence[1] et de proximité[2] ont été utilisés pour créer les niveaux inférieurs.

---

[1] Les appellations qui revenaient le plus fréquemment dans les différentes nomenclatures étudiées ont été qualifiées par la C.P.N.E.F.S.V. d'appellations noyaux. Elles ont servi de base pour repérer les fondamentaux des métiers du spectacle vivant.

[2] Sur la base d'une proximité d'intitulé ou de fonction, des appellations ont pu être associées aux appellations noyaux.

LES FORMES D'EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT

I. L'INTERMITTENCE

Les intermittents du spectacle ne sont pas intégrés au régime général de l'assurance chômage. Ils sont indemnisés selon des règles spécifiques qui tiennent compte de leur activité et de leur rémunération particulières. Ces professions sont régies par des annexes au règlement de l'UNEDIC. Pour pouvoir interpréter les données sur l'intermittence du spectacle, nous devons préalablement nous pencher sur le champ d'application de ce régime.

La création du régime d'intermittent date de 1936, il avait été mis en place pour les techniciens et cadres de l'industrie cinématographique. En 1965 l'annexe VIII de l'assurance chômage -elle-même créée en 1958- est élaborée et concerne uniquement les ouvriers et techniciens de l'audiovisuel. Ensuite, seulement en 1968, l'annexe X concernant les artistes et techniciens du spectacle vivant est mise en œuvre. Contesté pour le déficit qu'il entraîne, ce régime est remis en cause, un nouveau protocole est signé en janvier 1999 puis en juin 2003. Ce dernier modifie le champ d'application des annexes. L'annexe VIII concerne aujourd'hui tous les techniciens et ouvriers de l'audiovisuel, des spectacles… L'annexe X concerne les artistes.

A. Qu'est-ce que l'intermittence ?

Sont considérés comme intermittent du spectacle les personnes qui sont:

- Artistes du spectacle engagé par CDD,
- Ou ouvriers ou techniciens engagés par CDD, occupant des fonctions figurant sur une liste spécifique et employé par une entreprise dont l'activité est elle aussi précisée par des textes.

L'intermittence est assimilée à un mode de travail et un droit à l'assurance chômage spécifique. Dans le domaine du spectacle vivant, les périodes de travail sont directement liées à des événements, des représentations ponctuelles… qui s'enchaînent de façon discontinue au cours d'une année. Ceci entraîne un cumul de contrats à durée déterminée pour les artistes et les techniciens.

Parfois l'indemnisation chômage sert aussi à diminuer les coûts d'embauche d'intermittents pour certains employeurs ou à recevoir une sorte de salaire pendant que les troupes et groupes répètent. C'est aussi cette dérive qui est visée par les pouvoirs publics. Reste à savoir qui est prêt à supporter le surcoût lié à une utilisation plus juste du système d'indemnisation ? Les spectateurs qui sont très influencés par les prix des représentations ? Les collectivités ? L'Etat ?

B. Le champ d'application des annexes VIII et X avant le protocole d'accord du 26 juin 2003

Le 20 janvier 1999 un protocole d'accord avait été signé, il a régit le système d'indemnisation des intermittents jusqu'au protocole en place actuellement, signé le 26 juin 2003. Le protocole de 1999 précisait quels sont les employeurs pour lesquels les déclarations d'embauche seront prises en compte au titre de l'intermittence et pour quel type d'activité. Ces annexes ne concernent que les personnes embauchées sous CDD.

1. Annexe VIII

L'annexe VIII s'appliquait aux ouvriers et techniciens engagés par des employeurs de l'édition, de l'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, ainsi que par les diffuseurs de programmes de télévision ou de radio répertoriés par les codes NAF suivants :

- 22.1G Edition d'enregistrements sonores
- 99.1A Production de films pour la télévision
- 99.1B Production de films institutionnels et publicitaires
- 92.1C Production de films pour le cinéma
- 92.1D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision
- 92.2A Activités de radio
- 92.2B Production de programmes de télévision
- 92.2C Diffusion de programmes de télévision

Des listes d'emplois précisent aussi quels sont plus explicitement les salariés concernés.

2. *Annexe X*

Cette annexe X concernait le spectacle vivant, qui était défini comme : "la création ou la production directe d'une activité de spectacle face à un auditoire." Le champ d'application de cette annexe se divise en deux parties, l'une liée à l'embauche des ouvriers et techniciens du spectacle, et l'autre aux artistes du spectacle.

a) Les ouvriers et techniciens anciennement concernés par l'annexe X

Les ouvriers et techniciens concernés par l'annexe X avant le protocole de 2003 sont ceux engagés par des employeurs produisant des spectacles vivants ou effectuant des prestations techniques pour la réalisation d'un spectacle vivant.

L'activité de l'employeur devait être répertoriée dans l'une des cinq catégories suivantes.

1re catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée sous le code NAF :

92.3 A Activités artistiques ;
92.3B Services annexes du spectacle
92.3D Gestion de salles de spectacle
92.3J Autres spectacles

2e catégorie : les employeurs des régies des collectivités publiques et des théâtres d'essai non assujettis à l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles mais dont le code NAF est l'un des suivants : 92.3A, 92.3B et 92.3D.

3e catégorie : les employeurs titulaires du code NAF 92.3 B et du label "prestataire de services du spectacle vivant".

4e catégorie : les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la 1re catégorie visée ci-dessus, et affiliés à la caisse des congés du spectacle.

5e catégorie : les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

b) Les artistes anciennement concernés par l'annexe X

Pour les artistes du spectacle, l'annexe X s'applique à tous les employeurs, quelle que soit leur activité principale, à condition que les artistes aient été embauchés sous contrat à durée déterminée.

C. Le champ d'application des annexes VIII et X suite au protocole d'accord du 26 juin 2003

Globalement les personnes relevant de l'annexe VIII sont les techniciens, et ouvriers. Les personnes relevant de l'annexe X sont les artistes.

1. *Annexe VIII*

L'annexe VIII au règlement de l'assurance chômage s'applique aux ouvriers et techniciens du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle qui ont été engagés en qualité de travailleurs intermittents (donc par CDD...) et dont les fonctions sont énoncées sur une liste spécifique ou qui sont employés par une entreprise dont l'activité est, elle aussi, définie par des textes.

a) Domaines d'activité des employeurs

Les domaines d'activité des employeurs à prendre en compte pour délimiter les bénéficiaires de l'annexe VIII sont définis comme suit et répertoriés par les codes NAF ci-dessous mentionnés :

- Edition d'enregistrement sonore. L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant : 22.1 G Edition d'enregistrements sonores.
- Production d'œuvres cinématographiques. L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant : 92.1 C Production de films pour le cinéma.
- Production d'œuvres audiovisuelles. L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants : 92.1 A Production de films pour la télévision, 92.1 B Production de films institutionnels et publicitaires, 92.2 B Production de programmes de télévision.

- Prestations techniques pour le cinéma et la télévision. L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant : 2.1 D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision.
- Production de programmes de radio. L'activité de l'employeur doit être répertoriée par le code NAF suivant : 92.2 A Activités de radio.
- Diffusion d'œuvres ou de programmes de télévision et de radio. L'activité de l'employeur doit être répertoriée par les codes NAF suivants : 92.2 D Edition de chaînes généralistes ; 92.2 E Edition de chaînes thématiques.
- Production de spectacles vivants ou réalisation de prestations techniques pour la création de spectacles vivants. L'activité de l'employeur doit être répertoriée dans l'une des quatre catégories suivantes :

  1re catégorie : les employeurs titulaires de la licence de spectacle et dont l'activité principale est répertoriée sous le code NAF :

  92.3 A Activités artistiques ;

  92.3 K Activités diverses du spectacle sauf les activités des services des bals, des écoles, clubs et professeurs de danses.

  2e catégorie : les employeurs titulaires du code NAF 92.3 B et du label "prestataire de services du spectacle vivant".

  3e catégorie : les employeurs titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacle n'ayant pas le code NAF de la 1re catégorie visée ci-dessus, et affiliés à la caisse des congés du spectacle.

  4e catégorie : les employeurs ayant organisé des spectacles occasionnels tels que définis par l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 et la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 relatives aux spectacles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalable à la préfecture.

b) Liste des fonctions

Ici nous ne détaillerons que le type de fonctions retenu qui permet d'accéder à l'annexe VIII. Enumérer l'ensemble des fonctions semble inutile. Ces fonctions peuvent être déclinées au féminin.

- Fonctions type 1 Fonctions des activités cinéma et télévision (NAF : 92.1 A, 92.1 B, 92.1 C, 92.2 B, 92.2.D, 92.2.E)
- Fonctions type 2 Fonctions du secteur de l'animation (NAF : 92.1 A, 92.1 B, 92.1 C, 92.1 D)
- Fonctions type 3 Fonctions de l'activité radio (NAF : 92.2A et R.F.O. 92.2D).
- Fonctions type 4 Fonctions de l'activité des prestations techniques pour le cinéma et la télévision (NAF : 92.1D).
- Fonctions type 5 Fonctions de l'édition phonographique (NAF : 22.1G).
- Fonctions type 6 Fonctions du secteur professionnel des entrepreneurs de spectacle vivant (NAF : 92.3.A, 92.3.D, 92.3.K, avec détention d'une licence).
- Fonctions type 7 Fonctions de la branche des prestataires techniques du spectacle vivant (NAF : 92.3.B, avec détention du label).

Les ouvriers et techniciens sous CDI ne sont pas concernés par l'annexe VIII et relèvent du régime général de l'assurance chômage.

2. *Annexe X*

L'annexe X au règlement de l'assurance chômage s'applique aux employeurs relevant de l'article L. 351-4 ou de l'article L. 351-12 du code du travail, quelle que soit leur activité principale, qui engagent un artiste du spectacle tel que défini à l'article L. 762-1 du code du travail.

Seuls les salariés engagés par contrat à durée déterminée et ayant la qualité d'artiste conformément à l'article L. 762-1 du code du travail relèvent de l'annexe X.

D. Ce qui est nécessaire pour bénéficier de l'assurance chômage.

Nous allons maintenant vous présenter les conditions nécessaires pour bénéficier du régime d'intermittence, telles que prévues par l'accord du 26 juin 2003. Ce régime ne s'adresse, rappelons-le, qu'aux personnes comptabilisées dans les annexes VIII ou X.

1. Les conditions d'ouverture de droits

Les conditions nécessaires pour bénéficier de l'assurance chômage sont communes à tous les demandeurs d'emploi. Pour bénéficier d'une allocation chômage, le travailleur doit:

- être inscrit comme demandeur d'emploi,
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi (des contrôles peuvent être effectués).
- être arrivé au terme de son contrat. En cas de démission (du dernier emploi ou de l'avant dernier emploi dès lors que le salarié n'a pas retravaillé au moins 455 heures), il ne peut pas être indemnisé (sauf si son départ est considéré comme légitime).
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi.

Il y a aussi des conditions spécifiques d'affiliation. Il faut avoir travaillé 507 heures ou plus au cours des 335 jours (11 mois) précédant la fin du contrat de travail pour les contrats postérieures au 31 décembre 2003 et antérieures au 1er janvier 2005. Pour les contrats de travail se finissant entre le 31 décembre 2004 et antérieures au 1er janvier 2006, la recherche des 507 heures doit se faire sur une période de 319 jours pour les artistes et 304 jours pour les ouvriers et techniciens. Pour les 507 heures, sont prises en compte les seules périodes de travail effectuées en qualité d'artiste, d'ouvrier ou technicien. Pour les 507 heures, sont également prises en compte dans la limite de 338 heures:

- les périodes de formation non rémunérées par l'assurance chômage,
- et pour les artistes, les heures d'enseignement dispensées dans le cadre d'un contrat de travail établi par un établissement d'enseignement à raison de 55 heures maximum (à déduire des 338 heures).

La durée d'indemnisation s'élève au maximum à 243 jours (8 mois). Lorsque la personne a épuisé ses 243 jours d'allocations, l'Assédic réexamine la possibilité d'ouvrir de nouveaux droits. Il faut alors justifier de 507 heures de travail ou plus au cours de la période de référence de 335 jours, dans ce cas de nouveaux droits sont ouverts. Si l'intermittent ne totalise pas les 507 heures à cette date, l'Assedic remonte à l'avant dernière fin de contrat et ainsi de suite, sous réserve de ne comptabiliser que les périodes d'activité postérieures à l'admission précédente.

II. FICHES SYNTHETIQUES SUR LE STATUT SOCIAL EN FONCTION DU TYPE DE CONTRAT POUR LE SPECTACLE VIVANT

Au cours de notre lecture du rapport Latarjet, notre attention a été attirée par une annexe qui présentait les spécificités liées aux conventions collectives et aux types de contrats pouvant être utilisés dans le spectacle vivant. Rendons ce qui appartient à César et avouons que les tableaux suivants reprennent largement les informations du rapport Latarjet. Il est très intéressant de voir la spécificité du C.D.D. dit d'usage qui est peu connu car limité dans ses usages.

Ajoutons que ce même rapport propose la mise en place d'un « contrat de projet » qui serait conclu pour le temps de réalisation d'un projet spécifique et prendrait fin au terme de celui-ci. Cela permettrait d'adapter les contrats à des projets artistiques dont la durée est à rallonge ou assez floue, donc plutôt rationnel pour le spectacle vivant, mais pas pour tous les secteurs de l'économie... une dérive vers l'emploi de salariés à usage unique est à craindre.

Tous les tableaux sont conçus sous une même forme pour permettre une comparaison plus facile. Sachant que les intermittents fonctionnent uniquement avec des C.D.D. de droit commun ou des C.D.D. d'usage, on voit là la précarité de leurs conditions de travail tout au long de la vie, bien que cela soit à double tranchant car souvent les intermittents sont les premiers à revendiquer leur indépendance et leur forme de travail.

A. Le C.D.I.

Fin de Contrat	Licenciement avec indemnité de licenciement : ○ L'indemnité légale équivaut après deux années d'ancienneté à 1/10 de salaire par année de présence ○ L'indemnité conventionnelle est celle prévue par une convention collective. La convention collective dite SYNDEAC prévoit une indemnité égale à 1/2 mois de salaire par année de présence à partir de 2 ans de présence.
Congés Payés	Droit à deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours ou 5 semaines pour 12 mois de travail.
Congé Parental	○ oui
Maladie - Maternité	Suspension du contrat de travail Résiliation du contrat interdite, en principe, pendant la période de suspension Maintien au salaire pendant l'arrêt de travail possible, si les conditions suivantes sont remplies : ○ Avoir une ancienneté de 6 mois au moins (article X.9 de la convention collective SYNDEAC) ○ Justifier de l'absence dans les 48h ○ Etre pris en charge par la sécurité sociale
Accident du Travail	Suspension du contrat de travail Résiliation du contrat interdite, en principe, pendant la période de suspension Prise en charge par la sécurité sociale
Formation	Plan de formation : ○ Possible dans le cadre du contrat de travail uniquement pour acquérir de nouvelles compétences ○ Le départ en formation du salarié se fait sur décision de l'employeur Congé individuel de formation ○ Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité dont 12 dans l'entreprise
Retraite	Le taux de cotisation résulte du contrat souscrit par l'entreprise ou des accords collectifs conclus L'accord du 1er décembre 1993 de la Convention Collective SYNDEAC prévoit ainsi que le taux des cotisations de retraite complémentaire des personnels permanents est de 6%
Prévoyance	Les obligations de l'employeur : ○ Pour les salariés cadres permanents et intermittents : l'article 7 de la convention collective des cadres fixe une cotisation minimum obligatoire à la charge de l'employeur, de 1,50% sur la tranche 1 des salaires ○ Pour les salariés non cadres : il faut une obligation particulière liée à une convention collective ou à un accord professionnel. C'est le cas pour les entreprises artistiques et culturelles, les intéressés sont couverts par les garanties décès/invalidité et/ou incapacité.

B. Le C.D.D. de droit commun

Fin de Contrat	Versement d'une indemnité de fin de contrat égale à 10% de la rémunération totale brute.
Congés Payés	Versement d'une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10% de la rémunération totale brute ou bien prise des congés (2,5 jours par mois) si le régime applicable par l'employeur le permet.
Congé Parental	❍ Non
Maladie - Maternité	Suspension du contrat de travail Fin du contrat à la date prévue. L'arrêt de travail ne vient pas rallonger d'autant la durée du contrat. Quasi-impossibilité d'obtenir le maintien de son salaire pendant la suspension du contrat de travail en raison des conditions d'ancienneté à remplir (cf. C.D.I.)
Accident du Travail	Suspension du contrat de travail Résiliation du contrat interdite, en principe, pendant la période de suspension Fin du contrat à la date prévue. L'arrêt de travail ne vient pas rallonger d'autant la durée du contrat.
Formation	<u>Plan de formation :</u> ❍ Possible dans le cadre du contrat de travail uniquement pour acquérir de nouvelles compétences ❍ Le départ en formation du salarié se fait sur décision de l'employeur <u>Congé individuel de formation :</u> ❍ Qu'il soit titulaire d'un C.D.D. ou ancien titulaire d'un C.D.D. le salarié peut bénéficier d'un congé individuel de formation. ❍ Le salarié doit justifier de 24 mois d'activité au cours des 5 dernières années dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.
Retraite	Cotisations versées sur des taux de cotisations non réduits
Prévoyance	<u>Les obligations de l'employeur :</u> ❍ Pour les salariés cadres et intermittents : cotisation minimum obligatoire à la charge de l'employeur, de 1,50% sur la tranche 1 des salaires ❍ Pour les salariés non cadres : obligation particulière pour les entreprises artistiques et culturelles, les intéressés sont couverts par les garanties décès/invalidité et/ou incapacité.

C. Le C.D.D. d'usage et le C.D.D. d'usage collaborateurs de longue durée

Le C.D.D. d'usage porte ce nom car il est utilisé dans des secteurs où il est d'usage d'utiliser des C.D.D. du fait de la forme prise par l'activité.

Remarque : les informations valant pour ces deux types de contrat de travail sont en noir, les informations uniquement relatives au C.D.D. d'usage collaborateurs de longue durée sont en gris.

Fin de Contrat	Pas de versement d'indemnité de fin de contrat. L'accord national professionnel interbranche concernant le secteur du spectacle (1998) met en place des droits particuliers pour les collaborateurs de longue durée. Dans le cas où la durée cumulée des C.D.D. d'usage d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans dépasse 70% de cette durée (soit 766 jours et demi sur 1095 jours), le salarié a le droit à une indemnité de 20% du salaire mensuel moyen perçu pendant la période d'emploi.
Congés Payés	Les indemnités de congés payés ne sont pas directement versées par l'employeur. La gestion du droit à congé se fait par la Caisse Adhésion de l'entrepreneur de spectacles à la Caisse des Congés Spectacles. La cotisation à la charge de l'employeur est de 14,45% et un certificat d'emploi est remis au salarié.
Congé Parental	○ Non
Maladie - Maternité	Suspension du contrat de travail Fin du contrat à la date prévue. L'arrêt de travail ne vient pas rallonger d'autant la durée du contrat. Quasi-impossibilité d'obtenir le maintien de son salaire pendant la suspension du contrat de travail en raison des conditions d'ancienneté à remplir (cf. C.D.I.) Cotisations versées sur des taux de cotisation réduits et abattement de 25% pour les artistes chorégraphiques.
Accident du Travail (idem C.D.D. de droit commun)	Suspension du contrat de travail Résiliation du contrat interdite, en principe, pendant la période de suspension Fin du contrat à la date prévue. L'arrêt de travail ne vient pas rallonger d'autant la durée du contrat.
Formation	<u>Plan de formation :</u> ○ Possibilité pour le salarié de participer à des actions de formation uniquement sur des périodes séparant deux contrats de travail. (accord du 6 novembre 1985 relatif à la formation professionnelle - convention collective SYNDEAC). ○ La formation est gérée par l'A.F.D.A.S. Pour y avoir accès il faut avoir réalisé 48 cachets sur 2 ans. <u>Congé individuel de formation :</u> ○ Les conditions d'accès au C.I.F. sont plus favorables que pour les autres salariés. Le salarié doit justifier de 220 jours ou cachets durant les 5 dernières années, dont 60 jours ou cachets sur les 12 derniers mois (uniquement pour les artistes).
Retraite	Cotisations versées sur des taux de cotisations réduits et abattement de 25% pour les artistes chorégraphiques.
Prévoyance	<u>Les obligations de l'employeur :</u> ○ Pour les salariés cadres et intermittents : cotisation minimum obligatoire à la charge de l'employeur, de 1,50% sur la tranche 1 des salaires Depuis le 1er janvier 1998 les salariés cadres intermittents, pour ce même pourcentage de cotisation, bénéficient d'une double garantie : une garantie décès et invalidité, accordée en situation de travail et de non-travail et une garantie en cas d'incapacité de travail, pour maladie ou accident. Cette double garantie permet le versement d'indemnités complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale. ○ Pour les salariés non cadres intermittents : obligation particulière pour les entreprises artistiques et culturelles, les intéressés sont couverts par les garanties décès/invalidité et/ou incapacité. ○ Rien n'est prévu pour les artistes.

III. DE NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

Nous nous attacherons ici à présenter le travail à temps partagé, concept encore récent, et à en éprouver l'application au domaine du spectacle vivant.

Le temps partagé est une forme d'organisation du travail : le salarié partage ses compétences entre plusieurs employeurs et une ou plusieurs activités. Cette situation assure à l'employé plus d'expérience, ce qui le rend plus efficace et plus autonome. L'exercice de l'activité peut être effectué en tant que salarié ou sous forme indépendante.

Cette forme de travail est aussi une technique de gestion des ressources humaines dans une conjoncture économique délicate et en perpétuelle évolution. Le salarié à temps partagé permet aux structures de taille petite ou moyenne de mener des projets de développement à la hauteur de leurs besoins et de leurs moyens. La personne qui travaille à temps partagé pour deux voire trois entreprises est riche d'expériences dans des secteurs variés et peut apporter à chacune une vision nouvelle et enrichissante (Benchmarking). Les contrats de travail du salarié à temps partagé peuvent notamment prévoir une clause de non concurrence.

La consultation au coup par coup d'un cabinet conseil extérieur coûte très cher par jour, sans obligation de résultat. Il en va de même pour un intérimaire. Un responsable confirmé à temps complet pour un poste ne demandant qu'un temps partiel (selon la fonction et les missions) grève, avec les charges, la masse salariale. A l'opposé un cadre à temps partagé est rémunéré au prorata du temps de présence dans l'entreprise, et dans certaines conditions, il est possible de bénéficier d'aides financières.

L'avantage du temps partagé c'est sa souplesse. Avec un cadre à temps partagé, la structure détermine son juste besoin en fonction de ses objectifs, de ses moyens et de leurs évolutions - un jour, deux ou trois jours par semaine.

A. Définition du temps partagé

Il existe plusieurs définitions du temps partagé :

- ✓ **Le groupement d'employeur**, c'est à dire que un ou des salariés dépendent de plusieurs entreprises s'étant mises d'accord pour gérer ensemble une ou plusieurs personnes. Ce système permet au salarié d'avoir un contrat de travail unique.
- ✓ **Le détachement d'entreprise :** des entreprises majoritairement de grande taille, proposent sous formes de prestation de services, de détacher un cadre pour une mission donnée dans une entreprise (souvent petite ou moyenne). Cette modalité permet à l'entreprise cliente de ne pas avoir à intégrer dans ses effectifs une nouvelle personne, tout en répondant à ses besoins ponctuels en compétences spécifiques grâce à ce moyen.
- ✓ **Le multisalariat**, forme atypique de travail, il consiste à proposer ses compétences à plusieurs entreprises en cumulant des activités salariées à temps partiel. Cette forme de travail est avant tout destinée aux cadres.

Le travail à temps partagé est à rapprocher du temps partiel mais il doit se différencier à la fois des notions :

- d'intérim car le travail à temps partagé ne pallie pas l'absence d'un salarié ou un surcroît d'activité, du travail de consultant car il existe pour le salarié une responsabilité fonctionnelle, une implication effective dans l'entreprise, qui se situe dans la durée et un lien de subordination avec son employeur
- du partage du temps de travail qui est le fait de partager à plusieurs un même poste et qui renvoie à la diminution du temps de travail et au temps partiel
- de la pluriactivité qui se définit comme l'exercice de plusieurs activités professionnelles simultanément ou successivement.

Selon Jeanne Breheret, qui a réalisé en 2001 un mémoire bibliographique sur le temps partagé[3], le "temps partagé" serait à la fois le multisalariat pour les cadres (en général), un état d'esprit, une nouvelle relation, un mode d'organisation, une logique de compétences, une forme d'exercice du travail à temps partiel, une manière de gérer la pénurie d'emploi, une réponse aux difficultés d'embauche des PME-PMI.

Ce rapport mentionne aussi divers freins existants au développement du temps partagé.

---

[3] Rapport de recherche bibliographique Le travail à "temps partagé" Jeanne BREHERET ENSSIB Ecole nationale supérieure Des sciences de l'information Et des bibliothèques Université Claude-Bernard Lyon I

Il s'agit de freins culturels qui amènent des difficultés à :

- sortir du schéma traditionnel de travail à temps plein à durée indéterminée : culture d'entreprise, permanence sur le poste de travail,
- penser en termes de mission et non de fonction.

Il existe aussi des freins juridiques et administratifs. La législation est jugée complexe et peu favorable à l'exercice du "temps partagé". Elle est elle-même trop axée sur le travailleur à temps plein dans une seule entreprise et sur la notion d'employeur principal ce qui engendre différents problèmes notamment au niveau :

- des systèmes de retraite
- des indemnités de chômage
- des accidents du travail
- de l'abattement des cotisations patronales sur le temps partiel
- de la durée maximale du temps de travail

De nombreuses associations se sont créées pour palier au chômage des cadres (et pourquoi toujours les cadres ?) et la grande majorité des textes insistent sur l'autonomie et la gestion du temps que procure cette forme de travail, permettant de passer d'une *logique de l'emploi salarié à une logique de l'activité* pour les salariés et d'une logique de poste à une logique de compétences pour l'entreprise et particulièrement les PME/PMI.

B. Le groupement d'employeurs

Le groupement d'employeurs est une association loi 1901 déclarée permettant à des entreprises de se regrouper afin de recruter des salariés, cette formule est avantageuse pour des structures qui ne pourraient pas, seules, supporter la charge d'un emploi permanent. De son côté, la personne embauchée bénéficie d'un contrat de travail avec un employeur unique.

Le but exclusif du groupement d'employeurs est de mettre à la disposition de ses membres un ou plusieurs salariés. Un groupement d'employeurs n'est pas une entreprise de travail temporaire. Association à but non lucratif, le groupement n'exerce pas d'activité commerciale. Il met les salariés à la disposition de ses seuls adhérents et, en aucun cas, auprès d'entreprises extérieures.

Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit des jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre de contrats d'orientation ou de contrats de qualification peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat. Ces groupements s'appellent des G.E.I.Q., nous reviendrons plus particulièrement sur leur fonctionnement et des exemples de son utilisation dans le domaine de la culture.

Cf. : Code du travail : articles L 127-1 à L 127-9, R 127-1 à R 127-8

1. Les particularités du groupement d'employeurs

Pour créer un groupement d'employeurs, il faut :

- élaborer et déposer les statuts du groupement, dresser la liste des adhérents,
- effectuer une déclaration d'association auprès de la préfecture de département,
- informer l'administration du travail - inspection du travail ou direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) si les adhérents ne relèvent pas de la même convention collective,
- informer les représentants du personnel des entreprises concernées.

a) L'adhésion à un groupement d'employeurs

Toute personne physique ou morale peut adhérer à un groupement d'employeurs, quelles que soient son activité (commerciale, industrielle, agricole, libérale...) et sa forme juridique (association, société). Le nombre de membres au sein d'un groupement d'employeurs est illimité.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, deux conditions sont préalables à toute adhésion. Il est en effet nécessaire de conclure un accord collectif prévoyant les garanties accordées aux salariés du groupement et de transmettre cet accord à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Une même personne physique ou morale ne peut pas être membre de deux groupements d'employeurs différents. Il existe cependant deux exceptions. Les entreprises appartenant à une même personne physique ou des établissements distincts enregistrés auprès d'une chambre consulaire appartenant à une même personne morale peuvent appartenir à autant de groupements d'employeurs différents.

Un règlement intérieur est établi pour définir les règles nécessaires au fonctionnement du groupement et à son efficacité : planning de répartition des salariés, mode de constitution de la trésorerie, règles d'admission et de démission des membres.

Pour les membres du groupement, qui ne pourraient pas seuls supporter la charge d'un emploi permanent, la mise à disposition de salariés présente de nombreux avantages :

- avoir recours à une main-d'œuvre qualifiée au moment où l'entreprise en a le plus besoin,
- bénéficier de l'expérience acquise par les salariés dans plusieurs entreprises différentes,
- supporter des frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum,
- être déchargé des tâches administratives habituelles liées à l'emploi d'un salarié.

Remarque : Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit des jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre de contrats d'orientation ou de contrats de qualification peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat, dont le montant est fixé à 686 [illegible] par accompagnement et par an. Une convention doit être conclue entre le groupement d'employeur et la DDTEFP.

b) Les modalités d'emploi

Un contrat de travail est conclu entre le salarié et le groupement d'employeurs. Ce contrat, forcément écrit, mentionne la liste des adhérents du groupement et permet au salarié d'avoir un contrat avec un employeur unique. C'est le groupement seul qui se charge de la rémunération du salarié et qui exerce le pouvoir disciplinaire.

Les membres du groupement sont solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés. La conséquence en est l'assurance pour le salarié de percevoir un salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement.

Une seule convention collective s'applique aux salariés du groupement, avec deux possibilités quant au choix de la convention :

- celle des membres du groupement lorsque ceux-ci entrent dans le champ d'application d'une même convention collective,
- celle qui est choisie par les membres du groupement lorsque ceux-ci relèvent de conventions collectives différentes. La convention collective retenue doit être adaptée aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du groupement.

Avant de créer un groupement d'employeur, il est nécessaire de se demander quel type de membre employeur viser et pour quels types de besoin ?

Un intermittent peut faire partie d'un groupement d'employeur, mais cet emploi n'est pas valable dans le cadre d'un GEIQ car ce dernier s'adresse à des personnes en difficulté sociale ou de formation, ce qui n'est pas a priori le cas d'un intermittent. Au sein d'un GEIQ les contrats peuvent être des CDI ou des CDD. Beaucoup de GEIQ fonctionnent avec des salariés en contrat de qualification mais ce n'est pas le cas à Marseille.

2. *Un groupement particulier : le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (G.E.I.Q.)*

a) Qu'est-ce que c'est ?

Les G.E.I.Q. ont pour mission centrale l'organisation de parcours d'insertion et de qualification professionnelles au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...

Les GEIQ labellisés embauchent des salariés sur des contrats de travail de type particulier (contrats de qualification, contrats initiative-emploi, contrats d'orientation...), les mettent à disposition des employeurs, organisent leur formation et les accompagnent individuellement.

Les GEIQ labellisés se chargent de la recherche de salariés, la conclusion des contrats, les relations avec les administrations jusqu'à la gestion de la paie. L'entreprise utilisatrice peut ainsi se recentrer sur l'offre d'un poste de travail permettant d'insérer professionnellement le salarié. Elle recevra une facture mensuelle établie au prorata des temps de présence du salarié du GEIQ selon un barème pré-établi.

Les personnes, embauchées par les GEIQ labellisés préparent une qualification professionnelle en alternance. Cela signifie que les salariés partagent leur temps de travail entre l'entreprise et l'organisme de formation. Le rôle des GEIQ est ici de structurer et organiser la fonction tutorale, l'encadrement.

b) Un réseau qui inscrit son action dans le cadre d'un label et d'une charte

(1) Le label

Depuis 1997, les groupements d'employeurs qui souhaitent se prévaloir du label " GEIQ " doivent en faire la demande auprès de l'instance nationale de coordination. Le label " GEIQ " est déposé à l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI). C'est donc une marque protégée. Il est délivré chaque année sur la base d'une enquête approfondie qui repose sur de multiples critères :

- place des employeurs dans les instances statutaires,
- caractéristiques des salariés recrutés : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, RMIstes, autres publics prioritaires (travailleurs handicapés, parents isolés, ...)
- contrats de travail mis en œuvre : contrats de qualification jeune et adulte, contrats d'orientation, contrats initiative emploi...
- durée minimale des mises à disposition
- qualification visée et obtenue
- accompagnement social mis en œuvre
- tarification

L'utilisation du label " GEIQ " exclut toute volonté de recherche de main d'œuvre au moindre coût.

(2) La charte

L'assemblée générale du CNCE-GEIQ (comité de coordination national et d'évaluation) a adopté en 1996 une charte afin de définir le cadre de son action sans toutefois limiter les pratiques et aussi définir les bases d'une labellisation possible pour les groupements demandeurs. Dans cette charte sont définis les missions du G.E.I.Q., le rôle des employeurs qui le composent, le partenariat entre l'employeur et le salarié (à travers la définition d'un projet professionnel pour celui-ci), l'accompagnement des salariés, les partenaires (services administratifs, missions locales...)

3. Un exemple de G.E.I.Q. dans le domaine culturel

Le GEIQ art et culture, de la Friche de la Belle de Mai, à Marseille, a été créé en 1997, au départ pour aidé des associations porteuses de projets artistiques. D'ailleurs les membres de ce GEIQ sont uniquement des associations.

Les emplois concernés sont ceux d'un premier niveau de qualification, uniquement les métiers périphériques à la culture de type : secrétaire - aide comptable, concepteur multimédia, agent de diffusion (c'est à dire une personne faisant connaître les spectacles à travers les tracts, affiches...)

C'est une étude qui a amené à créer le GEIQ suite à l'existence de la friche de la belle de mai. Deux années ont été nécessaires pour aboutir à sa création. Au départ les structures intéressées étaient très petites et ne possédaient que de faibles moyens. Ceci les empêchait d'embaucher du personnel à temps plein. Des demandes ont été faites aux associations pour connaître leurs besoins réels. Il s'est avéré qu'en premier lieu étaient demandés des agents de diffusion, puis du personnel d'entretien et enfin des secrétaires - aides comptables.

Le GEIQ est différent du groupement d'employeur car ses employés sont des personnes en difficulté sociale ou connaissant des problèmes de formation. Il n'y a donc pas de personnel de type juriste... dans ces structures. Par contre, dans le GEIQ art et culture on retrouve quelques emplois jeunes avec un fort niveau de qualification (DESS ou DEA, c'est à dire bac+5) qui viennent y acquérir une expérience professionnelle.

Le GEIQ art et culture a été aidé par la Région PACA, ainsi que la DRAC (seulement les trois premières années) et la DRTEFP (LA DRTEFP aide seulement si une autre collectivité aide).

Un projet de regroupement de deux théâtres est aussi envisagé à Marseille, pour mettre en commun leurs techniciens, mais ceci est loin d'être finalisé. Il suivrait l'exemple du G.E.I.Q. de Villeurbanne, qui est orienté vers le théâtre.

C. Le multisalariat

Dans le cas du multisalariat, l'employé intervient pour chaque entreprise :

- ✓ Sur une fonction précise,
- ✓ pour une période ajustée aux besoins de l'entreprise.
- ✓ Sur un contrat d'objectif conclu entre le salarié et l'employeur.

Le salarié à temps partiel chez plusieurs employeurs peut, sous certaines limites, prétendre à des allocations de chômage en cas de perte d'emploi chez l'un de ses employeurs.

1. Durées maximales du travail

Le salarié à temps partagé doit respecter les règles relatives à la durée maximale du travail sauf :

- ✓ travaux d'ordre scientifique, littéraire ou **artistique** et concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
- ✓ travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- ✓ travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;
- ✓ travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole.

Le régime des heures supplémentaires n'est pas applicable au salarié à temps partagé : titulaire de plusieurs contrats à temps partiel, il ne peut comptabiliser que des heures complémentaires. Toutefois, le régime des heures supplémentaires peut trouver à s'appliquer pour un salarié cumulant un contrat de travail à temps plein et un contrat de travail à temps partiel.

L'ordre des départs en congés fixé par l'employeur doit notamment tenir compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs.

2. Cumul d'emplois

Le salarié peut, en principe, cumuler des activités salariées et non salariées.

Des interdictions de cumul d'emplois peuvent être prévues par des dispositions conventionnelles (clause d'exclusivité).

Le salarié qui prend un congé parental d'éducation ne peut pendant ce congé exercer une nouvelle activité. En revanche s'il est déjà titulaire de deux contrats de travail à temps partiel, il peut prendre un congé parental chez l'un de ses employeurs tout en continuant de travailler chez l'autre.

3. Représentation du personnel

Le salarié à temps partagé peut être électeur dans plusieurs entreprises mais n'est éligible que dans l'une d'elles. Il lui appartient de choisir dans laquelle il souhaite se porter candidat.

Références

- Code du travail : articles L 223-7 (congés payés), L 324-1 et suivants (cumul d'emploi), L 351-20 (cumul allocations chômage), L 433-5 (représentation du personnel : éligibilité du salarié)

LES DONNEES SUR L'EMPLOI GLOBAL, SANS DISTINGUER L'INTERMITTENCE.

I. LA PLACE DU SECTEUR ET DES PROFESSIONS CULTURELLES DANS L'EMPLOI.

Les recensements sont un bon moyen d'appréhender les données de l'emploi par domaine et par profession. Cela permet de dégager les tendances d'évolution à un niveau relativement global.

A. Les professions culturelles : des professions de plus en plus recherchées.

1. *Les artistes du spectacle en forte augmentation en Limousin.*

L'approche par professions culturelles résulte de la classification par P.C.S. (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) de l'I.N.S.E.E. Elle prend en compte l'ensemble des professions spécifiques du domaine des arts, des spectacles et de l'information, quel que soit le secteur d'activité dans lequel ces professions s'exercent. En effet toutes les professions culturelles ne s'exercent pas dans des unités (c'est à dire des entreprises, associations, services municipaux...) du secteur culturel. Sont retenues comme unités du secteur culturel, celles dont l'activité principale relève du champ culturel (en référence à la nomenclature d'activités française). Ici c'est une approche en terme de métier que nous avons.

tableau 1 : Données des recensements de 1990 et de 1999 pour les professions culturelles.

	1990	**1999**
Architectes	216	225
Professions de l'audiovisuel et des spectacles	**720**	**779**
– *Artistes des spectacles*	252	347
– *Cadres, techniciens et ouvriers des spectacles*	468	432
Professions des arts plastiques et des métiers d'art	944	1 088
– *Métiers d'art*	452	419
– *Photographes*	128	163
– *Artistes plasticiens*	108	143
– *Stylistes décorateurs*	256	363
Cadres et techniciens de la documentation et de la conservation	236	184
Professions littéraires	264	347
– *Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes*	40	50
– *Journalistes et cadres de l'édition*	224	297
Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	320	278
Ensemble	**2 700**	**2 901**

Source : Insee (Recensement de la population) / Dep

tableau 2 : Evolution des professions liées au spectacle vivant en Limousin entre 1990 et 1999 d'après les recensements.

	Evolution90 / 99 en effectif	Evolution 90 / 99 en %
Professions de l'audiovisuel et des spectacles :	+59	+ 8.19%
– *Artistes des spectacles*	+95	+ 37.7%
– *Cadres, techniciens et ouvriers des spectacles*	-36	- 7.7%

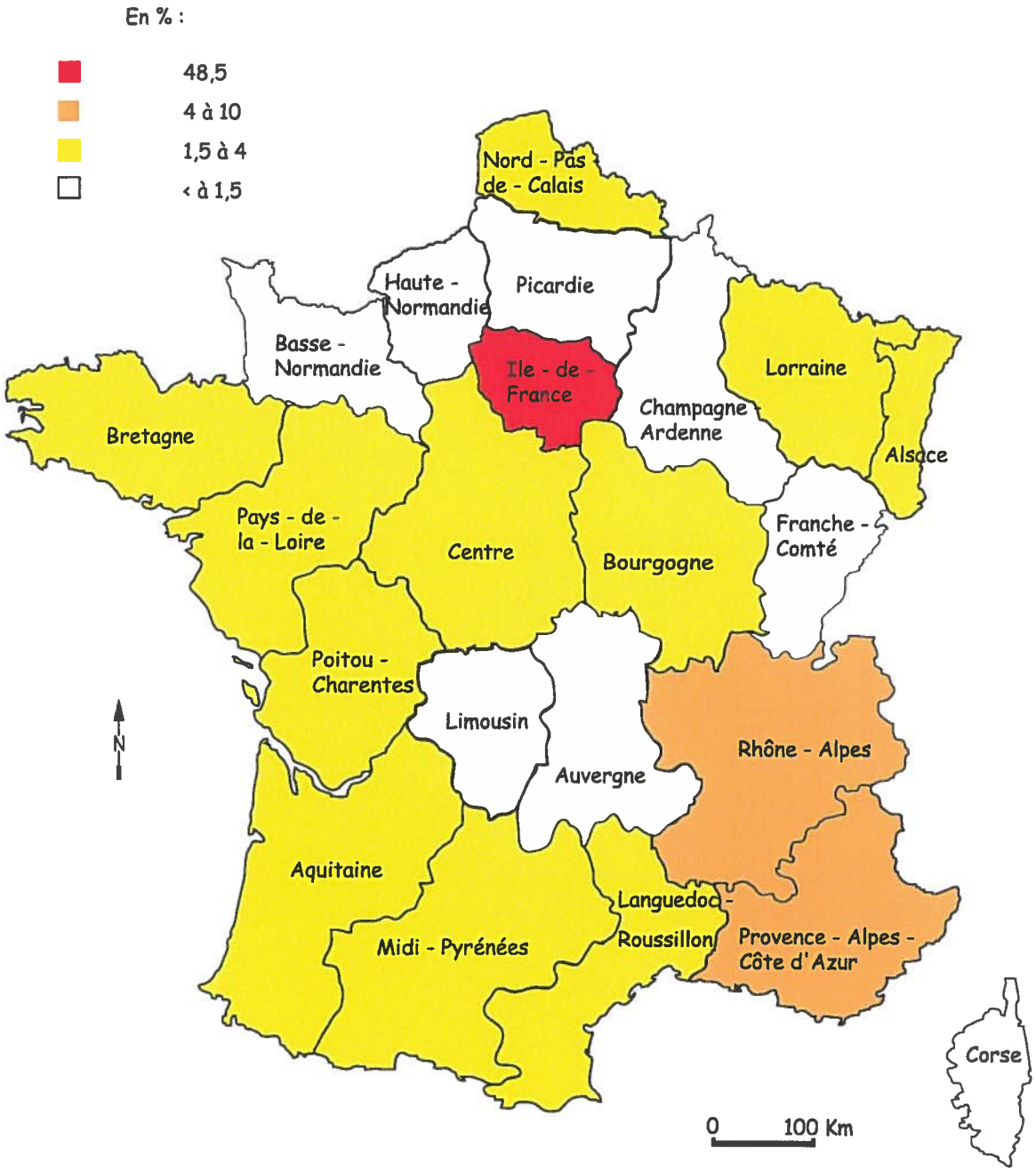
Source : recensements INSEE

Les données du recensement indiquent une progression du nombre de personnes exerçant une profession de l'audiovisuel ou des spectacles. Plus précisément le nombre d'artistes des spectacles augmente fortement (+37,7% entre 1990 et 1999) alors que le nombre de cadres, techniciens et ouvriers diminue légèrement (-7,7% entre 1990 et 1999). Ceci montre le dynamisme de l'emploi culturel, d'autant plus que l'ensemble de la population occupée en Limousin a diminué de 1% entre 1990 et 1999.

2. *Le Limousin : une région dont le poids est faible au niveau national.*

La carte de répartition régionale de professions de l'audiovisuel et des spectacles montre clairement que les professionnels de la culture en Limousin sont peu nombreux par rapport au reste de la France, ce qui reste à relativiser aux vues de la faible population de la région.

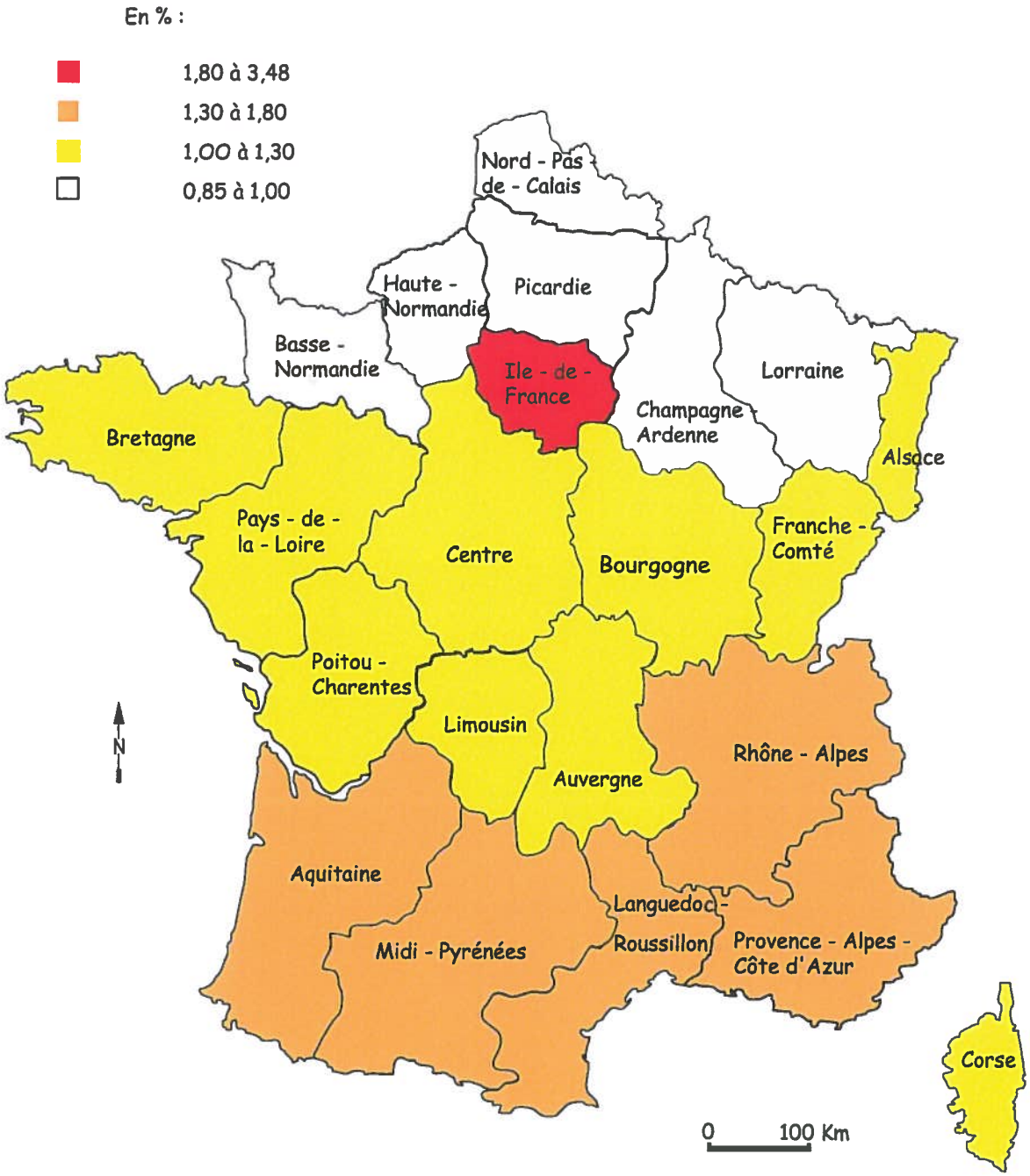
Carte 1 : Répartition régionale des professions de l'audiovisuel et du spectacle en 1999



Source : INSEE (recensement de la population 1999) / DEP
Réalisation : personnelle
Septembre 2004

Si nous comparons maintenant le poids des actifs des professions culturelles en limousin et dans le reste de la France, nous nous apercevons que la région est peu pourvue d'emplois culturels, mais cela reste moins alarmant que dans le Nord de la France, comme nous pouvons le voir sur la carte qui suit.

Carte 2 : Poids des actifs des professions culturelles dans l'emploi total en 1999.

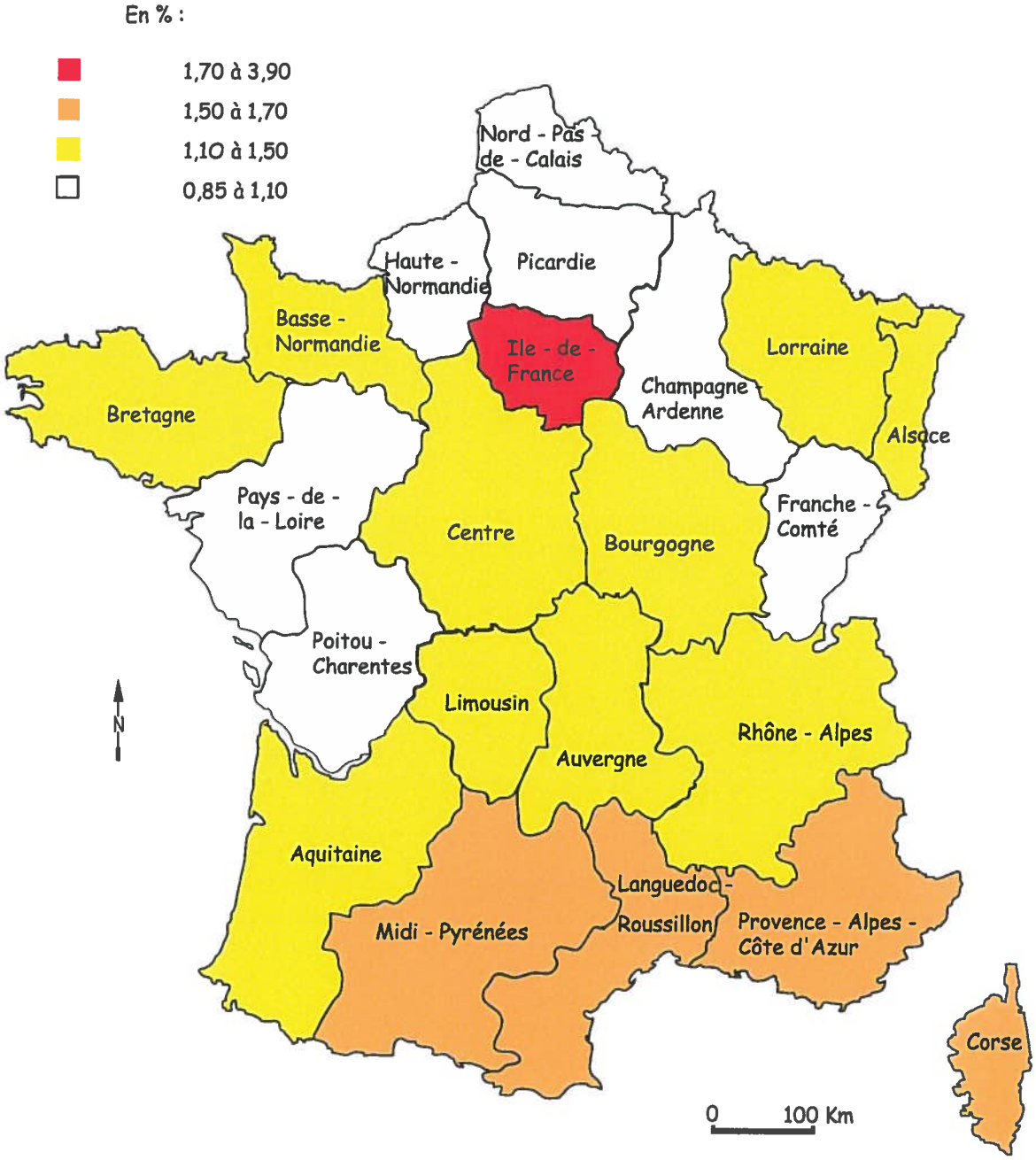


Source : INSEE
Réalisation : personnelle
Septembre 2004

B. Le secteur culturel : un secteur peu important au sein de l'économie du Limousin, mais un secteur en croissance.

L'approche par secteur culturel prend en compte l'ensemble des unités économiques dont l'activité principale relève du champ culturel. Sont pris en compte ici l'ensemble des emplois de ces unités quelle que soit la nature (culturelle ou non) de ces emplois. Par exemple des secrétaires, des comptables...qui travailleraient dans un théâtre sont comptés comme travaillant dans le secteur culturel. Ici on peut plutôt faire ressortir le poids économique engendré par les entreprises du spectacle.

Carte 3 : Poids du secteur culturel dans l'emploi total en 1999



Source : INSEE
Réalisation : Aline Gallou
Septembre 2004

Si on compare la place du secteur culturel en Limousin et dans le reste de la France, on peut dire que la région Limousin reste modeste, mais pour une petite Région, elle ne se retrouve quand même pas parmi les mauvais élèves.

Le spectacle vivant et les activités artistiques représentaient 16.9% du secteur culturel en 1990 et 21,2% en 1999, ceci atteste du dynamisme du secteur. Au sein même de la catégorie spectacle vivant et activités artistiques la progression en terme d'effectifs est de +146, soit +29,4% entre les deux recensements. Nous sommes donc en présence d'un secteur qui a enregistré une forte croissance en dix ans.

tableau 3 : Données des recensements de 1990 et de 1999 sur le secteur culturel.

	1990	1999
Industries culturelles	1 808	1 663
– *Activités cinématographiques et de vidéo*	56	117
– *Édition et librairie*	956	767
– *Presse*	464	472
– *Radio et télévision*	332	307
Spectacle vivant et activités artistiques	**496**	**642**
Architecture	356	396
Conservation du patrimoine	272	321
Ensemble	**2 932**	**3 022**

Source : Insee (Recensement de la population) / Dep

II. LES DONNEES SUR L'EMPLOI SALARIE (HORS INTERMITTENTS)

Après avoir présenter des données qui nous renseignent sur plusieurs facettes du domaine culturel, nous allons nous attacher à analyser des statistiques plus ciblées sur le spectacle vivant en lui-même.

Les données que nous allons maintenant analyser montrent l'évolution des effectifs de l'emploi salarié au cours des dernières années. Elles utilisent la nomenclature NAF 700 des activités françaises

Au début de chaque année, les employeurs assujettis à l'assurance chômage doivent adresser à l'Assedic territorialement compétente un Bordereau de Déclaration Annuelle (BDA). Une partie de ce bordereau est réservée à la déclaration des effectifs employés dans l'établissement au 31 décembre de l'année écoulée. Ces effectifs peuvent être présents à cette date ou absents pour congés, maladie, maternité, formation continue ou chômage partiel. Ce recensement ne fait pas de distinction, ni du temps de travail effectué (temps complet ou partiel), ni du statut du salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée), ni de la présence effective ou non du salarié au dernier jour de l'année écoulée.

Ces données font l'objet d'un redressement, d'une vérification par les services des Assedic, en conséquence leur obtention n'est pas immédiate. Ceci explique que nos tableaux présentent des données de 2002, pour les plus récentes.

Ces données ne sont pas représentatives de la situation tout au long d'une année mais ne sont qu'une photographie de l'emploi à un moment donné, elles doivent donc être regardées avec précaution.

ATTENTION : ces données concernent l'emploi salarié, qui comprend les salariés de tous les établissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins une personne sous contrat de travail. SONT EXCLUS DE CE CHAMPS : les salariés de l'Etat et des collectivités locales, les salariés des établissements publics à caractère administratif (...) le personnel des entreprises publiques à caractère industriel et commercial, des régies départementales ou communales, de certaines sociétés d'économie mixte et les INTERMITTENTS DU SPECTACLE.

A. Evolution de la situation pour le Limousin

1. Des emplois en forte augmentation dans les dix dernières années.

Au niveau des activités artistiques (classe 923A), on remarque que le nombre d'établissements a nettement augmenté entre 1992 et 1996 : en effet il a plus que doublé en l'espace de 4 ans. Ce qui semble encore plus surprenant c'est qu'en 1996 nous obtenons 30 établissements et un effectif de 107 personnes pour les activités artistiques, alors qu'en 2002 nous avons 100 établissements et 312 personnes pour cette même classe. On remarquerait donc une très forte augmentation de ce type d'activité. On ne peut que se féliciter de l'augmentation de l'emploi culturel en Limousin, qui est un atout pour l'aspect vivant de la Région. Il est probablement lié à la multiplication de structures et d'associations à vocation culturelle.

Pour les services annexes aux spectacles et la gestion de salles de spectacles, les effectifs et le nombre d'établissements ont fortement augmenté, ce qui semble indiqué que ces structures se sont bien développées au milieu des années 90. En 2002, par contre le nombre d'établissements a largement diminué mais les effectifs restent globalement stables. On obtiendrait donc aujourd'hui de plus grosses structures.

tableau 4 : Evolution de l'emploi salarié en Limousin, entre 1992 et 2002, pour le spectacle et les activités artistiques.

		Au 31/12/92		Au 31/12/93		Au 31/12/94		Au 31/12/95		Au 31/12/96		Au 31/12/2002	
NAF 700	Libellé	Ets.	Effectif	Ets.	Effectif	Ets.	Effectif	Ets.	Effectif	Ets.	Effectif	Ets	Effectif
Total pour le spectacle et activités artistiques, dont :		**85**	**318**	**89**	**332**	**95**	**366**	**99**	**367**	**105**	**439**	**165**	**739**
923A	Activités artistiques	12	82	13	71	21	86	28	85	30	107	100	348
923B	Services annexes aux spectacles	1	9	4	13	5	15	8	16	13	27	7	25
923D	Gestion de salles de spectacle	19	64	18	60	18	87	19	85	18	94	12	92
923F	Manèges forains et parcs d'attraction	4	10	5	17	5	13	4	7	5	8	3	5
923H	Bals et discothèques	49	153	48	169	45	164	39	172	39	203	43	269
923J	Autres spectacles	0	0	1	2	1	1	1	2	0	0	0	0

Source : fichier ASSEDIC aux 31 décembre 1992 - 1993 - 1994 - 1995 – 1996 - 2002

2. Des emplois pourvus plutôt par des femmes.

Le détail des données 2002 permettent de distinguer le sexe des employés. On peut voir que les postes sont plutôt pourvus par des femmes. Pour les services annexes et la gestion de salles des spectacles, il existe une forte prédominance féminine. Pour les manèges, parcs d'attractions, bals et discothèques, la tendance s'inverse largement, sans doute parce que ces métiers sont considérés comme étant plus physiques.

tableau 5 : Statistique annuelle de l'emploi salarié au 31 décembre 2002 pour la région Limousin : répartition hommes – femmes.

Postes NAF 700		Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total H/F
Spectacle et activité artistique :				
923A	Activités artistiques	44,25	55,75	100
923B	Services annexes aux spectacles	24	76	100
923D	Gestion de salles de spectacles	34,8	65,2	100
923F	Manèges forains et parcs d'attraction	80	20	100
923H	Bals et discothèques	64	36	100

Source : ASSEDIC

B. Des emplois salariés majoritairement en Haute-Vienne.

Les données suivantes présentent les effectifs par département de trois catégories de la nomenclature N.A.F. des activités françaises : 923A, 923B et 923D qui semblent les plus représentatives du spectacle vivant.

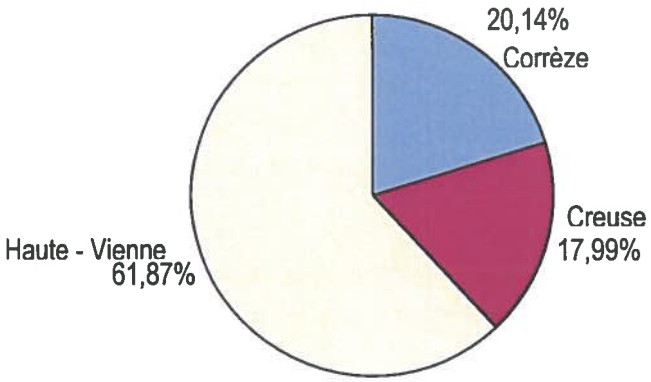
Elles nous permettent de mieux cerner la répartition des effectifs sur le territoire du Limousin et de déceler un déséquilibre entre le département centre et les autres départements.

tableau 6 : Total des effectifs par département pour l'année 2001

Postes NAF 700		Corrèze	Creuse	Hte Vienne	Limousin
923A	Activités artistiques	48	36	228	312
923B	Services annexes aux spectacles	5	0	16	21
923D	Gestion de salles de spectacles	31	39	14	84
Total des effectifs des trois classes		84	75	258	417
Part de chaque département		20,14%	17,99%	61,87%	100,00%

Source : ASSEDIC

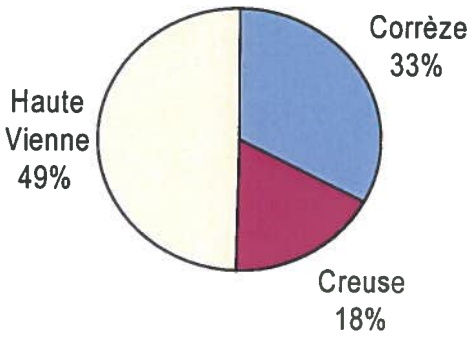
Graphique 1 : Répartition par département des effectifs des classes 923A, 923B, 923D



Source : ASSEDIC

Ce diagramme nous montre bien que le département centre qu'est la Haute Vienne concentre la majorité des établissements et effectifs. Il est intéressant de le comparer à une répartition de la population par département, car on pourrait dire qu'il est normal que la Haute Vienne concentre les établissements de spectacle et d'activité artistique, puisqu'elle concentre la majorité de la population de la Région. Mais on peut voir avec le diagramme suivant que la Haute Vienne représente la moitié environ de la population de la Région et pratiquement les deux tiers des effectifs des classes 923A, 923B et 923D de cette même zone. Cette comparaison montre bien qu'il y a une concentration. Celle-ci est sans doute due à la présence des équipements culturels de Limoges, plus nombreux que dans les deux autres départements et qui génèrent donc une vie culturelle plus intense.

Graphique 2 : Répartition de la population par département au recensement 1999.



Source : INSEE

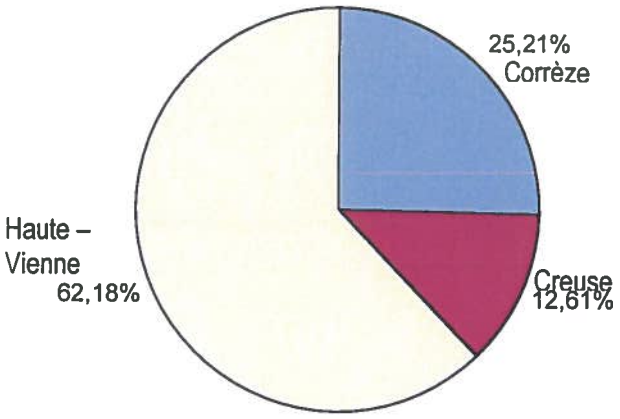
Le tableau suivant montre aussi des données par département, mais cette fois-ci il ne s'agit pas des effectifs mais du nombre d'établissements. Il apporte une vue complémentaire aux données précédentes. Il est également accompagné d'un diagramme, peut-être plus parlant en terme de visualisation de la répartition par département.

tableau 7 : Total des établissements par département pour l'année 2001.

Postes NAF 700		Corrèze	Creuse	Hte Vienne	Total Limousin
923A	Activités artistiques	21	13	66	100
923B	Services annexes aux spectacles	2	0	5	7
923D	Gestion de salles de spectacles	7	2	3	12
Total des effectifs des trois classes		30	15	74	119
Part de chaque département		25,21%	12,61%	62,18%	100,00%

Source : ASSEDIC

Graphique 3 : Répartition par département des établissements des classes 923A, 923B, 923D



Source : INSEE

III. QUELQUES DONNEES SUR LE VOLUME DE TRAVAIL DES PROFESSIONS DU SPECTACLE.

Grâce à l'aide de la Caisse régionale d'Assurance Maladie du Centre - Ouest (CRAMCO), nous avons pu avoir accès à des données sur les employeurs privés du domaine des spectacles en Limousin. Les données que nous avons utilisées sont référencées en trois catégories :

- 92.3AB création et interprétation artistique ou littéraire
- 92.3AC artistes pour toutes leurs activités
- 92.3BA services annexes des spectacles

Après avoir eu les informations de la CRAMCO[4], nous avons opéré un tri pour essayer de nous limiter au mieux aux seules structures de spectacle vivant. Les données font référence aux employeurs répertoriés pour les risques au travail du personnel employé. Nous ne savons pas dans cette liste distinguer les intermittents des permanents, nous avons accès à un nombre d'heures effectuées pour le compte d'employeurs et aux effectifs travaillant pour ceux-ci. Sans doute les heures de répétitions des artistes ne sont pas ou peu comptées ici car peu souvent rémunérées autrement que par l'assurance chômage. Toutefois il est intéressant de voir les différences entre zones géographiques et métiers. Peut-être serait-il intéressant de suivre ces données sur plusieurs années pour voir les futures évolutions ?

Les effectifs semblent petits aux vues des données suivantes. Ce n'est souvent qu'une personne ou deux qui sont employées. La taille des structures oblige sans doute les employés à une plus grande polyvalence et doit parfois fragiliser le secteur du spectacle vivant.

tableau 8 : Volume d'heures travaillées en 2003 dans les spectacles.

	Zone géographique	Nbre d'employeurs répertoriés	Nbre moyen d'heures effectuées par employeur	Effectif moyen par employeur	Plus gros effectif travaillant pour le même employeur	Plus petit effectif travaillant pour le même employeur
Création et interprétation artistique et littéraire	Corrèze	6	2570.5h	2.0	5	1
	Creuse	9	1105.1h	1.3	3	1
	Haute -Vienne, dont	12	2581.4h	2.0	5	1
	Limoges	6	2997.2h	2.2	5	1
	Haute - Vienne sans Limoges	6	2165.7h	1.8	4	1
Artistes pour toutes leurs activités	Corrèze	28	1079.1h	1.7	9	1
	Creuse	12	937.7h	1.9	6	1
	Haute -Vienne, dont	61	1503.0h	1.8	10	1
	Limoges	36	1786.3h	1.8	8	1
	Haute - Vienne sans Limoges	25	1095.0h	1.8	10	1
Services annexes des spectacles	Corrèze	6	618.7h	1.0	1	1
	Creuse	5	1462.6	1.6	3	1
	Haute -Vienne, dont	28	3723.1h	2.9	21	1
	Limoges	17	4260.9h	3.1	21	1
	Haute - Vienne sans Limoges	11	2892.1h	2.7	10	1
	Limousin	167	1779.6	1.96	21	1

Source : CRAMCO

[4] CRAMCO : Caisse régionale d'Assurance Maladie du Centre Ouest ;

L'EMPLOI INTERMITTENT EN LIMOUSIN

Les données que nous possédons sont extraites soit du traitement de statistiques de la Caisse des Congés Spectacle par le Département des Etudes et de la prospective du Ministère de la Culture, soit des Assedic.

La caisse des Congés Spectacles a une définition de l'intermittence différente de celle de l'UNEDIC. En effet l'UNEDIC fait référence aux annexes VIII et X de l'assurance chômage et ne compte que les personnes qui ont ouvert leurs droits à une indemnisation chômage. A la caisse des Congés Spectacles, le système est différent. Une personne peut bénéficier de congés payés et être affilié à cette caisse sans avoir fait le nombre d'heures nécessaires à l'ouverture de droits ASSEDIC. Pour avoir de plein droit des congés payés il lui faut justifier de 24 jours de travail ou cachets entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante. Normalement tout intermittent doit être affilié à cette caisse. Les données de la Caisse des Congés spectacles comptabilisent ici tous les intermittents déclarées auprès d'elle.

De plus certains débutants ne pensent pas toujours à cotiser à cette caisse, ils ne sont donc pas comptés dans les données fournies par les Congés Spectacles. On remarquera que les intermittents comptabilisés par la caisse des Congés Spectacles sont plus nombreux que ceux ayant ouvert leurs droits auprès des Assedic.

I. L'EVOLUTION DU TRAVAIL INTERMITTENT

A. Des intermittents de plus en plus nombreux, avec un nombre de jours travaillés qui augmente mais moins vite que les effectifs.

Les données provenant de la Caisse des Congés Spectacles et postérieures à 1994 sont extraites de « *Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 2001* », note de l'observatoire de l'emploi culturel n°34, réalisée par le Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEP) du Ministère de la Culture et de la Communication.

Le nombre d'intermittents a plus que doublé entre 1987 et 2001. C'est une augmentation très importante pour un secteur comme la culture. Cela montre qu'une effervescence culturelle se développe en Limousin, mais moins vite que dans le reste de la France, puisque le poids du limousin a tendance à diminuer. Cela pose sans doute aussi un problème de concurrence des structures et de recherche de financements.

Attention ici nous dénombrons le nombre d'intermittents par région de résidence, cela ne fait pas transparaître l'exacte réalité de la situation en Limousin. En effet les intermittents qui résident dans la Région ne sont pas forcément ceux qui y travaillent et vice-versa. Il est très difficile de pouvoir mesurer les flux d'intermittents entre différentes régions.

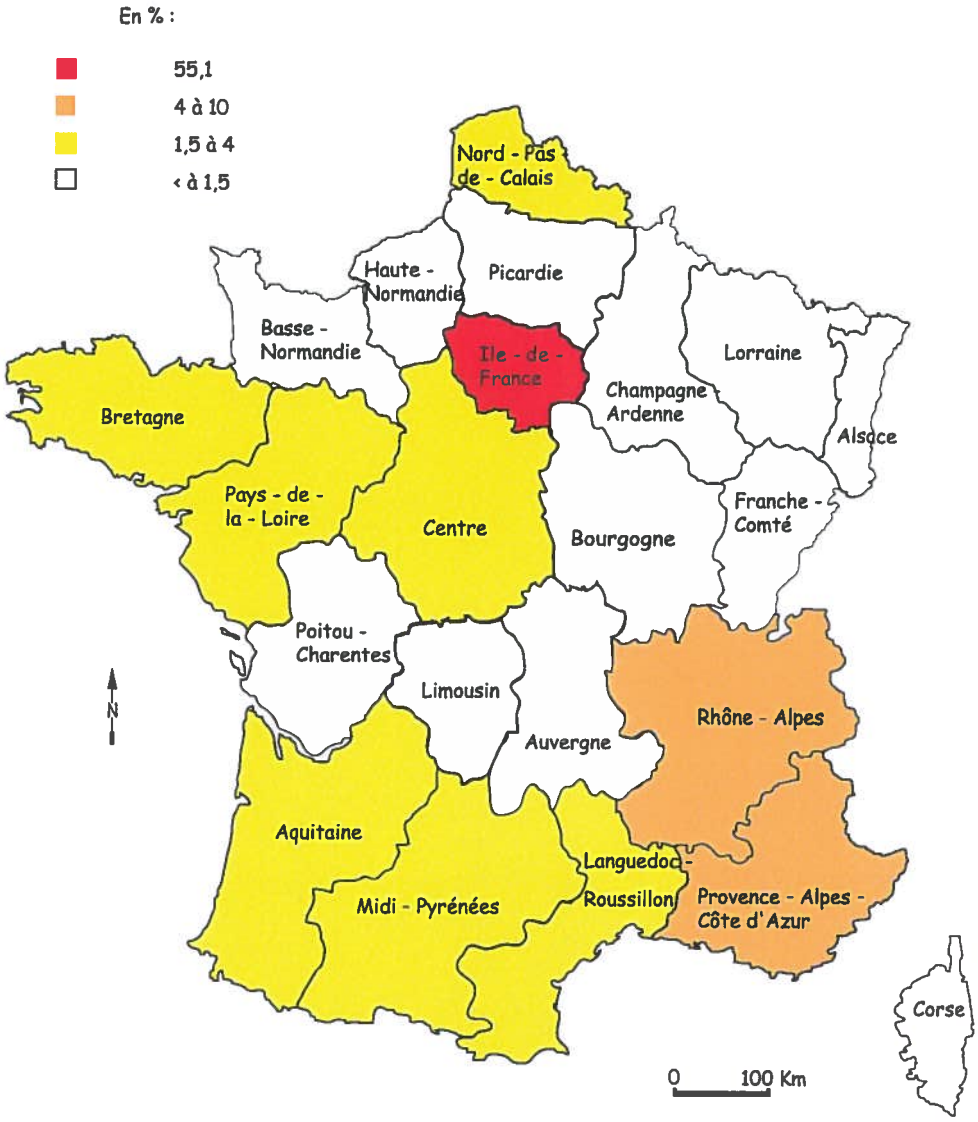
tableau 9 : Evolution du nombre d'intermittents entre 1987 et 2001.

Nombre d'intermittents (région de résidence)	**Limousin**	**France entière**	**Poids Limousin**
1987	222	39 649	0,6%
1995	333	81 074	0,4%
1998	520	101 936	0,5%
2001	559	118 976	0,5%

Source : Caisse des Congés Spectacle / CESTA / DEP

La carte suivante présente la répartition des intermittents sur le territoire. On remarque bien la prédominance de l'Ile de France, par rapport aux autres régions et la faible place occupée par le Limousin, ce qui n'est pas étonnant puisque nous nous trouvons dans une région modeste.

Carte 4 : Répartition régionale des intermittents en 2001



Source : Caisse des Congés Spectacle / CESTA
Réalisation : personnelle
Septembre 2004

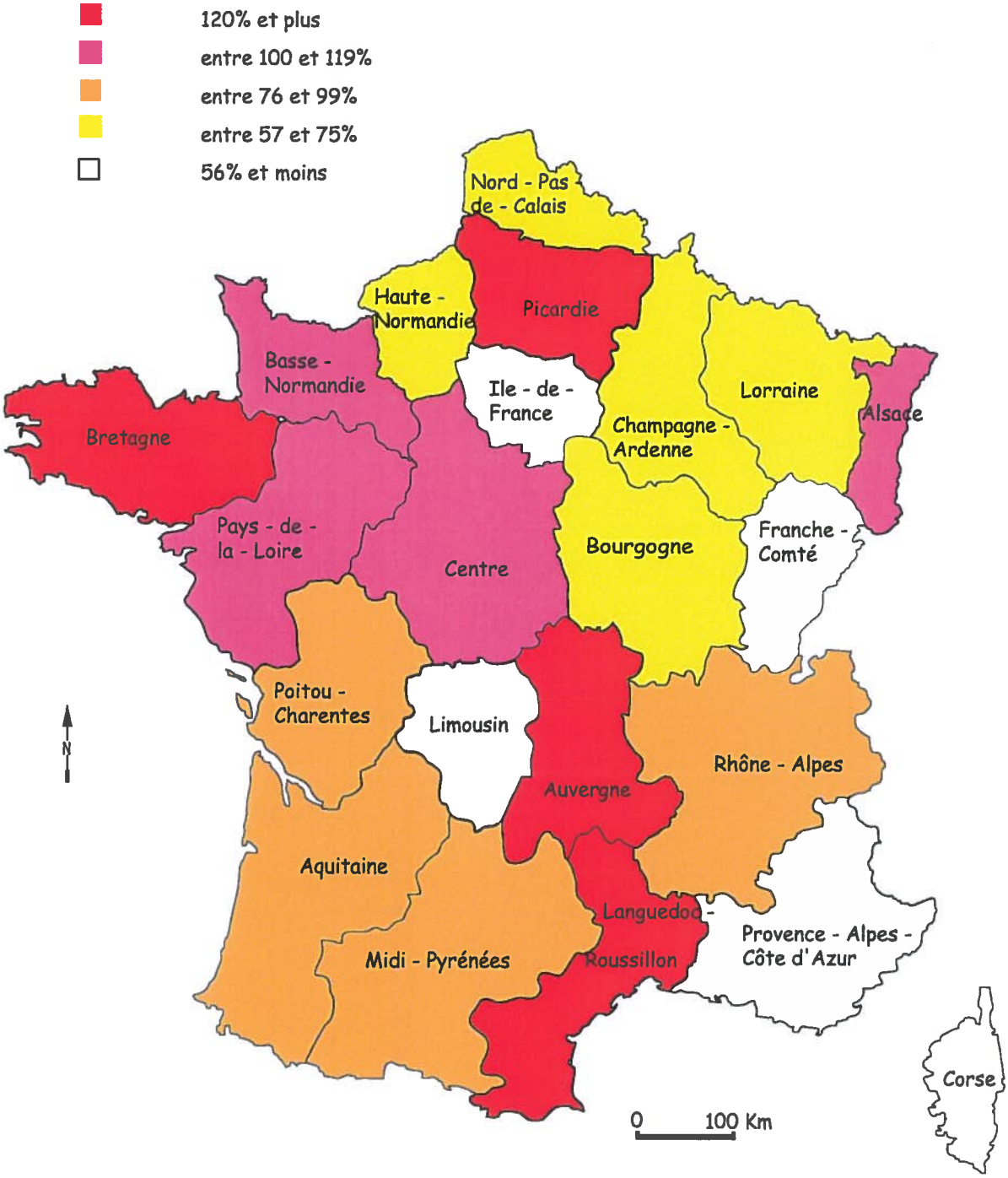
Le taux de progression de l'offre d'emploi intermittent a été très fort dan les dernières décennies, il est intéressant de comparer les données du Limousin avec celles des autres régions.

Nous n'avons pas eu accès à des statistiques postérieures à 1994 pour l'ensemble des régions françaises, la carte suivante frôle la vieillerie, mais nous donne tout de même une idée des régions les plus dynamiques en terme de progression de la vie culturelle.

On remarque que les régions dont le secteur culturel a un fort poids ne sont pas forcément celles dont le nombre d'intermittents augmente le plus. On voit émerger certaines régions, dont on suppose que les actions culturelles se sont développées entre 1986 et 1994. Le Limousin connaît une augmentation du nombre d'intermittents qui semble forte aux vues des données, mais toute relative par rapport aux autres régions françaises.

Carte 5 : Taux de progression de l'offre d'emploi intermittent entre 1986 et 1994

le nombre annuel de jours travaillés a augmenté de :



Source : Caisse des Congés Spectacle / Centre de sociologie des arts
Réalisation : personnelle
Septembre 2004

Si on regarde maintenant le nombre de jours travaillés, on voit qu'il augmente largement aussi, mais il n'a pas pour autant doublé. Doit-on en conclure que le travail se raréfie puisque le nombre de jours travaillés augmente moins vite que le nombre d'intermittents ? Cela peut aussi entraîner des problèmes pour permettre aux intermittents d'ouvrir leurs droits Assedic, s'ils n'arrivent pas à cumuler un nombre de cachets suffisants.

Pourtant dans le même temps le Limousin garde le même poids au niveau national, il arrive donc à garder un certain niveau d'activité culturelle.

tableau 10 : Nombre de jours travaillés (en milliers) par les intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, selon la région

	Limousin	**France entière**	**Poids Limousin**
1986	18	4 525	0,4%
1994	21	5 248	0,4%
1996	24	5 926	0,4%
1998	27	6 384	0,4%
2001	28	6 812	0,4%

Source : Caisse des Congés Spectacle / CESTA / DEP

B. Evolution des salaires des intermittents.

1. Des salaires en progression mais qui restent plus faibles qu'au niveau national.

La masse salariale générée par les intermittents a également augmenté. Elle se maintient à un poids relativement faible en France. Si on regarde le salaire journalier moyen, on voit que le Limousin tente de rattraper un important retard en terme de niveau de salaire. Ceci n'est pas particulier aux intermittents mais plutôt à la région qui est réputée pour son faible niveau de salaire. Toutes ces augmentations cachent pourtant des conditions de travail de plus en plus précaires.

tableau 11 : Masse salariale des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, selon la région

Rémunération annuelle totale (millions d'euros constants 2001)	**Limousin** (région du lieu de travail)	**France entière**	**Poids Limousin**
1996	2,3	1 066,0	0,2%
1998	2,8	1 159,9	0,2%
2001	3,3	1 330,0	0,2%

Source : Caisse des Congés Spectacle / CESTA / DEP

2. Les différences de salaire entre intermittents techniques et artistes.

Ces données sont un peu plus anciennes que les précédentes, mais nous n'avons pas pu obtenir leur actualisation. Nous ne savons donc pas dire si les tendances qui se dégagent ici se sont confirmées dans le temps.

Au niveau des salaires, malgré une forte augmentation du salaire brut journalier moyen entre 1986 et 1994, celui-ci reste inférieur à la moyenne nationale. En réalité cela semble être vrai pour la plupart des métiers dans la Région, réputée pour un salaire plutôt faible. On remarque que les intermittents techniques ont un salaire brut journalier moyen plus élevé que les artistes, ce qui semble particulier. Ceci s'expliquerait par une forte proportion de techniciens travaillants dans des établissements tels que le CDN où ils ont pu faire valoir des revendications plus fortement qu'ailleurs. Ces dernières données seraient à vérifier aujourd'hui car elles sont relativement anciennes.

tableau 12 : Salaire brut journalier moyen des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1994 selon la catégorie professionnelle en limousin

	artistes	Intermittents techniques
Limousin	87 € (572 francs)	89 € (586 francs)
France entière	167 € (1 108 francs)	155 € (1015 francs)
Dont province	127 € (831 francs)	110 € (722 francs)

Source : caisse des congés spectacles / centre de sociologie des arts

C. Un secteur de plus en plus précaire au niveau de la durée des contrats.

Les données suivantes sont plus anciennes, nous avons tenu à les conserver dans le rapport car elles expriment mieux la précarité du secteur. Ces données proviennent également de statistiques de la Caisse des Congés Spectacles, cette fois-ci traitées par le Centre de Sociologie des Arts et sont parues dans la note de l'observatoire de l'emploi culturel n°16.

L'évolution qui se dessine entre 1986 et 1994 est une diminution de la durée des contrats en Limousin, bien que cette baisse se fasse moins ressentir que dans le reste de la France. Les intermittents restent également moins longtemps dans une même entreprise, puisque le nombre moyen de jours travaillés par entreprise a diminué de 54 jours entre 1986 et 1994. C'est donc une précarisation des conditions de travail qui se remarque. Par contre le nombre de jours travaillés est plus grand en 1994 qu'en 1986. Les intermittents se verraient proposer plus de travail mais par plus petites périodes et du travail à partager entre intermittents toujours plus nombreux comme nous avons pu le voir dans la partie précédente.

tableau 13 : Nombre moyen de jours travaillés par les intermittents de l'audiovisuel et des spectacles par entreprise pour la Région Limousin en 1994.

	Nombre moyen de jours travaillés par entreprise en 1994 (en jours)	Evolution du nombre moyen de jours travaillés par entreprise entre 1986 et 1994 (en %)
Limousin	309	-54
France entière	365	-30
Dont province	180	-30

Source : caisse des congés spectacles / centre de sociologie des arts

tableau 14 : Durée moyenne des contrats des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles pour la région Limousin en 1994.

	Durée moyenne des contrats en 1994 (en jours)	Evolution de la durée moyenne des contrats entre 1986 et 1994 (en %)
Limousin	13.8	-22.8
France entière	8.7	-9.3
Dont province	7.5	-13.4

Source : caisse des congés spectacles / centre de sociologie des arts

II. QUELQUES DONNEES PLUS PRECISES POUR LE SPECTACLE VIVANT

Les données précédentes ne faisaient pas la distinction entre spectacle et cinéma / audiovisuel. Nous allons maintenant essayer de voir quel est le poids du spectacle vivant dans le travail intermittent.

En 1994 en région **Limousin,** 94% des jours travaillées par les intermittents ont été effectués dans le domaine du spectacle vivant. Alors qu'en **province**, en 1994 83% des jours travaillées par les intermittents ont été effectués dans le domaine du spectacle vivant. En 2001 la part de l'audiovisuel demeure faible. Il semble que cela s'explique par une faiblesse du nombre d'établissements voués à l'audiovisuel par rapport aux structures de spectacle vivant qui se sont beaucoup mieux développées dans le temps. Par contre les salaires sont plus élevés dans l'audiovisuel (cela est dû aux conventions collectives et aux salaires plus élevés des artistes du cinéma).

tableau 15 : Quelques indicateurs sur l'offre d'emploi intermittent en région Limousin.

		domaines	Jours travaillés (en nombre)	Masse salariale brute (millions d'euros)	Salaire brut journalier moyen (en euros)
1994	**Limousin**	Ensemble	20 986	1,84	87,7
		Dont : Cinéma/Audiovisuel	*	*	138,8
		Spectacle vivant	**19 833**	**1,68**	**84,7**
	France entière	Ensemble	5 248 680	841,0	160
		Dont : Cinéma/Audiovisuel	2 953 863	506,5	171
		Spectacle vivant	**2 294 817**	**293,9**	**128**
2001	**Limousin**	Ensemble	28 000	3,3	118
		Dont : Cinéma/Audiovisuel	1 000	0,2	183
		Spectacle vivant	**27 000**	**3,1**	**115**
	France entière	Ensemble	6 812 000	1330,1	195
		Dont : Cinéma/Audiovisuel	3 352 000	755,3	225
		Spectacle vivant	**3 460 000**	**574,8**	**166**

Source : Caisse des Congés Spectacle / CESTA / DEP
*: Non diffusable – secret statistique

III. LES INTERMITTENTS INDEMNISES AU TITRE DES ANNEXES VIII ET X.

A. Une situation préoccupante au niveau national.

Dans cette étude, il était important de s'intéresser aux annexes VIII et X de l'assurance chômage, puisque leur refonte a entraîné une crise importante de l'intermittence et continue d'inquiéter les pouvoirs publics. Cette crise a eu le mérite d'amener les services de l'Etat à se pencher sur l'état de la culture en France. Sans elle, cette étude que vous êtes en train de lire n'aurait pas forcément été réalisée. Malheureusement les données sur les annexes de l'Assurance chômage sont difficiles à obtenir, les Assedic auraient - ils peur des critiques ?

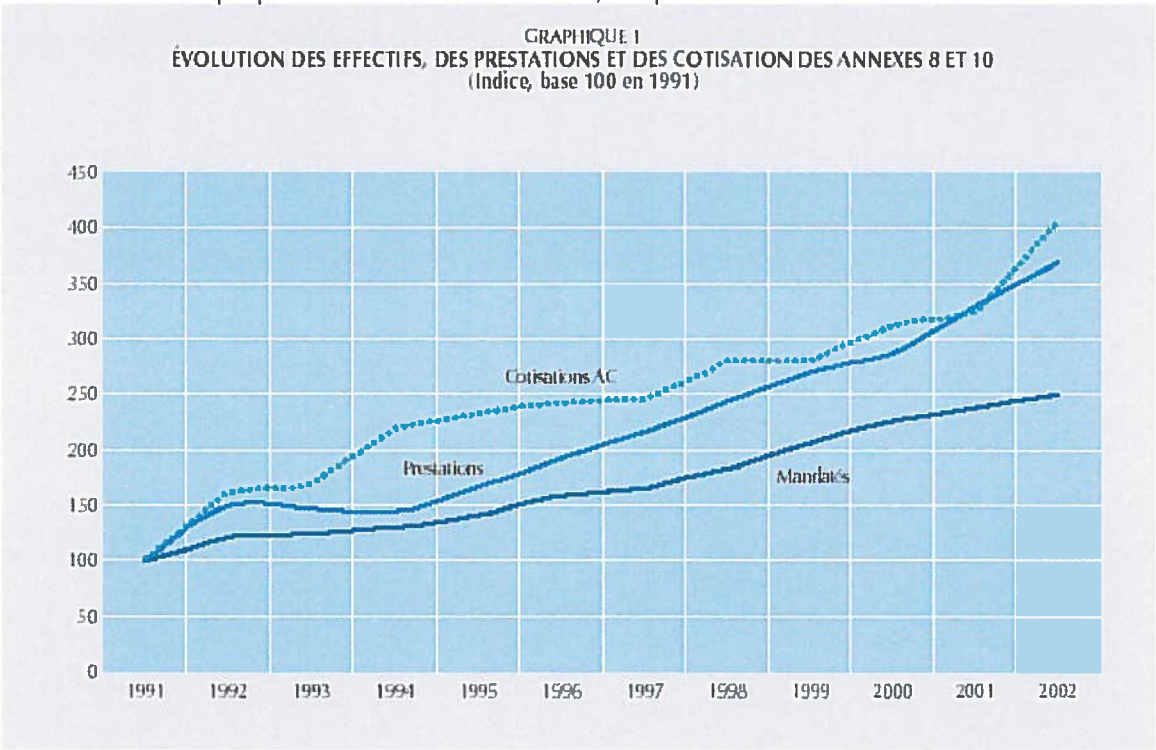
Le gros problème de l'assurance chômage est directement lié à l'augmentation des effectifs pouvant relever des annexes VII et X. En effet les prestations d'assurance chômage ont augmenté en même temps que ces effectifs, mais les cotisations n'ont pas augmenté autant, d'où un décalage de plus en plus important entre cotisations reçues et prestations versées.

La revue statis, éditée et réalisée par les Asedic s'est intéressée au régime de l'intermittence. Nous en avons tiré des données pour éclairer le lecteur sur les problèmes de ce régime spécifique d'assurance chômage.

En 10 ans, l'effectif indemnisé a plus que doublé, les prestations versées et les cotisations encaissées ont été multipliées par 2,5. Les effectifs indemnisés au titre des annexes 8 et 10 du règlement de l'Assurance chômage, comme les masses de prestations versées et de cotisations encaissées, se sont accrus très rapidement entre 1992 et 2002 : + 109% pour les effectifs, + 150% pour les prestations, et + 148% pour les cotisations encaissées au titre de l'Assurance chômage.

On constate (cf. Graphique suivant) que de 1994 à 2000 les prestations versées ont augmenté systématiquement plus vite que les cotisations encaissées. Le doublement du taux de cotisation appliqué à partir de septembre 2002 explique l'accélération du taux de croissance des cotisations encaissées par rapport aux prestations versées : les prestations versées en 2002 ont augmenté de 12,6% en un an tandis que les cotisations encaissées au titre de l'Assurance chômage ont, elles, crû de 25% sur la même période.

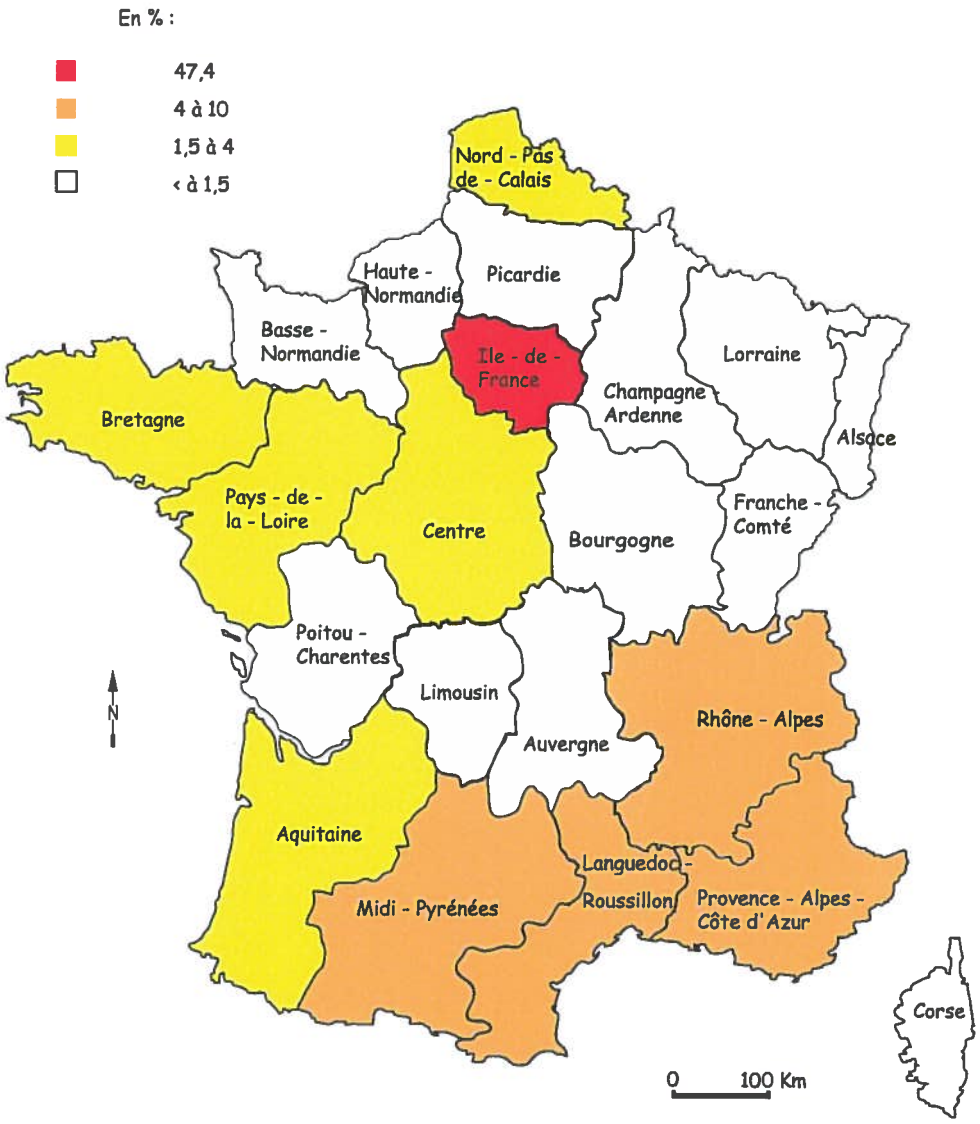
Graphique 4 : Evolution des effectifs, des prestations et des cotisation des annexes 8 et 10



Source : revue Statis n°170 / Assedic / 2002

Sur le territoire métropolitain, les allocataires ayant ouverts leurs droits au titre des annexes VIII et X se concentrent en Ile de France et dans le Sud-Est. Comme nous l'avons remarqué précédemment la place du Limousin reste très modeste. Cette carte montre une répartition légèrement différente de celle obtenue avec les données de la Caisse des Congés Spectacles, mais cela n'a pas d'incidence pour le Limousin, seulement pour le Sud-Ouest de la France.

Carte 6 : Répartition régionale des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre 2002

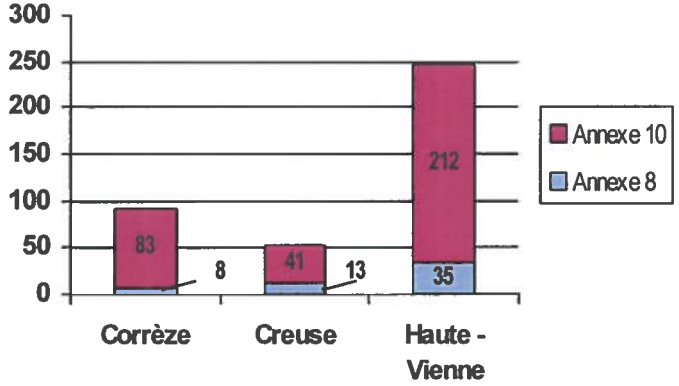


Source : Unédic
Réalisation : personnelle
Septembre 2004

B. Les particularités du Limousin.

On voit clairement sur le graphique suivant la prédominance de l'annexe 10 qui regroupait à cette époque les ouvriers, techniciens et artistes du spectacle vivant. L'annexe 8, quant à elle, concernait les ouvriers, techniciens et artistes du cinéma et de l'audiovisuel. Les effectifs se concentrent également en Haute-Vienne, comme nous l'avions déjà remarqué pour les autres emplois salariés.

Graphique 5 : Répartition du nombre d'intermittents en Limousin, par annexe et par département, en 2002.



Source : revue statis n°170, UNEDIC

tableau 16 : Population indemnisée au titre des annexes 8 ou 10 au 31 décembre 2002, âge moyen, taux journalier moyen et salaire journalier moyen en euros, par département de résidence.

	Annexe 8				Annexe 10				Ensemble				
	Effectif	âge moyen	Taux journalier moyen	Salaire journalier moyen	Effectif	âge moyen	Taux journalier moyen	Salaire journalier moyen	Effectif	âge moyen	Taux journalier moyen	Salaire journalier moyen	Poids du département
19. Corrèze	8	35	40,48	108,11	83	41	48,54	139,99	91	41	47,83	137,19	0,12
23. Creuse	13	40	44,09	112,19	41	35	39	108,79	54	36	40,23	109,61	0,07
87. Haute Vienne	35	35	44,28	119,53	212	36	41,3	117,53	247	36	41,72	117,81	0,32
Limousin	**56**	**37**	**42,95**	**113,28**	**336**	**37**	**42,95**	**122,10**	**392**	**38**	**43,26**	**121,54**	
France entière	23226	36	50,8	142,38	52904	37	44,03	125,81	76130	37	46,1	130,86	100

Source : revue statis n°170, UNEDIC

Les données de 2002 sont intéressantes car nous possédons ici l'âge moyen des intermittents des annexes VIII et X. On voit que ceux-ci sont plutôt jeunes puisque l'âge moyen est à peine de 40 ans. A ce niveau on ne remarque pas de grosses différences entre le Limousin et le reste de la France.

Si on regarde par département, on s'aperçoit que les salaires journaliers moyens sont peu différents entre l'annexe VIII et X, sauf pour ce qui est de la Corrèze. Pour ce département, il semble que l'âge moyen des intermittents puisse expliqué la différence. Selon la Caisse des Congés Spectacles, le salaire brut journalier moyen des intermittents du Limousin est de 118€ en 2001. Ce qui correspondrait bien avec les données du tableau supra

.

En 2003 le nombre d'intermittents était plus important qu'en 2002, cette augmentation est très légère. Sans doute une baisse due à la réforme de l'assurance chômage se fera sentir dès l'année prochaine. En effet au fur et à mesure que les dates anniversaires de révision des droits à l'assurance chômage d'intermittents vont se succéder, ceux-ci risquent de ne plus pouvoir bénéficier de l'assurance chômage, car ils ne réuniront pas un nombre suffisant d'heures de travail. Ceci sera d'autant plus difficile car la grève des intermittents de l'été 2003 est aussi un manque à gagner pour ceux-ci.

tableau 17 : Les intermittents indemnisés en Limousin au quatrième trimestre 2003

		Hommes	Femmes	TOTAL
Corrèze	Annexe 8	2	0	**2**
	Annexe 10	68	20	**88**
	Total intermittents	70	20	**90**
Creuse	Annexe 8	15	2	**17**
	Annexe 10	38	9	**47**
	Total intermittents	53	11	**64**
Haute Vienne	Annexe 8	20	12	**32**
	Annexe 10	166	58	**224**
	Total intermittents	186	70	**256**
Limousin	Annexe 8	37	14	**51**
	Annexe 10	272	87	**359**
	Total intermittents	309	101	**410**
France	Annexe 8	14 870	7 863	**22 733**
	Annexe 10	37 114	17 227	**54 341**
	Total intermittents	51 984	25 090	**77 074**

Source : Assédic Limousin Poitou Charentes

LES DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI

Les données dont nous disposons, pour tenter d'analyser la situation de l'emploi dans le domaine du spectacle vivant, proviennent de la direction régionale de l'A.N.P.E. du Limousin et du réseau Culture-Spectacle. Nous avons d'ores et déjà présenté les nomenclatures utilisées par les différentes administrations dans une partie antérieure, ici celle qui est utilisée est la classification ROME.

Toute personne voulant ouvrir ses droits à l'assurance chômage doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des Assedic. Il pourra alors également bénéficier des prestations de l'ANPE. Ainsi il faut noter que tout intermittent apparaît dans les statistiques du chômage.

I. UNE RAPIDE COMPARAISON ENTRE FRANCE ET LIMOUSIN.

Certaines fluctuations peuvent paraître importantes. Il suffit parfois d'un film en plus ou en moins pour afficher de gros écarts. Au niveau national malgré la baisse importante de ce secteur d'activité, la suppression de certains projets américains, des tournages à l'Etranger, le réseau culture-spectacle n'enregistre qu'une très légère baisse (-1,84%) du nombre des offres d'emploi enregistrées : 102.011 en 2003 pour 103.928 en 2002.

Par contre les demandeurs d'emploi sont plus nombreux, ce qui montre que le problème du chômage est plus préoccupant. En effet le nombre d'offres d'emplois a augmenté ce qui est une bonne chose mais le nombre de demandes d'emploi a augmenté encore plus vite ce qui fait que le chômage reste important.

tableau 18 : Le tableau suivant présente le nombre de demandes d'emploi par région pour les années 2001, 2002 et 2003, **pour les ROME 211 et 212**

	2001	2002	2003	évol/2002
Limousin	811	906	980	8%
TOTAL France	148.439	160.396	167.341	4%

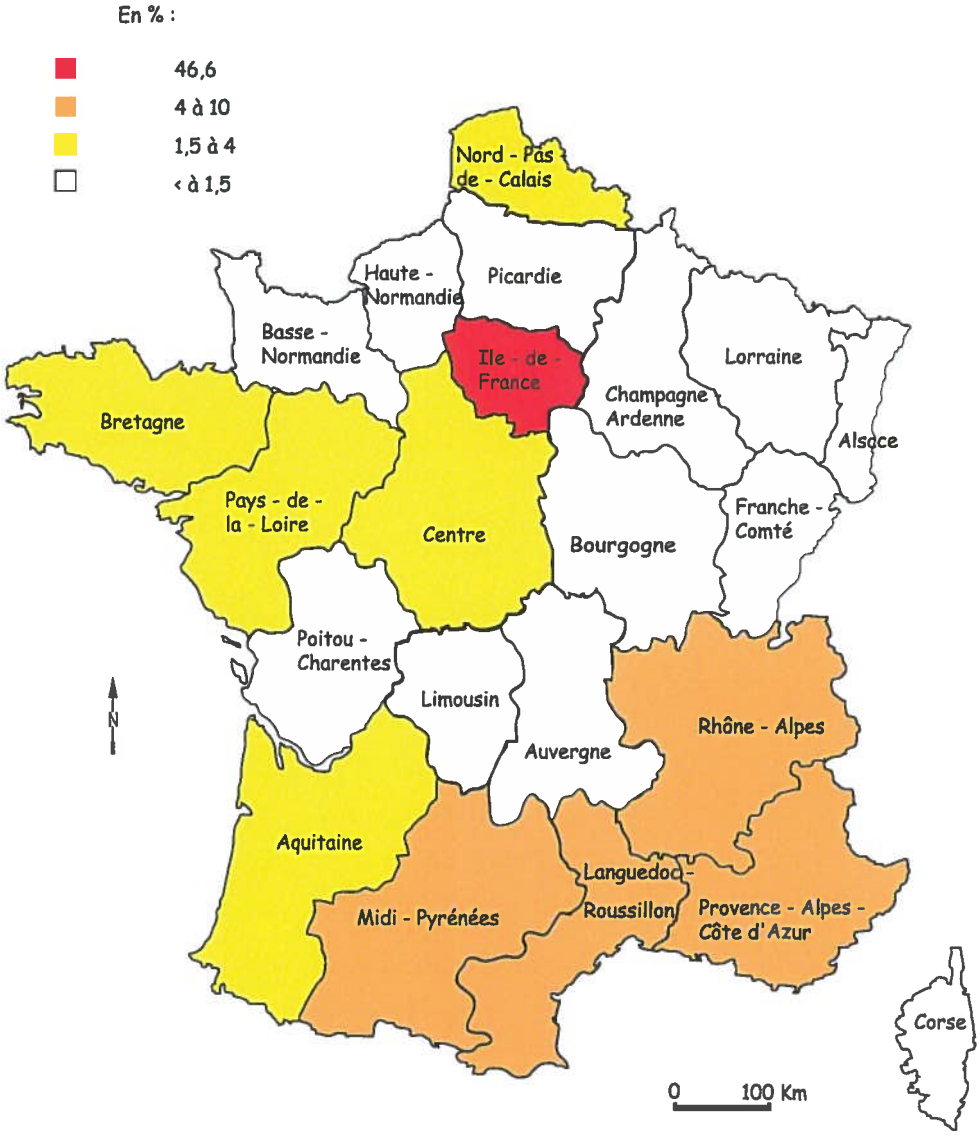
Source : ANPE réseau Culture Spectacle

tableau 19 : Le tableau suivant présente par région le nombre d'offres d'emploi collectées par L'ANPE pour les années 2001, 2002 et 2003, pour les ROME 211 et 212.

	2001	2002	2003	évol/2002
Limousin	500	407	515	+ 26,54%
TOTAL France	113.211	103.928	102.011	- 1,84%

Source : ANPE Réseau Culture Spectacle.

Carte 7 : Répartition régionale des demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle, au 31 décembre 2003 (ROME 212)



Source : ANPE Culture – Spectacle
Réalisation : personnelle
Septembre 2004

II. DES DONNEES PLUS PRECISES CONCERNANT LES DEMANDEURS D'EMPLOI DU SPECTACLE EN LIMOUSIN.

Les données que nous allons maintenant vous exposer ne font référence qu'au ROME 212 qui concerne plus spécifiquement le spectacle vivant. En effet le ROME 211 comptabilise notamment les artistes plasticiens ou les auteurs écrivains, etc. ce qui ne nous intéresse pas directement dans notre étude.

A. Un chômage qui augmente et touche surtout les artistes.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, les tableaux suivants donnent un aperçu de leur nombre en 2003 et 2004, pour la région, ainsi que pour chaque département, en distinguant les catégories de chômeurs qui existent.

Entre juin 2003 et juin 2004, on remarque qu'il y a une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi en Limousin dans le ROME 212. Le tableau suivant fait apparaître le détail des métiers répertoriés à l'intérieur du ROME 212. On remarque que les catégories les plus touchées sont celles des artistes de la musique et du chant (293 demandeurs d'emploi), puis les artistes dramatiques (86), ensuite les professionnels de la production de spectacles (71).

Les métiers au sein desquels le nombre de demandeurs a le plus augmenté (en terme d'effectif et non de pourcentage) sont ceux des professionnels de la production de spectacles, puis les professionnels du son, ensuite ceux de la mise en scène et de la réalisation.

En 2003, parmi les 766 demandeurs d'emploi du ROME 212, sont comptés des intermittents du spectacle. La même année il y avait 359 intermittents relevant de l'Annexe VIII (spectacle vivant), qui doivent a priori être comptabilisés dans ce même ROME, ceci nous amène à penser qu'environ la moitié des demandeurs d'emploi du spectacle en limousin bénéficient du régime de l'intermittence.

tableau 20 : Evolution de la demande d'emploi dans le ROME 212 entre juin 2003 et juin 2004 en Limousin.

	ROME 212	*Fin juin 2003*	*Fin juin 2004*	*Evolution*
11	Artiste dramatique	89	86	-3
12	Artiste de musique/chant	294	293	-1
13	Artiste de danse	23	30	+7
14	Artiste cirque/music-hall	38	34	-4
15	Prof.mise en scène et réal.	23	31	+8
16	Animateur-présentateur	34	30	-4
17	Présentateur de modèles	0	0	=
21	Professionnel du son	51	60	+9
22	Professionnel de l'image	39	39	=
23	Professionnel de l'éclairage	29	32	+3
24	Prof.décor/accessoires	50	54	+4
25	Prof. costume/habillage	9	11	+2
26	Prof.coiffure/maquillage	3	5	+2
27	Prof.montage image/son	12	13	+1
31	Prof.prod.des spectacles	61	71	+10
32	Agent prom. des artistes	3	2	-1
41	Opérateur d'attractions	2	2	=
42	Employé des jeux	1	2	+1
43	Exploit.équipmt lois./sport	5	5	=
	Total ROME 212	**766**	**800**	**+34**

Source: PERSEE/ANPE

tableau 21 : Répartition des demandeurs d'emploi selon les types d'emploi à la fin juin 2004.

Demandeurs d'emploi fin juin 2004	Nbre	Part du total	Métier
Artistes	474	59%	Artiste dramatique, Artiste de la musique et du chant, Artiste de la danse, Artiste du cirque et du music-hall, Professionnel de la mise en scène et de la réalisation
Techniciens	214	27%	Professionnel du son, Professionnel de l'image, Professionnel de l'éclairage, Professionnel du décor et des accessoires, Professionnel du costume et de l'habillage, Professionnel de la coiffure et du maquillage, Professionnel du montage de l'image et du son.
Autres	112	14%	Professionnel de la production des spectacles, Agent de promotion des artistes, Animateur - présentateur, Présentateur de modèles
Total	800	100%	

Source: PERSEE/ANPE

B. Un chômage qui ne touche pas les départements du Limousin de la même façon.

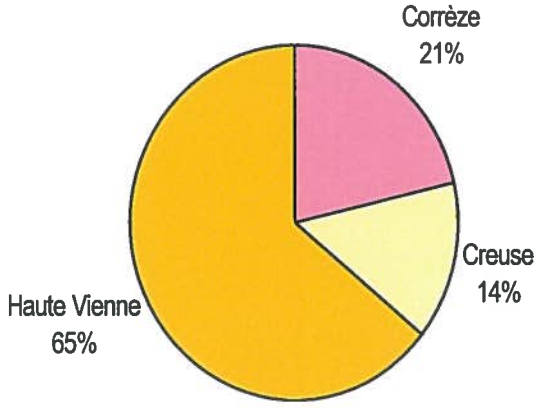
Le tableau suivant précise les données de la demande d'emploi en distinguant les trois départements de la Région. On remarque une fois de plus que les effectifs les plus nombreux concernent la Haute Vienne.

tableau 22 : La Demande d'Emploi dans le ROME 212 toutes catégories par département en juin 2003, puis décembre 2003 et enfin juin 2004.

		CORREZE			CREUSE			HAUTE-VIENNE		
	ROME 212	*06/03*	*dec-03*	*06/04*	*06/03*	*dec-03*	*06/04*	*06/03*	*dec-03*	*06/04*
11	*Artiste dramatique*	21	20	18	9	12	13	59	57	55
12	*Artiste de musique/chant*	72	71	64	35	35	33	187	184	196
13	*Artiste de danse*	5	8	10	3	4	3	15	21	17
14	*Artiste cirque/music-hall*	4	5	5	8	6	6	26	26	23
15	*Prof.mise en scène et réal.*	5	7	6	4	6	4	14	19	21
16	*Animateur-présentateur*	14	14	11	6	3	5	14	17	14
17	*Présentateur de modèles*	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	*Professionnel du son*	13	15	11	5	4	4	33	39	45
22	*Professionnel de l'image*	5	4	6	7	8	7	27	27	26
23	*Professionnel de l'éclairage*	9	10	9	8	9	10	12	13	13
24	*Prof.décor/accessoires*	10	7	8	17	18	15	23	30	31
25	*Prof. costume/habillage*	2	2	3	3	4	3	4	5	5
26	*Prof.coiffure/maquillage*	2	2	2	1	2	2	0	1	1
27	*Prof.montage image/son*	0	0	0	1	1	1	11	13	12
31	*Prof.prod.des spectacles*	14	17	15	4	6	8	43	50	48
32	*Agent prom. des artistes*	1	0	0	0	0	0	2	2	2
41	*Opérateur d'attractions*	0	0	0	1	2	1	1	0	1
42	*Employé des jeux*	0	0	0	1	1	0	0	1	2
43	*Exploit.équipmt lois./sport*	3	4	3	0	0	0	2	3	2

Source: PERSEE/ANPE

Graphique 6 : Répartition des demandeurs d'emploi dans le ROME 212 par département, en juin 2004.



Source : PERSEE/ANPE

C. Différenciation des situations de chômage et de l'emploi recherché.

Il faut savoir que les demandeurs d'emploi sont différenciés selon des catégories suivant le type de travail qu'ils recherchent ou leur situation. Il faut distinguer les personnes directement disponibles de celles qui ont déjà travaillé 78h ou plus dans le mois.

Remarque : Le tableau suivant fonctionne comme ceci : 23,26% des demandeurs d'emploi inscrits comme artistes dramatiques sont inscrits dans la catégorie 1.

tableau 23 : Répartition de la demande d'emploi en Limousin dans le ROME 212 par catégorie fin juin 2004

	ROME 212	cat 1	cat 2	cat 3	cat 4	cat 5	cat 6	cat 7	cat 8
11	*Artiste dramatique*	20	2	41	1	1	6	1	14
12	*Artiste de musique/chant*	42	23	143	3	4	10	6	62
13	*Artiste de danse*	8	8	7	1	0	2	0	4
14	*Artiste cirque/music-hall*	6	2	19	0	0	1	0	6
15	*Prof.mise en scène et réal.*	12	1	11	1	0	0	0	6
16	*Animateur-présentateur*	16	3	5	1	1	3	0	1
17	*Présentateur de modèles*	0	0	0	0	0	4	0	18
21	*Professionnel du son*	12	2	11	12	1	3	1	10
22	*Professionnel de l'image*	18	2	5	0	0	7	1	8
23	*Professionnel de l'éclairage*	9	0	7	0	0	0	0	0
24	*Prof.décor/accessoires*	10	5	24	1	0	4	1	9
25	*Prof. costume/habillage*	1	2	6	0	0	0	0	2
26	*Prof.coiffure/maquillage*	3	0	1	0	0	0	1	0
27	*Prof.montage image/son*	3	1	1	0	0	2	0	6
31	*Prof.prod.des spectacles*	21	6	18	1	0	5	2	18
32	*Agent prom. des artistes*	1	1	0	0	0	0	0	0
41	*Opérateur d'attractions*	1	1	0	0	0	0	0	0
42	*Employé des jeux*	2	0	0	0	0	0	0	0
43	*Exploit.équipmt lois./sport*	4	0	0	0	0	0	0	1

Source: PERSEE/ANPE

Les catégories utilisées par l'A.N.P.E. correspondent aux notions suivantes :

- ✓ Demandeur immédiatement disponible à la recherche d'un emploi :
  - *à durée indéterminée à temps complet (cat 1)*
  - *à durée indéterminée à temps partiel (cat 2)*
  - *à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (cat 3)*
- ✓ Demandeur ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle d'au moins 78 heures dans le mois *à la recherche d'un emploi:*
  - *à durée indéterminée à temps complet (cat 6)*
  - *à durée indéterminée à temps partiel (cat 7)*
  - *à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (cat 8)*
- ✓ Demandeur non immédiatement disponible:
  - *en arrêt maladie ou en formation (cat.4)*
  - *en emploi et recherchant un autre emploi (cat 5)*

Suivant la définition de ces catégories on peut en conclure que les intermittents apparaissent principalement dans les catégories 3 et 8. La différenciation en catégories permet d'appréhender le type d'emploi recherché par les demandeurs inscrits dans le ROME 212. Il apparaît que ce sont les emplois à durée déterminée qui sont le plus voulus, ce qui est une particularité de l'emploi culturel. Ceci est largement dû au régime de l'intermittence. On remarque quelques exceptions : les animateurs présentateurs, les professionnels de l'éclairage, les professionnels de l'image, les artistes de la danse semblent plutôt rechercher des C.D.I.

D. Les RMIstes dans les professions du spectacle.

Si l'on considère maintenant les RMIstes, on voit que les personnes les plus touchées (en nombre) sont les artistes de la musique et du chant, ainsi que les artistes dramatiques et les professionnels de l'image. Il faut noter que le fait d'être intermittent exclut du dispositif de RMI.

tableau 24 : La Demande d'Emploi des bénéficiaires du RMI dans le ROME 212 toutes catégories en Limousin.

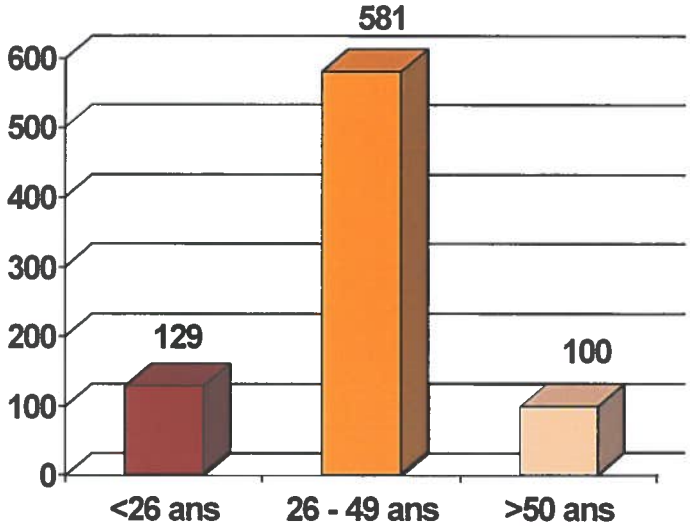
	ROME 212	Juin-2003	Déc-2003	Juin-2004
11	*Artiste dramatique*	7	9	9
12	*Artiste de musique/chant*	32	15	32
13	*Artiste de danse*	2	2	0
14	*Artiste cirque/music-hall*	3	1	4
15	*Prof.mise en scène et réal.*	5	4	5
16	*Animateur-présentateur*	4	3	8
17	*Présentateur de modèles*	0	0	0
21	*Professionnel du son*	5	1	4
22	*Professionnel de l'image*	10	4	8
23	*Professionnel de l'éclairage*	2	2	1
24	*Prof.décor/accessoires*	7	4	5
25	*Prof. costume/habillage*	1	1	2
26	*Prof.coiffure/maquillage*	0	2	1
27	*Prof.montage image/son*	3	2	4
31	*Prof.prod.des spectacles*	7	2	5
32	*Agent prom. des artistes*	2	0	2
41	*Opérateur d'attractions*	1	2	1
42	*Employé des jeux*	0	0	1
43	*Exploit.équipmt lois./sport*	0	0	0
	Total	**91**	**54**	**92**

Source: PERSEE/ANPE

E. Des chômeurs plutôt jeunes.

Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrit dans le ROME 212, la plupart ont entre 26 et 49 ans, ce qui n'indique pas si la profession est particulièrement jeune. Le tableau qui suit détail la répartition par tranche d'âge pour les classes du ROME 212, il permet de nuancer les résultats suivant les métiers. On remarque que les demandeurs d'emploi professionnels du costume, de l'habillage, des décors, des accessoires ou de la production des spectacles sont relativement âgés. Au contraire les demandeurs d'emploi en danse, son et image paraissent beaucoup plus jeunes.

Graphique 7 : Répartition par classe d'âge des demandeurs d'emploi dans le ROME 212.



Source : ANPE

tableau 25 : Détails de la répartition par classe d'âge des demandeurs d'emploi inscrits dans le ROME 212 pour la Région Limousin en 2003.

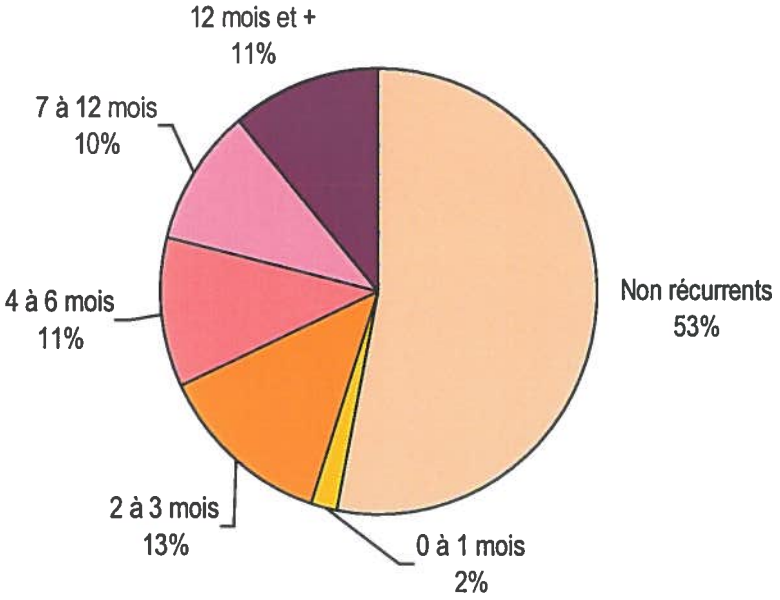
		<26 ans	26-49	> 50 ans
11	*Artiste dramatique*	15	65	9
12	*Artiste de musique/chant*	34	207	44
13	*Artiste de danse*	8	22	3
14	*Artiste cirque/music-hall*	7	27	3
15	*Prof.mise en scène et réal.*	6	24	2
16	*Animateur-présentateur*	6	23	5
17	*Présentateur de modèles*	0	0	0
21	*Professionnel du son*	18	38	2
22	*Professionnel de l'image*	10	25	4
23	*Professionnel de l'éclairage*	4	27	1
24	*Prof.décor/accessoires*	6	40	9
25	*Prof. costume/habillage*	2	6	3
26	*Prof.coiffure/maquillage*	0	5	0
27	*Prof.montage image/son*	2	12	0
31	*Prof.prod.des spectacles*	8	52	13
32	*Agent prom. des artistes*	0	2	0
41	*Opérateur d'attractions*	1	0	1
42	*Employé des jeux*	1	1	0
43	*Exploit.équipmt lois./sport*	1	5	1

Source : PERSEE/ANPE

F. Des demandeurs d'emploi qui sont nouveaux dans la profession.

La part des nouvelles inscriptions est très forte et préoccupante. Comment offrir un travail à toutes ces personnes dans un secteur parfois précaire ? Ici on peut supposer que ces nouvelles inscriptions sont liées à l'attraction forte pour les métiers de la culture, qui possèdent une image valorisante et recherchée.

Graphique 8 : Répartition des demandes d'emploi enregistrées suivant la réinscription par durée d'interruption et les inscriptions nouvelles



Source : ANPE

tableau 26 : Répartition des demandes d'emploi enregistrées suivant la réinscription par durée d'interruption et les inscriptions nouvelles (non récurrents). Comparaison entre le Limousin et la France.

	0 à 1 mois	2 à 3 mois	4 à 6 mois	7 à 12 mois	12 mois et +	Non récurrents	total
Limousin	2%	13%	11%	10%	11%	53%	100%
France	2%	15%	11%	9%	9%	54%	100%

Source : ANPE

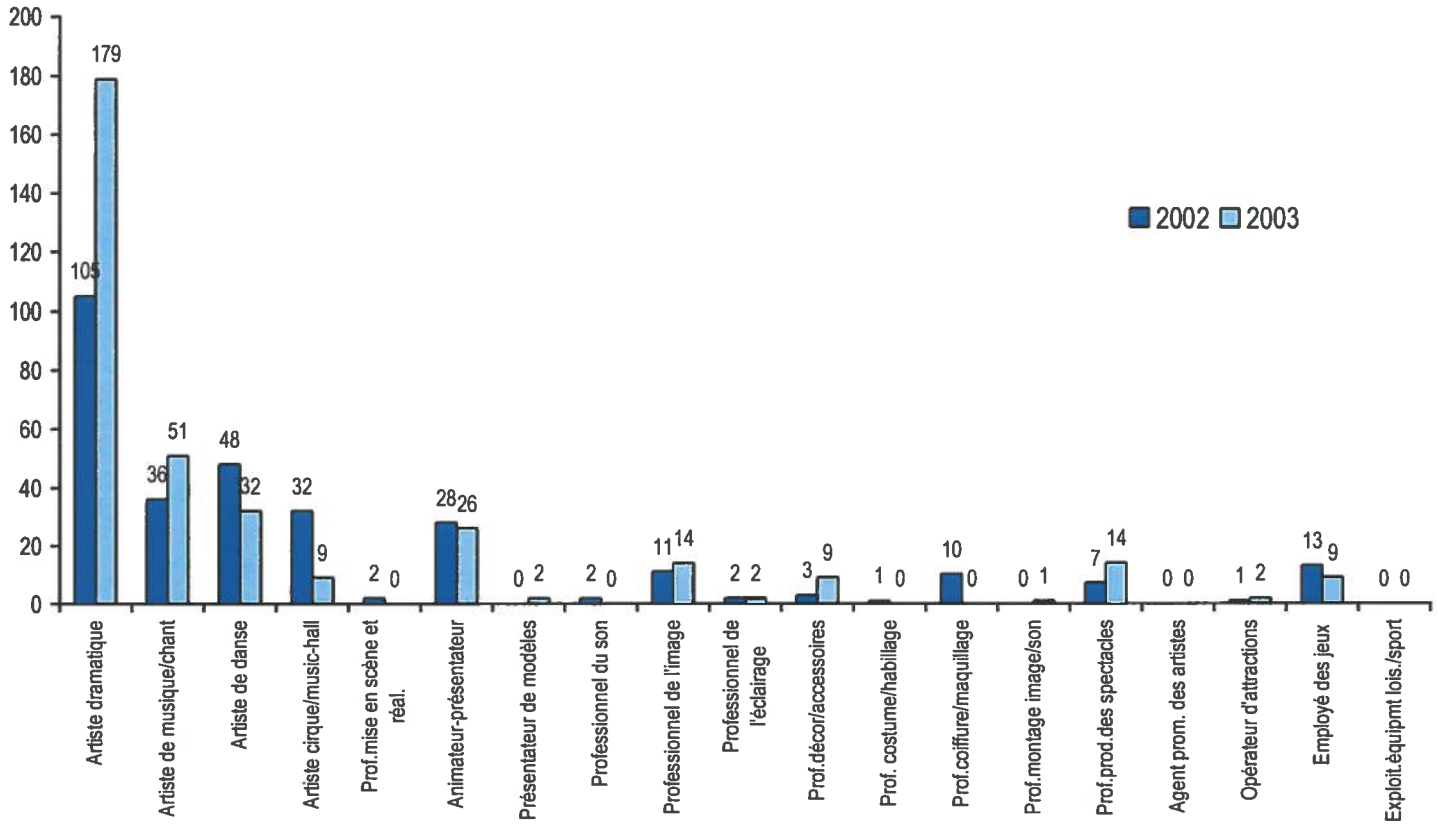
III. UNE OFFRE D'EMPLOI QUI AUGMENTE.

Regardons maintenant quelle est la nature de l'offre d'emploi faite au niveau de l'A.N.P.E. Il faut noter que toutes les offres réelles d'emploi ne passent pas par l'A.N.P.E., le rôle joué par le réseau des connaissances n'est pas négligeable en ce qui concerne la recherche d'un emploi dans le domaine du spectacle vivant.

Le graphique suivant présente un détail des offres d'emploi par type de profession. Les professions artistiques sont les plus demandées, bien qu'elles soient aussi les plus touchées par le chômage.

Les offres d'emploi ont augmenté en juin 2004 par rapport à juin 2003 pour les artistes dramatiques, de la musique et du chant, les professionnels de l'image et ceux de la production de spectacles, ce qui est plutôt bon signe pour le spectacle vivant dans la région.

Graphique 9 : Les offres d'emploi enregistrées en région Limousin dans le ROME 212 en 2002 et 2003.



Source : PERSEE / ANPE

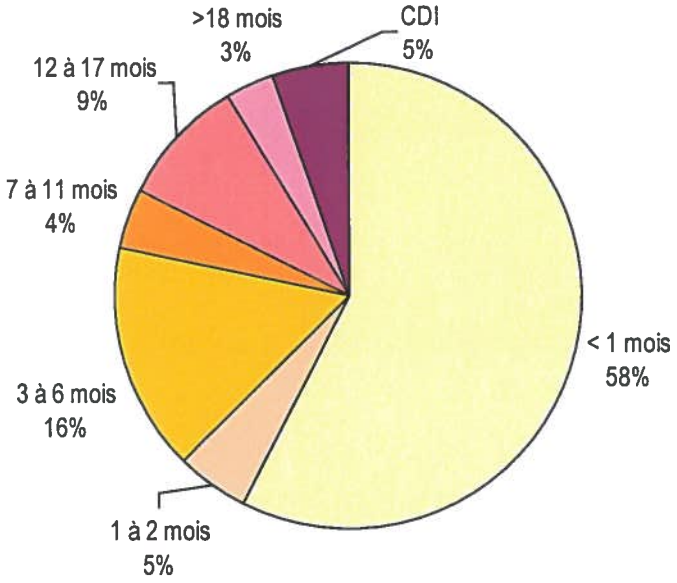
En détaillant le nombre d'offres par la durée de contrats proposés, on peut mieux appréhender la structure de l'emploi dans le secteur. Le graphique est particulièrement révélateur du fait que ce sont des contrats courts qui sont proposés (58% des contrats proposés ont une durée inférieure à un mois).

tableau 27 : Nombre d'offres d'emplois par durée pour le ROME 212 en Limousin en 2002 et en 2003.

	< 1 mois	***1 à 2 mois***	***3 à 6 mois***	***7 à 11 mois***	***12 à 17 mois***	***>18 mois***	***CDI***	***TOTAL***
en 2002	157	10	60	8	32	6	28	301
en 2003	201	18	55	15	31	12	18	350

Source : PERSEE / ANPE

Graphique 10 : Répartition des offres d'emploi faites à l'ANPE en 2003 par durée de contrat, ceci pour le ROME 212 sur la région Limousin



Source : PERSEE / ANPE

L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS LE SPECTACLE VIVANT

UN ROLE NON NEGLIGEABLE

I. RECAPITULATIF DU PROGRAMME NOUVEAUX SERVICES EMPLOI JEUNE (NSEJ)

Conclu entre un employeur du secteur public ou un organisme à but non lucratif et un jeune de moins de 30 ans, le contrat emploi jeune se caractérise par :

- ✓ un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée,
- ✓ une rémunération au moins égale au SMIC,
- ✓ l'exercice d'activités nouvelles, à pérenniser,
- ✓ des aides financières accordées à l'employeur.

A. Les bénéficiaires du contrat

Peuvent bénéficier des contrats emploi jeune les employeurs de droit public (mairie, conseil général, conseil régional, établissement d'enseignement...) et en général toutes entreprises chargées de la gestion d'un service public (SNCF, La Poste, EDF, société d'HLM, société d'autoroutes, de transport scolaire...) ainsi que les organismes sans but lucratif (association, comité d'entreprise...).

Les jeunes qui ont pu bénéficier de ces emplois devaient avoir de 18 à moins de 26 ans, qu'ils soient inscrits ou non comme demandeurs d'emploi, quel que soit leur niveau de qualification ou de diplôme. Pouvaient aussi avoir un poste emploi jeune ceux de 26 à moins de 30 ans, reconnus handicapés ou qui ne remplissaient pas, à la date de leur embauche, la condition d'activité leur ouvrant droit aux allocations d'assurance chômage.

Depuis fin 2002, il n'est plus possible de créer de nouveaux postes emploi jeunes. En revanche, les contrats en cours à cette date se poursuivent. De même, il est encore possible de remplacer un jeune dont le contrat a été rompu.

B. Les caractéristiques du contrat

Le contrat emploi jeune est soumis au Code du travail et aux conventions ou accords collectifs applicables à l'entreprise, il est conclu, en principe, à durée indéterminée. Il peut toutefois prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 5 ans. Ce contrat est à temps plein, sauf lorsque la nature de l'activité justifie un travail à temps partiel (mi-temps minimum).

Avec l'accord de l'employeur, le contrat peut être suspendu à la demande du jeune qui désire effectuer, dans une autre entreprise, une période d'essai correspondante à une offre d'emploi. Si l'embauche est confirmée dans cette autre entreprise, le contrat emploi jeune est rompu sans préavis.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il suit les règles applicables au contrat de travail en général (période d'essai, obligations réciproques, conditions de rupture...).

Pour un CDD (5 ans), les règles relatives au contrat à durée déterminée s'appliquent, mais avec deux particularités :

- ✓ la période d'essai, d'un mois renouvelable, est obligatoire
- ✓ le contrat peut être rompu à chaque échéance annuelle : sur l'initiative du jeune, qui prévient l'employeur par écrit deux semaines avant ou à l'instigation de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'employeur doit respecter la procédure de licenciement, accorder un préavis au jeune et lui verser une indemnité égale à 6% des salaires correspondants aux dix-huit derniers mois (10 % pour les contrats conclus à compter du 20 janvier 2002).

La rémunération versée au jeune est au minimum égale au SMIC ou au salaire minimum prévu par la convention collective applicable dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat emploi jeune, l'employeur peut embaucher sur le même poste, un jeune répondant aux conditions requises.

Les emplois jeunes doivent permettre d'exercer des activités d'utilité sociale, nouvelles ou non développées, dans l'un des secteurs de la vie quotidienne : éducation, sport, famille, santé, solidarité, logement et vie des quartiers, transports, culture, justice, sécurité, environnement, tourisme...

Les activités ainsi créées ont vocation à devenir des métiers identifiés, durables, financés par le seul marché et doivent permettre la professionnalisation des jeunes concernés.

C. L'aide initiale à l'employeur

L'Etat accorde à l'employeur une aide financière versée pendant 5 ans à raison de 15 924,55€ par an pour un emploi jeune à plein temps (en cas de travail à temps partiel, l'aide est calculée au prorata du temps de travail prévu dans le contrat conclu avec le jeune).

Au terme de cette période de 5 ans, l'employeur peut bénéficier, s'il s'engage à pérenniser l'activité créée, du dispositif d'épargne consolidée ou du dispositif de conventionnement pluriannuel.

II. LES AIDES DE L'ETAT DONNANT SURSIS AUX POSTES N.S.E.J.

Devant le problème d'une pérennisation difficile voire impossible de certains emplois jeunes sans une aide de l'Etat, du fait même de la nature de l'emploi qui n'est pas en elle-même génératrice d'une marge économique suffisante, des aides supplémentaires ont été créées.

Elles sont au nombre de deux, il s'agit de **l'épargne consolidée et de la convention pluriannuelle**. Ces aides doivent seulement être vues comme momentanées, en effet aucune aide étatique ne devrait être perçue après 2010. Il faut savoir qu'une grande majorité des postes ont été créés en 1998 et 1999. Même avec ces aides, ces postes ne seront plus aidés par l'Etat à partir de 2006.

Pour la convention pluriannuelle comme pour la mesure d'épargne consolidée, l'aide s'effectue poste par poste. Il est donc possible, pour des postes créés dans des secteurs d'activité différents au sein d'une même association, de rencontrer des situations permettant de relever, pour un poste donné correspondant à une activité particulière, de la mesure d'épargne consolidée et, pour un autre poste attaché à une autre activité, de celle d'une aide au titre d'une convention pluriannuelle.

A. L'épargne consolidée

Les organismes de droit privé à but non lucratif (association, ...) qui consolident l'activité qu'ils ont créée et acceptent le paiement différé d'une partie de l'aide forfaitaire initiale peuvent bénéficier du reversement des sommes ainsi épargnées assorti d'une prime. Les conditions pour obtenir cette aide sont les suivantes :

- ✓ Avoir recruté un jeune dans le cadre du dispositif depuis au moins 2 ans,
- ✓ Constituer une épargne sur 3 ans maximum, en "économisant" une partie de l'aide au poste annuelle ;
- ✓ Transformer le CDD " emploi jeune " en CDI, au plus tard à l'issue des cinq années de recrutement.

La période de constitution de l'épargne va de un à trois ans suivant la date du premier recrutement. Cette mesure s'applique poste par poste. L'épargne réalisée durant la phase initiale (cinq premières années) est reversée à l'organisme entre la sixième et la huitième année avec une prime de consolidation. En clair les structures décident, par anticipation, d'épargner sur l'aide initiale pendant trois ans, pour bénéficier ensuite durant une période complémentaire de trois ans, d'un reversement de leur épargne abondée d'une prime de 15 245€. Dans ce cas l'aide sera perçue sur une durée totale de 96 mois au lieu de 60.

La prime de consolidation de 15 245€ n'est versée intégralement que si le poste du salarié est maintenu et occupé jusqu'à la fin de la période de huit ans, qu'il s'agisse du même salarié ou d'un salarié qui a remplacé au même poste un salarié parti. Le tableau suivant montre concrètement les effets de cette mesure sur l'aide reçue.

tableau 28 : Modalités de mise en place de l'épargne consolidée.

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6	Année 7	Année 8	Totale des aides NSEJ perçues
Aide initiale de l'état sans recours à la mesure d'épargne consolidée	15 244,90€	15 244,90€	15 244,90€	15 244,90€	15 244€	-	-	-	76 224,51€
Mesure d'épargne consolidée pour les recrutements en 1997 ou 1998	15 244,90€	15 244,90€	15 244,90€	15 244,90€	9 909,19€	Epargne + prime 8 384,70€	Epargne + prime 6 860,21€	Epargne + prime 5 335,72€	91 469,41€
Mesure d'épargne consolidée pour les recrutements en 1999	15 244,90€	15 244,90€	15 244,90€	10 671,43€	9 909,19€	Epargne + prime 9 146,94€	Epargne + prime 8 384,70€	Epargne + prime 7 622,45€	91 469,41€
Mesure d'épargne consolidée pour les recrutements en 2000	15 244,90€	15 244,90€	12 195,92€	11 433,68€	10 671,43€	Epargne + prime 9 909,19€	Epargne + prime 9 146,94€	Epargne + prime 7 622,45€	91 469,41€

Source : ministère du travail

Remarque : l'organisme qui bénéficie de l'épargne consolidée n'a pas la faculté de choisir entre les 3 possibilités indiquées dans le tableau supra. Le choix est conditionné pour chaque poste par l'année de sa création (entendue comme la date du premier recrutement sur un poste) : option A pour les postes créés en 1997 ou 1998, option B pour les postes créés en 1999 et option C pour les postes créés en 2000.

Il faut noter que cette mesure s'adresse essentiellement aux structures qui possèdent déjà un minimum de fonds (recettes complémentaires à l'aide de l'Etat) ou ont le potentiel d'en dégager.

Cette mesure est toutefois assortie de garanties, c'est à dire que si pour une raison quelconque l'organisme bénéficiant de cette mesure est amené à y renoncer, les sommes épargnées sur l'aide initiale seront reversées. Par exemple un employeur qui a "économisé" 9 909,16€ sur les deux années de l'aide initiale et qui connaît des difficultés à consolider son activité et maintenir le poste à la fin de la sixième année (année durant laquelle il a perçu 9 146,94€) se verra reverser la généreuse... différence de 762,25€.

B. Les conventions pluriannuelles

Les conventions pluriannuelles sont des aides modulables. Elles prennent effet à l'issue de l'aide initiale de cinq ans soit en 2004 pour un poste 1999, au mois le mois. Cette aide est attribuée en fonction des besoins de l'association, de la structure de ses recettes et notamment des apports des autres partenaires mobilisés en faveur du service. C'est donc au cas par cas que l'aide est négociée. La durée maximale du conventionnement est de trois ans. Le montant de l'aide est dégressif, il est en général de 10 000 euros en première année, puis 8000 euros, puis 5000 euros. La mesure suppose donc mécaniquement la montée en puissance d'autres partenaires.

La décision de conclure une convention à l'issue des cinq années d'aide initiale, comme le montant des aides financières, résultent d'un processus d'instruction du dossier par les services de l'Etat. Elle est fonction de différents critères énumérés ci-après :

- ✓ Les difficultés de financement hors aide de l'Etat qui résultent directement des choix stratégiques de l'association (volonté d'offrir un service dont le coût n'est pas intégralement facturé à l'usager, choix de publics et de territoires difficiles... cf. infra) seront examiner et dissocier des difficultés plutôt temporaires, d'organisation, de montée en charge d'un service, de partenaires ;
- ✓ La qualité de l'activité doit être également appréciée, notamment la capacité de la structure à maîtriser son offre de services, à identifier son impact et ses coûts, ses bénéficiaires, ses partenaires financiers etc. Au titre de la qualité, les activités confiées aux jeunes, les actions menées en faveur de leur professionnalisation sont un élément important de l'appréciation.
- ✓ La nature de l'activité est étudiée.
- ✓ Les bénéficiaires de l'activité : sont-ils des publics particuliers, prioritaires, par exemple qui auraient en général des difficultés à supporter le coût intégral du service ?
- ✓ Le territoire où l'activité s'exerce fait-il l'objet d'autres politiques publiques, rencontre-t-il des difficultés particulières que l'activité tend précisément à réduire ? Quels seraient les effets dans ce territoire de la suppression du service ?

tableau 29 : Tableau comparatif des deux aides

	Epargne consolidée	Convention pluriannuelle
Date de création	Juin 2001	2002
Mise en application	2002 pour les recrutements effectués en 1997.	2002 pour les postes créés en 1997.
Durée	5+3 ans	3 ans maxima après la fin de la convention NSEJ de 5 ans
Date de fin de la mesure	2010	2010
A qui s'adresse cette mesure ?	Tout organisme de droit privé à but non lucratif, employeur d'un poste NSEJ	Tout organisme de droit privé à but non lucratif, correspondant à une activité d'utilité sociale, employeur d'un poste NSEJ
Forme de la mesure	Avenant simplifié à la convention initiale résultant d'une option de l'employeur	Nouvel engagement par une nouvelle convention différente de la convention initiale
Fixation du montant de l'aide	Montants annuels de l'aide connus au préalable	Négociation du montant de l'aide au cas par cas. Montant dégressif.
Système renouvelable ?	Non	Non

III. LES DONNEES SUR LES EMPLOIS JEUNES EN LIMOUSIN

Les données sur les emplois jeunes proviennent du traitement des conventions enregistrées au C.N.A.S.E.A. –organisme en charge du dispositif- et permettent de connaître les postes occupés par les jeunes, ainsi que le domaine d'activité ou le niveau de diplôme. Ainsi nous pouvons nous intéresser à la seule analyse du champ culturel et à la place qu'il prend par rapport aux autres domaines.

A. Les données de la DRTEFP

Ces données sont intéressantes car elles montrent la répartition des postes par domaine d'activité, type de poste ou d'employeur. Cependant il existe un biais car le domaine d'activité a été déclarée par l'employeur lors de la signature de la convention et reste parfois énigmatique. La perplexité devant un poste d'agent d'entretien des espaces naturels, compté dans le domaine culturel et non environnemental, est de mise.

tableau 30 : Conventions signées fin décembre 2003 en Limousin.

libellé employeur ⬇ / libellé domaine ➡	éducation	famille santé	logement	transport	culture	justice	sécurité	Environ-nement	tourisme	sport	autres	Total	%
1 communes	33	31	9	1	58	1	7	148	27	15	53	383	20
2 aut collectivités territ	1	16	7	2	8	0	0	54	15	4	26	133	7
3 éts publ administratif	4	11	9	0	4	0	6	14	4	1	30	83	4
4 éts publ industriel ou commercial	0	0	1	2	0	0	1	8	3	2	7	24	1
5 associations	55	177	26	2	191	6	4	66	122	237	205	1091	58
6 aut personnes morales	0	9	1	0	0	0	0	3	0	0	3	16	1
7 éts publ enseignement	25	2	1	0	0	0	0	0	1	2	4	35	2
8 éts santé publique	1	58	0	0	0	0	2	2	0	0	7	70	4
9 autres	0	12	0	1	3	0	0	2	2	1	20	41	2
Total	119	316	54	8	264	7	20	297	174	262	355	1876	100
%	6	17	3	0	14	0	1	16	9	14	19	100	

Source : D.R.T.E.F.P. – C.N.A.S.E.A.

Les associations sont à l'origine de la signature de 58% des conventions, ce qui représente 53% des emplois créés avec le dispositif N.S.E.J. Les collectivités territoriales ne représentent que 27% des conventions signées. Dans le numéro 30 de la revue I.N.S.E.E. Limousin, il est mentionné que si l'on regarde les emplois jeunes créés entre 1997 et fin 2001, ce sont bien les associations qui sont les plus créatrices d'emplois avec 54% des postes créés contre 47% au plan national. Ceci manifeste la vivacité des associations du Limousin. Dans le même temps les collectivités territoriales limousines étaient un peu en retrait concernant le nombre de postes créés, par rapport à la moyenne française. Ainsi le rôle joué par le tissu associatif régional par rapport aux collectivités et établissements publics expliquerait la prédominance des emplois liés à l'animation.

tableau 31 : Somme des postes créés en Limousin.

libellé employeur ⬇ / libellé domaine ➡	éducation	famille santé	logement	transport	culture	justice	sécurité	Environ-nement	tourisme	sport	autres	Total	%
1 communes	32	25	32	1	99	4	9	199	48	18	68	535	21
2 aut collectivités territ	1	21	11	26	8	0	0	78	18	6	36	205	8
3 éts publ administratif	6	19	27	0	4	0	9	22	3	1	36	127	5
4 éts publ industriel ou commercial	0	0	2	19	0	0	4	7	6	3	30	71	3
5 associations	71	225	31	3	240	6	5	99	136	318	235	1369	53
6 aut personnes morales	0	17	1	0	0	0	0	14	0	0	3	35	1
7 éts publ enseignement	52	2	0	0	0	0	0	0	1	1	3	59	2
8 éts santé publique	1	105	0	0	0	0	2	2	0	0	8	118	5
9 autres	0	15	0	6	4	0	0	6	2	1	27	61	2
Total	163	429	104	55	355	10	29	427	214	348	446	2580	100
%	6	17	4	2	14	0	1	17	8	13	17	100	

Source : D.R.T.E.F.P. – C.N.A.S.E.A.

Ces données montrent que les emplois jeunes travaillant dans le domaine culturel sont surtout des animateurs qu'ils soient socioculturels, du patrimoine ou autres. Sur 2580 postes créés, 355 relèvent de la culture. Les tableaux précédents présentent le nombre de conventions signées et de postes créés. Ces deux notions demandent à être différenciées : en effet une même convention permet de créer plusieurs postes. Ce qui peut expliquer les différences entre les données.

tableau 32 : Postes N.S.E.J. ouverts par conventionnement au C.N.A.S.E.A. en Région Limousin à fin décembre 2003

		Educat°	Famille	Logt	Transp	Culture	Justice	Sécurité	Envirt	Tourism	Sport	Autres	Total
1	agent d'entretien des espaces naturels	5	1	0	1	4	0	0	51	6	1	5	74
2	agents de traitement des pollutions	2	0	0	1	0	0	0	64	0	0	7	74
3	conseiller et animateur environnement	0	2	0	0	9	0	0	121	9	3	17	161
4	agent d'entretien et de maintenance du patrimoine	2	2	11	0	3	0	0	18	6	1	1	44
5	agent de valorisation et de promotion du patrimoine	4	2	9	0	23	0	0	44	39	3	5	129
6	agent d'accompagnement ou de sécurité dans les transports	4	2	0	12	1	0	0	0	1	0	0	20
7	assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste	0	4	0	1	6	0	0	1	2	1	3	18
8	assistant maternel ou aide assistant maternel	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	4	15
9	assistant informatique et nouvelles technologies	31	21	2	1	37	0	3	13	3	1	34	146
10	aide éducateur scolaire	23	23	0	0	2	0	0	1	0	2	4	55
11	assistant personnes âgées (aides diverses)	1	70	0	0	0	1	0	3	0	0	9	84
12	assistant ou accompagnateur de personnes handicapées	2	19	1	0	0	0	0	0	0	1	4	27
13	assistant aux autres catégories de personnes (famille, enfants,...)	9	64	1	1	1	1	2	0	0	3	34	116
14	assistant aux détenus ou leurs familles	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
15	agent de sécurité	2	9	0	2	0	0	16	0	0	0	4	33
16	animateur socioculturel	14	8	4	2	115	0	0	5	24	15	23	210
17	animateur sportif	5	2	2	0	11	0	0	5	7	233	13	278
18	autre animateur ou éducateur	23	71	26	12	73	4	5	40	62	34	103	453
19	médiateur local ou familial	1	12	14	0	12	0	2	6	0	0	16	63
20	animateur du développement local	2	4	8	0	14	0	0	7	22	3	29	89
21	aide à la gestion associative	4	19	0	0	12	1	0	5	4	23	17	85
22	aide à la gestion locative	0	1	8	0	0	0	0	0	0	1	0	10
99	autres	27	83	18	22	31	3	1	43	29	23	114	394
	ensemble	163	429	104	55	355	10	29	427	214	348	446	2580

Source : D.R.T.E.F.P. – C.N.A.S.E.A

B. La répartition des postes NSEJ dans le domaine culturel

Les tableaux suivants complètent les données C.N.A.S.E.A. et les affinent. Elles concernent uniquement le secteur culturel et ont été recueillies par la cellule " formation continue – concours – emplois jeunes " de la D.R.A.C. Elles montrent le nombre de postes créés à l'issu de ce programme, soit 289 postes en Limousin, dont 200 postes pour le secteur associatif et 89 postes pour le secteur des collectivités publiques. Ces données nous éclairent aussi sur le nombre de postes pérennisés. Au total en Limousin 2580 postes emplois jeunes ont été créés, la culture représente 11,2% de ces emplois.

Si les postes relevant du théâtre, du cirque, de la musique et de la danse sont clairement liés au spectacle vivant, il est plus difficile de savoir quelle est la part des postes créés en matière d'administration culturelle ou d'animation et médiation qui relève de ce même domaine et qui semble pourtant s'en rapprocher.

Si on regarde les postes qui sont pérennisés, on remarque qu'ils se trouvent plutôt dans les domaines des N.T.C.I. ou du spectacle vivant. Une analyse plus fine au niveau de chaque département nous montre qu'environ la moitié des postes emplois jeunes sont pérennisés en Corrèze, un quart en Creuse et un tiers en Haute-Vienne. Les postes qui ne sont pas pérennisés bénéficieront peut-être du nouveau dispositif régional d'aide à l'emploi associatif.

tableau 33 : Nombre de postes créés à l'issu du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, par département et par domaine d'activité, uniquement pour le **secteur culturel associatif**.

		Corrèze			Creuse			Haute-Vienne		
		NSEJ*	Dont E.C.*	Dont C.P.*	**NSEJ***	Dont E.C.*	Dont C.P.*	**NSEJ***	Dont E.C.*	Dont C.P.*
ASSOCIATIONS	**Théâtre et cirque**	**4**	0	4	**2**	2	0	**18**	6	-
	Musique et danse	**9**	5	1	**7**	4	-	**13**	4	1
	Administration culturelle	**2**	0	0	**1**	0	0	**2**	3	0
	Animation et médiation culturelle	**11**	0	2	**8**	0	0	**23**	1	0
	NTCI	**17**	5	4	**18**	2	4	**21**	7	0
	Patrimoine bâti, écrit, traditionnel	**2**	0	0	**6**	1	0	**13**	5	1
	Musées	**3**	0	2	**1**	0	0	**0**	0	0
	Arts plastiques	**4**	2	0	**0**	0	0	**9**	3	1
	Livre et lecture	**0**	0	0	**2**	0	0	**2**	0	0
	Archéologie	**0**	0	0	**1**	0	0	**1**	1	0
	Total des postes créés	**52**	12	13	**46**	9	4	**102**	30	3
	Total des conventions NSEJ signées	**48**			**44**			**84**		

Source : DRAC

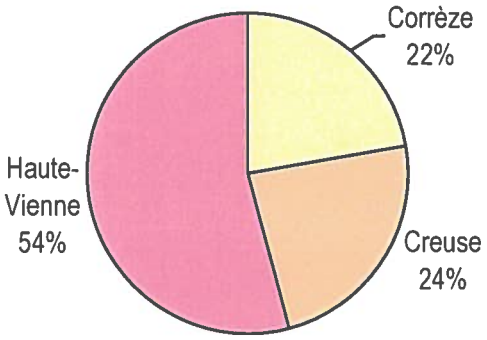
***NSEJ** : nombre de postes Nouveaux Services Emploi Jeune créés entre novembre 1997 et 2002
*E.C. : nombre de postes bénéficiant de la mesure d'épargne consolidée
*C.P. : nombre de postes faisant l'objet d'un conventionnement pluriannuel

tableau 34 : Nombre de postes créés à l'issu du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, par département et par domaine d'activité, uniquement pour le secteur culturel des **collectivités et établissements publics**.

		Nombre de postes NSEJ pour la Corrèze	Nombre de postes NSEJ pour la Creuse	Nombre de postes NSEJ pour la Haute-Vienne
COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS	Théâtre et cirque	0	0	1
	Musique et danse	0	2	2
	Administration culturelle	1	1	4
	Animation et médiation culturelle	6	4	13
	NTCI	7	4	12
	Patrimoine	1	8	6
	Musées	0	0	0
	Arts plastiques	0	0	0
	Livre et lecture	0	4	13
	Archéologie	0	0	0
	Total	15 postes pour 15 conventions	23 postes pour 20 conventions	51 postes pour 44 conventions

Source : DRAC

Graphique 11 : Total des postes N.S.E.J. créés par département toutes structures confondues



Source : DRAC

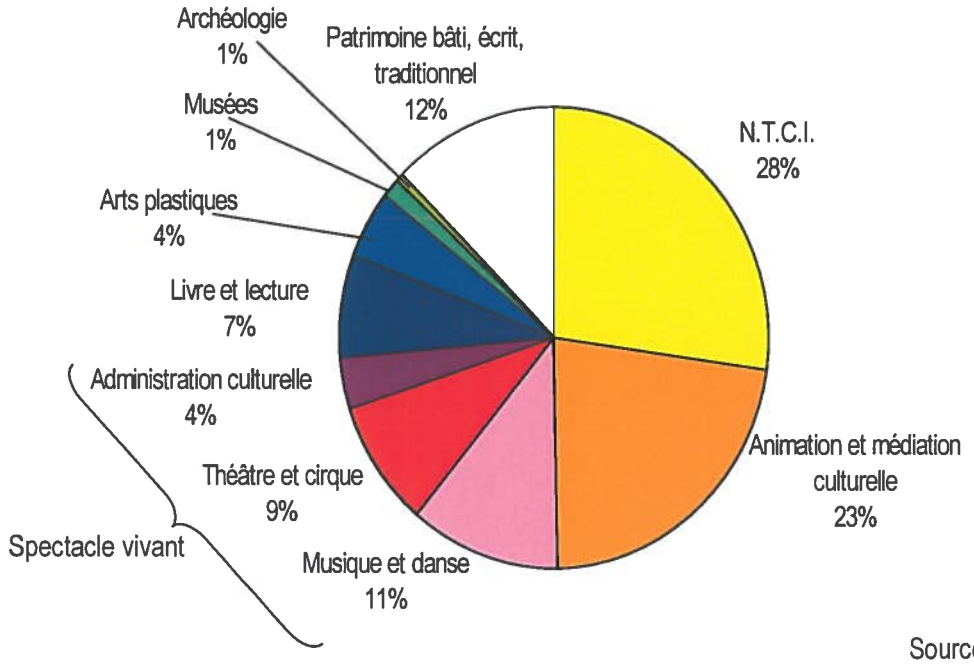
tableau 35 : Nombre total de postes NSEJ créés en région Limousin par domaine d'activité

	Limousin		
	Postes NSEJ	Dont EC	Dont Conv.
NTCI	79	14	8
Animation et médiation culturelle	65	1	2
Patrimoine bâti, écrit, traditionnel	36	6	1
Musique et danse	33	13	2
Théâtre et cirque	25	8	4
Livre et lecture	21	-	-
Arts plastiques	13	5	1
Administration culturelle	11	3	-
Musées	4	-	2
Archéologie	2	1	-
Total	289	51	20

Source : DRAC

Le tableau supra nous donne une idée des postes qui vont être pérenniser grâce au dispositif d'aide de l'Etat. En effet on constate que sur 289 postes créés, dont 200 dans le secteur associatif – seuls postes pouvant bénéficier des mesures de pérennisation - seuls 71 font l'objet des mesures d'épargne consolidée ou de conventions pluriannuelles, soit 35.5%. On peut donc s'inquiéter du devenir des autres emplois, allant vraisemblablement grossir les statistiques de l'A.N.P.E.

Graphique 12 : Répartition des postes N.S.E.J. créés en Limousin par secteur



Source : DRAC

C. La répartition des postes NSEJ par niveau de diplôme

Le tableau suivant présente le niveau de diplôme des emplois jeunes par libellé de l'emploi. Il permet une comparaison avec le reste de la France. En grisé on a fait ressortir les postes qui sont le plus liés au domaine culturel. On remarque que les postes emplois jeunes sont pourvus par des personnes plus diplômés en Limousin que la moyenne nationale sauf en ce qui concerne les agents de valorisation et de promotion du patrimoine. C'est un phénomène assez général qui se remarque sur la région pour pratiquement tous les types de postes. Dans le numéro 30 de la revue INSEE Limousin, datée de septembre 2001, un article mentionne qu'à cette période 51% des jeunes embauchés dans le cadre du programme N.S.E.J. avaient un niveau de formation supérieur au baccalauréat, soit neuf points de plus que la moyenne nationale. Cet article donne comme explication partielle le fait que la part des plus de 25 ans au sein de ces emplois est plus importante en Limousin qu'en France (26% contre 20%).

tableau 36 : situation fin décembre 2003 - embauches CNASEA

		Limousin			France		
		total	bac+2 et plus	%	total	bac+2 et plus	%
1	agent d'entretien des espaces naturels	127	36	28,3	6965	1316	18,9
2	agents de traitement des pollutions	87	48	55,2	3487	1488	42,7
3	conseiller et animateur environnement	233	143	61,4	13687	7217	52,7
4	agent d'entretien et de maintenance du patrimoine	45	17	37,8	3298	678	20,6
5	agent de valorisation et de promotion du patrimoine	218	114	52,3	9351	5329	57,0
6	agent d'accompagnement ou de sécurité dans les transports	29	10	34,5	6380	496	7,8
7	assistant bibliothécaire ou assistant documentaliste	26	21	80,8	2505	1507	60,2
8	assistant maternel ou aide assistant maternel	45	15	33,3	1755	436	24,8
9	assistant informatique et nouvelles technologies	217	157	72,4	12768	8634	67,6
10	aide éducateur scolaire	101	41	40,6	6588	2775	42,1
11	assistant personnes âgées (aides diverses)	154	61	39,6	8901	2024	22,7
12	assistant ou accompagnateur de personnes handicapées	43	19	44,2	5131	1539	30,0
13	assistant aux autres catégories de personnes (famille, enfants,...)	174	105	60,3	15632	6460	41,3
14	assistant aux détenus ou leurs familles	2	2	100,0	267	177	66,3
15	agent de sécurité	48	11	22,9	7809	961	12,3
16	animateur socioculturel	290	167	57,6	20349	10184	50,0
17	animateur sportif	443	153	34,5	24747	7542	30,5
18	autre animateur ou éducateur	765	414	54,1	33995	15853	46,6
19	médiateur local ou familial	134	79	59,0	17840	5986	33,6
20	animateur du développement local	133	96	72,2	15895	10439	65,7
21	aide à la gestion associative	134	70	52,2	13426	7008	52,2
22	aide à la gestion locative	8	6	75,0	2018	1202	59,6
99	autres	632	369	58,4	59401	29634	49,9
	ensemble	4088	2154	52,7	292195	128885	44,1

Source : D.R.T.E.F.P. – C.N.A.S.E.A.

D. L'aide à la formation des emplois jeunes : le passeport formation de la Région

En contre partie de l'aide accordée à la création d'emplois associatifs, les structures devaient permettre aux emplois jeunes de se former. Pour faciliter cela, le Conseil Régional du Limousin aide aussi ces emplois, avec un apport supplémentaire du Fonds Social Européen. C'est la cellule emploi jeune de la Région qui se charge des dossiers.

Le passeport formation est un nom générique, qui englobe en réalité tous types d'aide à la formation. Dans le domaine du spectacle vivant, la Région a financé assez peu de formations spécifiques, mais plutôt des formations plus transversales. Des organismes comme Musique et Danse en limousin, ADAMS Bordeaux, l'AGECIF ou Premier'Acte ont reçus des stagiaires. La culture n'est pas une part très importante du travail de la cellule emploi jeune, par contre le secteur de l'éducation populaire représente une part en plus en matière de demandes de formations culturelles. En moyenne la Région participe à hauteur de 12€ de l'heure pour le financement de certains frais encourus par le stagiaire (par exemple les frais d'inscription… mais pas les frais de déplacement).

Par ailleurs la Région a passe une convention de principe avec l'A.F.D.A.S. et Uniformation, qui sont respectivement les organismes financeurs de formations pour les professions du spectacle et de l'audiovisuel et pour les professions de l'animation, pour le financement d'actions de formation. Un dispositif d'information réciproque s'est mis en place entre ces organismes et la Région.

Selon la cellule emploi jeune, entre 12% et 15% des formations financées pour de emplois jeunes concernaient le secteur culturel.

IV. Les Dispositifs Locaux d'Accompagnement en Limousin.

A. Le dispositif local d'accompagnement : qu'est-ce que c'est ?

Le D.L.A., dispositif initié par la D.G.E.F.P. et la Caisse des Dépôts et Consignations, est un nouveau cadre pour l'aide à l'emploi en direction du secteur associatif.

Le D.L.A. a pour objectif, en associant les décideurs locaux –collectivités, structures spécialisées dans le développement local- et institutionnels –D.D.T.E.F.P. ; D.R.A.C. etc- d'accompagner les structures d'utilité sociale créatrices d'emploi vers la pérennisation de leurs activités et de leurs emplois.

Les D.L.A. s'adressent à l'ensemble des associations ayant des salariés (par contrats aidés N.S.E.J., C.E.C., C.E.S… et contrats non aidés) et à l'ensemble des structures œuvrant dans le domaine de l'insertion par l'activité économique. L'appui apporté dans le cadre du D.L.A. consiste uniquement en un appui technique.

Chaque département est doté d'un D.L.A. La gestion de ce dispositif a été confiée, après appel d'offres, à des associations indépendantes.

Concrètement le gestionnaire du D.L.A. :

- Rencontre les structures intéressées par le dispositif,
- En concertation avec la structure bénéficiaire, rédige un document-diagnostic décrivant la situation actuelle de la structure (positionnement vis-à-vis de son environnement, organisation interne, effectif salarié, analyse financière…) et énonçant les besoins d'expertise de la structure bénéficiaire,
- Missionne un cabinet conseil chargé de répondre aux besoins détectés par le gestionnaire du D.L.A.,
- Propose un accompagnement afin de permettre la réappropriation des préconisations effectuées par l'expert.

Le dispositif cherche à rationaliser le fonctionnement d'associations afin qu'elles dégagent plus de recettes qui se substitueraient aux aides de l'Etat.

Les moyens mis en œuvre consistent en une structure porteuse -qui se doit d'être proche des associations et de mobiliser les acteurs territoriaux et sectoriels- et un fonds d'ingénierie –sous forme de formations collectives ou d'appuis individuels.

Le champ de compétence d'un D.L.A. est librement défini par les partenaires aussi bien concernant le territoire considéré que les secteurs d'activité pris en compte ou encore le choix de son animateur.

Chaque association est libre de recourir ou non au D.L.A.

B. Les D.L.A. en Limousin :

1. Les structures porteuses du dispositif et leur travail

Les structures gestionnaires du dispositifs en limousin sont :

- ✓ B.I.J.D. (bureau d'information jeunesse) de Guéret, chargé de mission Pascal Bousso.
- ✓ Mission locale de Tulle, chargée de mission Mylène Vant.
- ✓ Airelle Limousin – Boutique de Gestion, chargé de mission Karl Courgnaud.

Un accord cadre a été conclu entre l'Etat, la Caisse des Dépôts et Consignations et la Région le 17 décembre 2002. Celui-ci a permis de définir la démarche qui serait suivie dans la région. Les objectifs définis par cet accord sont les suivants :

- ✓ Accompagner les structures développant des activités d'utilité sociale et créatrices d'emploi,
- ✓ Notamment dans leur démarche de consolidation de leurs activités et de leurs emplois,
- ✓ La priorité pour 2004 est l'aide aux associations souhaitant pérenniser leurs postes emplois jeunes.

2. Pour la Haute-Vienne : Airelle Limousin

tableau 37 : Le dispositif DLA en Haute - Vienne

Structure porteuse	Airelle Limousin
Mise en place du dispositif	○ Conventionnement fin 2003 ○ Le D.L.A. est effectif depuis janvier 2004 ○ Airelle a été missionnée comme gestionnaire du dispositif ○ 1Equivalent Temps Plein (E.T.P.) chargé de mission, 0,25 E.T.P. direction, 0,25 ETP administratif.
Travail effectué	Au 20 septembre 2004 et depuis le début de son travail, Airelle Limousin a rencontré environ 50 associations et est très demandeuse pour présenter son dispositif. Le travail développé consiste plutôt en un repérage des atouts et disfonctionnements des structures aidées pour conseiller sur les axes à développer.
Objectifs	○ Rencontrer 100 associations par an ○ Mettre en place 40 actions d'expertise individuelle par an ○ Réaliser 40 prestations de formation collective par an.
Priorité(s)	○ Aider à pérenniser les postes emplois jeunes
Les demandes des associations	○ Communication ○ Recherche de financements prévisionnels ○ Construction d'outils de gestion adaptables aux structures ○ Soutien aux projets de développement ○ Ressources humaines ○ Besoin d'un regard extérieur et d'un conseil sur les pistes à développer ○ Peu de demande d'aide juridique

Les associations rencontrées sont majoritairement ciblées sur la demande de la D.D.T.E.F.P. Environ 90% des associations aidées jusqu'à maintenant font l'objet d'un problème de poste emploi jeune. Ce dispositif est vu comme un complément à l'aide à l'emploi associatif, d'un côté on trouve une aide financière et de l'autre une expertise, un conseil.

Le travail du D.L.A. porte plutôt sur un problème ponctuel d'organisation ou de développement d'une structure, à résoudre à moyen terme, que sur une aide d'urgence pour sauvegarder un poste en cas de problème financier.

3. Pour la Corrèze : Mission locale de Tulle

tableau 38 : Le dispositif DLA en Corrèze

Structure porteuse	Mission locale de Tulle
Mise en place du dispositif	❍ Conventionnement en novembre 2003 pour trois ans ❍ Le D.L.A. est effectif depuis février 2004
Financement	
Travail effectué	La mission locale a effectué un gros travail de présentation du dispositif, passant par du phoning (environ 110 associations contactées) puis une phase d'information en face à face. Le parti pris est de faire adhérer les associations à la démarche, en insistant sur la phase d'information et le fait que le dispositif ne soit pas un contrôle supplémentaire des associations par l'Etat.
Objectifs	❍ Accueillir, diagnostiquer et orienter 100 associations par an ❍ Mettre en place 80 actions par an.
Priorité(s)	❍ Aide aux associations qui ont entamé une démarche de pérennisation des postes emplois jeunes. ❍ Le secteur de l'insertion et l'association profession sport (67 équivalents temps plein soit environ la moitié des effectifs associatifs de la Corrèze).
Les demandes des associations	❍ Accompagnement permettant de dégager des finances.

4. Pour la Creuse : B.I.J.D. de Guéret

tableau 39 : Le dispositif DLA en Creuse

Structure porteuse	Bureau d'information pour la jeunesse de Guéret
Mise en place du dispositif	❍ Conventionnement en novembre 2003 pour trois ans ❍ Le D.L.A. est effectif depuis février 2004 ❍ Le B.I.J.D. a été missionné comme gestionnaire du dispositif ❍ 1 seul animateur
Financement	Le fonds d'ingénierie représente 130 000€ disponibles par an sur trois ans 34% C.D.C. 32% Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale 21% F.S.E. 13% Conseil Régional
Travail effectué	Depuis le début de son travail Pascal Bousso a rencontré environ 30 associations et est très demandeur pour toucher plus d'associations culturelles. Jusqu'à présent le travail s'est plutôt effectué avec des structures tournées vers le tourisme, le patrimoine ou le sport. Un travail sur la mutualisation est aussi entamé, il tente d'impliquer toutes les collectivités présentes sur le territoire pour étendre les mutualisations déjà existantes (par exemple un groupement d'employeurs travaillant sur le tourisme et les services en milieu rural existe déjà). Tout en prenant en compte les associations, une attention particulière est apportée aux filières et aux territoires à l'intérieur desquelles elles se trouvent de façon à avoir une vue globale des enjeux. Peu d'associations culturelles ont été rencontrées pour l'instant, à l'instar de Pays Sage.
Objectifs	❍ Accueillir, diagnostiquer et orienter 100 associations par an ❍ Mettre en place 35 actions d'expertise par an ❍ Réaliser 25 prestations de formation collective par an.

Priorité(s)	○ Aider à pérenniser les emplois aidés (E.J. – C.E.S. – C.E.C. – C.I.V.I.S. - etc.)
Les demandes des associations	○ Les associations qui ont un bon fonctionnement au préalable demandent à être orientées vers du mécénat ○ D'autres associations préfèrent travailler sur leur organisation interne et leur valorisation. ○ En ce qui concerne les associations de tourisme, il existe une forte demande pour apprendre à valoriser un site concrètement. ○ Pour la mutualisation, certaines associations sont très intéressées mais ne savent pas bien comment mettre en place cette mesure. ○ Les problèmes politiques rencontrés par les associations ont aussi été abordés.

Même si les D.L.A. peuvent aider à augmenter les recettes propres des associations, une hausse de cinq points de leur part dans le financement[5] de la structure semblerait déjà beaucoup.

Le piège du D.L.A. est de travailler uniquement avec les structures, au cas par cas, et de s'isoler sans voir les enjeux de filière (associations proches, partenariats, etc.) ou de territoire. Le fait que le D.L.A. soit seulement un appui technique qui traite directement avec les associations ne favorise pas la lisibilité du dispositif au niveau du territoire et des administrations, c'est-à-dire que le D.L.A. reste trop peu connu et trop flou pour les partenaires institutionnels qui devraient normalement l'épauler (la DRAC par exemple, jusqu'à récemment) et pour la population.

Le travail effectué avec l'association Pays Sage est un exemple d'aide à une association culturelle et pourrait être réitéré avec d'autres partenaires. Cette association possède un poste N.S.E.J. et pour le reste fait appel à des intermittents du spectacle. Du côté administratif la structure semble un peu débordée par le travail à réaliser. Du côté des actions une absence de réflexion sur la tarification a été remarquée, une hausse des prix afin de dégager plus de recettes propres semble envisageable. Un travail sur la valorisation des créations semble souhaitable afin de trouver des réseaux de diffusion et des partenaires permettant à l'association d'augmenter son activité et de tourner plus ne serait-ce qu'au niveau du Massif Central.

V. LES AIDES DE LA REGION A L'EMPLOI ASSOCIATIF

Lors de la séance plénière de l'assemblée régionale du 2 juillet 2004, la Région Limousin a adopté un dispositif de soutien aux projets et à l'emploi associatifs, étant en cela une des premières Régions françaises à voter ce dispositif. Celui-ci ne doit pas être confondu avec le système NSEJ, il peut permettre de pérenniser certains postes emploi jeune mais ce n'est pas sa vocation première. Ce dispositif doit permettre le développement de l'emploi associatif sur le territoire sans limite d'âge des employés.

A. A qui s'adresse ce dispositif ?

Cette mesure s'adresse aux associations avec comme objectif la création de 400 à 500 emplois en cinq ans dont 80 dès 2004. Ceux-ci sont destinés à favoriser l'émergence, le maintien ou le développement d'activités d'utilité sociale sur le territoire du Limousin.

La condition d'obtention de l'aide est la création ou le maintien d'un ou plusieurs emplois. Le ou les emplois doivent être crées en CDI et à temps complet, sans préjudice de l'exercice par le salarié de son droit au temps partiel.

Les structures éligibles sont les associations ou groupements d'associations, avec en particulier une favorisation des projets portés par des groupements d'associations ou présentés dans le cadre d'une coopération inter-associative.

[5] Une hausse de 5 points équivaut par exemple à passer de 20% à 25% de recettes propres ou de 30 à 35% etc.

Les activités éligibles se présentent sous deux formes. Elles doivent s'insérer parmi les priorités définies par les politiques régionales, dans les domaines suivants : sport, culture, environnement, tourisme, technologies de l'information, accès à la citoyenneté, action humanitaire ; ou bien être développées à l'échelle des pays, des parcs et des intercommunalités, et s'inscrire dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de territoire.

B. Le montant et la durée de l'aide

L'aide accordée équivaut à un financement à hauteur de 50% du coût salarial chargé d'un emploi dans la limite de 12 000€ par an (sachant qu'un SMIC équivalent temps plein correspond à environ 19 500€) et dans la limite de deux emplois par association. Le plafond de 12 000€ sera réévalué chaque année en fonction de l'évolution du montant du SMIC. L'association devra respecter un plafond d'aide publique pour le financement du poste, plafond fixé à 75% du coût salarial chargé. L'aide est versée directement aux associations. Le dispositif total représentera près de six millions d'euros au budget régional.

Cette aide peut être modulée. Pour les projets portant création d'une activité nouvelle, le montant de l'aide régionale peut être augmenté de 3 000€ (exclusivement la 1ère année), toujours dans la limite de 75 % d'aide publique. Cette prime de 3 000€ devra être justifiée par l'acquisition au cours de la 1ère année de matériels d'équipement, liés aux besoins du poste. Si l'association procède au recrutement d'une personne rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi (jeunes faiblement qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de plus de 50 ans, travailleurs handicapés, femmes désirant retravailler après une période prolongée d'interruption), l'aide de la Région peut être portée chaque année à 60 % du montant du salaire prévisionnel chargé, dans la limite de 14 400€ et de 75 % d'aide publique. Ce taux de 60 % maximum peut également être appliqué aux porteurs de projets mutualisés (dans le cadre d'un groupement d'employeurs, d'emplois à temps partagé,... etc.). Le taux de 50 ou de 60 % et l'aide supplémentaire de 3 000€ sont cumulables.

La Région encourage fortement les associations à rechercher d'autres partenaires pour leur financement, en particulier les collectivités locales ou les groupements. L'aide régionale pourra, le cas échéant, intervenir en complément des aides de l'Etat, en particulier dans le cadre du dispositif de consolidation des " Nouveaux services, emplois jeunes " (" conventions pluriannuelles " ou " épargne consolidée ") et dans le cadre du CIVIS volet 3. Dans ce cas, l'aide régionale sera calculée de manière à ce que le montant Etat + Région ne dépasse pas 50 % du coût salarial de l'emploi (ou 60 % en cas d'embauche de publics prioritaires), dans le respect des plafonds déjà indiqués.

Ce dispositif s'étale sur cinq ans, renouvelable. Un suivi est mis en place annuellement par la Région. En plus de celui-ci, une évaluation plus approfondie de l'impact de l'activité est conduite après 3 ou 4 ans de financement au moyen d'une expertise, notamment pour connaître la plus value sociale de l'activité. Les résultats de celle-ci conditionneront le renouvellement de l'aide.

C. Les engagements attendus

L'association doit faire la démonstration que son projet répond à un besoin non satisfait ou insuffisamment satisfait à l'échelle d'un territoire (intercommunal, pays, département, région). Elle doit aussi prouver que ce besoin a bien un caractère d'utilité sociale, et que le cas échéant, la réponse proposée s'insère dans le cadre des politiques de développement conduites sur le territoire ciblé. Elle doit également présenter un plan de financement du projet, qui fait état précisément des cofinancements éventuels obtenus auprès d'autres collectivités ou de la part de l'Etat (notamment dans le cadre des mesures de consolidation des NSEJ, du programme CIVIS, ...).

En contrepartie de l'aide de la Région, l'association doit s'engager en faveur de la formation et de la professionnalisation des salariés recrutés, afin d'appuyer cet effort, la Région propose de mobiliser les dispositifs qu'elle finance et en particulier le " Passeport-Formation ".

LA FORMATION

I. REMARQUES SUR LA FORMATION DANS LE SPECTACLE VIVANT AU NIVEAU NATIONAL.

Un contrat d'études prospective formation - emploi a été réalisé pour le domaine du spectacle vivant en 1996. Il consiste en un diagnostic et une formulation de recommandations pour la formation. Ce document permet d'aborder les problèmes de formation. En croisant cette lecture avec celle du rapport Latarjet " Pour un débat national sur le spectacle vivant ", cela permet d'avoir de plus amples notions sur les problèmes rencontrés en matière de formation et sur les actions nécessaires à un niveau général.

Les grands axes de proposition qui ressortent des études sont le renforcement de la professionnalisation et la construction de véritables parcours professionnels, la structuration de l'offre de formation, le renforcement des instances professionnelles dans un but de structuration de la branche, l'augmentation de la visibilité que ce soit au niveau des mécanismes d'emploi ou de création du spectacle vivant.

A. Professionnalisation.

1. L'entrée dans la profession

La formation dans le spectacle vivant pose plusieurs problèmes, en effet elle est nécessaire tout au long de la carrière des artistes et techniciens pour leur permettre d'évoluer et de se perfectionner, mais en même temps elle reste difficile d'accès du fait de la forme que prends l'emploi (peur de rater un boulot, pas de possibilité de dégager une longue période d'inactivité pour se former...) Le mécanisme de professionnalisation des salariés repose aussi sur des mécanismes de réseaux, de connaissances, parfois plus que sur des actions de formation instituées. L'expérience reste le meilleur moyen de se faire reconnaître par ses pairs, souvent plus qu'une formation initiale.

D'une part, beaucoup de salariés et de demandeurs d'emploi du secteur y sont rentrés sans formation spécifique et acquièrent leurs compétences sur le tas. Les difficultés pour rester dans le secteur sont nombreuses et la reconnaissance peut être longue.

D'autre part, il est souligné que la fascination exercée par les métiers du spectacle et le fonctionnement très ouvert de son marché du travail, attire de nombreuses personnes, en particulier les jeunes demandeurs d'emploi. Ce secteur joue un rôle important dans les dispositifs d'insertion de personnes en difficulté. Cette politique, souvent soutenue par les pouvoirs publics, fait office de miroir aux alouettes pour ces publics qui ne doivent prendre ces actions que comme un passage dans leur parcours d'insertion et pas forcément comme une opportunité de travailler dans le spectacle.

Cette ouverture amène de façon récurrente l'éventualité d'une régulation de l'entrée dans le secteur et pose le problème d'une définition de celle-ci. Le rapport Latarjet pointe cette difficulté tout en montrant qu'une forme de régulation semble nécessaire, ne serait-ce que suite au déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi, du spectacle vivant. Les contradictions générées par une telle pratique sont abordées dans le rapport Latarjet. En effet peut-on et doit-on limiter le nombre d'artistes ? Si oui comment ? Une régulation n'éliminerait-elle pas la partie la plus marginale de la culture, qui est parfois plus innovante ? Pourtant la régulation permettrait une promotion et une professionnalisation culturelle en évitant la dispersion et la dilution des initiatives. Il existe des exemples de régulation, en particulier la carte professionnelle qui nécessite un minimum de professionnalisme et d'expérience et permet une reconnaissance.

2. La formation continue

En ce qui concerne les artistes il existe une pléthore de stages et cours divers sans assurance de qualité le plus souvent et concentrée en région parisienne. En ce qui concerne les techniciens il existe des formations de qualité mais il reste difficile pour certains d'en bénéficier (problème d'emploi ou de durée de stage) et donc de se mettre à niveau au regard des évolutions technologiques rapides. Pour les postes administratifs, il apparaît que les structures éprouvent des besoins à former leur personnel en matière de gestion juridique, sociale et commerciale. Les actions qui existent (réseau des AGEC, DESS notamment) bénéficient trop peu aux petites et moyennes structures.

Les actions préconisées par le CEP sont les suivantes :

- Il conviendrait que les partenaires sociaux adaptent la formation professionnelle aux transformations des emplois et des disciplines (émergence de nouvelles techniques et nouvelles pratiques artistiques), y compris par le biais d'unités capitalisables et de qualifications mieux identifiées.
- Une formation juridique et de gestion plus poussée semble nécessaire face aux mécanismes complexes du spectacle vivant tant au niveau des droits que des statuts ou des budgets ; et ce pour les artistes et surtout le personnel administratif. Le CEP propose de produire des outils d'autoformation sur ces thèmes ou bien de mettre en place des petites formations sur site incluant une fonction diagnostic – conseil.
- La préparation à la reconversion devrait être mieux prise en compte.
- La mise en place d'un centre de ressources techniques national est préconisé pour permettre de recueillir de l'information sur les nouvelles technologies et d'en diffuser, ainsi que de créer des échanges entre professionnels.

B. Renforcer les compétences de gestion des entreprises

Dans la partie précédente nous avons abordé les problèmes de formation au niveau du personnel, maintenant venons-en aux problèmes au niveau de l'organisation des structures. Un manque de la fonction de gestion de ressources humaines est pointé dans les entreprises culturelles.

Les petites structures de création et de diffusion artistique ont un rôle important. En effet elles constituent un réseau riche et diversifié, présent sur tout le territoire. C'est par elles que se professionnalise une partie des artistes et techniciens, mais elles sont aussi une partie fragile du secteur et peinent parfois à respecter les réglementations sociales, fiscales… Comme nous l'avons déjà fait remarquer plus haut, il y a un problème de formation des responsables, ces derniers sont parfois d'avantage centrés sur le projet artistique que sur la gestion.

Le déséquilibre entre production et diffusion est une source de disfonctionnements. Des compagnies ou des groupes musicaux créent des spectacles mais ont des difficultés à en assurer la diffusion. Des programmateurs de lieux connaissent parfois mal les règles et ne jouent pas pleinement leur rôle de diffuseurs. La formation et l'information peuvent jouer un rôle dans ce domaine.

Les actions préconisées par le CEP sont les suivantes :

- Il s'agit de développer une préoccupation plus grande des responsables des structures en matière de gestion de compétences. En particulier il est préconisé de mettre en place des réseaux d'administrateurs, directeurs… se donnant pour objectif de développer des outils communs.
- Il s'agit également d'inciter les entreprises à ne pas recourir qu'à l'intermittence et utiliser d'autres formes de contrats, moins précaires.
- Les politiques d'embauche et de formation des structures devraient être plus soucieuses de la qualification des salariés, de l'usage fait du contrat de qualification (et ses débouchés).
- Il est préconisé de renforcer l'emploi permanent du responsable de chaque petit lieu.
- Créer un label professionnel et soutenir les réseaux et labels déjà existants semble important, car ce sont des outils d'aide à la professionnalisation qui visent directement à améliorer la qualité des prestations.
- Développer des groupements d'employeurs pour partager des emplois d'administrateurs voire de technicien et développer des formations polyvalentes de type " administration - accueil " ou " technicien polyvalent " permettrait d'avoir un personnel permanent mais de manière plus souple en terme de compétences ou de temps de travail.
- Les programmateurs et directeurs artistiques devraient pouvoir accéder à une formation de sorte qu'ils connaissent mieux les règles et les circuits de diffusion.
- Il est envisagé de développer les formations à la gestion de productions pour les compagnies, afin de s'ouvrir sur l'Union Européenne entre autres objectifs.

C. Améliorer le système d'orientation et de formation continue

Au-delà des actions de formation à promouvoir ou à renforcer, il semble nécessaire pour la profession de se doter d'outils qui en assurent l'efficience. Les lieux d'information et d'orientation sont trop peu nombreux ou

mal connus. Il importe que les jeunes ou les salariés puissent avoir accès à des données concernant leur orientation pour gérer leur carrière ou connaître leurs droits en la matière.

L'appareil de formation continue se caractérise par une profusion de l'offre dans certains domaines et une faiblesse dans d'autres et malheureusement par l'inégale qualité des prestations fournies.

Les actions préconisées par le CEP sont les suivantes :

- Renforcer le rôle de l'A.N.P.E. Spectacle et de ses antennes décentralisées en matière d'information et d'orientation
- Réfléchir à l'adaptation des outils d'aide à la réorientation des carrières comme les bilans de compétence aux spécificités du spectacle vivant.
- Il s'agit de mieux contrôler la qualité de l'offre et des pratiques de formation en faisant respecter la norme actuelle
- Il s'agit d'améliorer la compétence des prestataires, ce qui est aussi mentionné dans le rapport Latarjet sous le terme de " formation des formateurs ".
- La clarification du rôle des instances paritaires comme l'A.F.D.A.S., la C.P.N.E.F. du spectacle vivant, les organisations professionnelles et syndicales semble nécessaire pour renforcer l'outil paritaire en matière de formation.

D. Améliorer la structuration professionnelle du secteur

La C.P.N.E.F. - S.V. contribue à mieux structurer le champ du spectacle vivant. Cependant des problèmes demeurent. Selon le C.E.P. des vides existent dans la représentation des secteurs du spectacle vivant (danse, cirque, arts de la rue...) ou des structures (théâtres municipaux...) Des réseaux parallèles se sont développés car ils ne se retrouvaient pas dans le cadre des représentations professionnelles traditionnelles.

Le C.E.P. pose le problème du développement et de l'harmonisation du champ conventionnel aussi bien au niveau des conventions collectives que des annexes au régime général d'indemnisation.

Les actions préconisées par le CEP sont les suivantes :

- La création d'une fédération d'employeurs rassemblant l'ensemble des syndicats existants
- Le renforcement du rôle de la C.P.N.E.F. –S.V. est souhaité. Elle pourrait avoir un rôle de réflexion sur le champ conventionnel, de soutien aux politiques de qualité en matière de formation et de labellisation. Ceci ne peut se faire sans les moyens adéquats.
- Une plus grande moralisation des partenaires du secteur par la réalisation d'une charte pour l'emploi au niveau de la C.P.N.E.F. –S.V. est souhaitée. Le bon usage de l'ensemble de la palette des contrats et en particulier de l'intermittence est mentionné.

E. Améliorer la visibilité sur l'économie et l'emploi

Le secteur du spectacle vivant reste difficile à approcher au niveau statistique et la connaissance des différents aspects de son fonctionnement reste parfois trop faible. Un effort de connaissance économique de la branche et de ses différents secteurs d'activité ainsi que la connaissance de l'emploi est recommandé.

Les actions préconisées par le CEP sont les suivantes :

- Un travail sur les nomenclatures pour permettre les rapprochements entre les données des différents organismes est préalable à une meilleure étude du secteur.
- Un travail par approche socioéconomique sectorielle est encouragé. Les thèmes mis en avant sont : la structure des entreprises et du marché, les mécanismes de production et de diffusion, les mécanismes de l'emploi et les pratiques de gestion de la main d'œuvre, la filière des fournisseurs de la branche.
- Le renforcement de l'axe spectacle vivant de l'observatoire des politiques culturelles et du groupe de travail " observatoire " du C.N.P.S. est souhaité pour mieux connaître les différentes composantes du secteur et les dynamiques locales.

II. LES STRUCTURES DE FORMATION EN LIMOUSIN

Il et parfois difficile d'essayer de déterminer les formations qui existent dans le domaine du spectacle, car les cursus longs ou courts ont une valeur professionnelle inégale. Combien de jeunes sortiront-ils d'une école de musique avec la volonté et la possibilité de devenir professionnels ? Comment différencier la formation pour amateur de celle pour professionnels ? Le tri reste parfois assez subjectif... Nous avons rencontré l'association musique et danse et le CARIF qui possèdent une base de donnée répertoriant des formations, nous avons aussi rencontré la cellule formation professionnelle de la région, sans oublier de contacter l'AFDAS et Uniformation qui sont les organismes collecteurs des cotisations des entreprises et qui financent des formations pour les professionnels.

A. Les formations entreprises sur la durée.

1. Des formations spécifiques au Limousin.

L'Académie théâtrale de l'Union, Centre Dramatique National du Limousin (C.D.N.) situé à Limoges, a mis en place une formation de comédiens dans le cadre de contrats de qualification. 14 personnes sont inscrites dans ce cursus qui s'étale sur deux ans. L'objectif de ce dispositif d'insertion professionnelle est la familiarisation avec la pratique professionnelle puis l'intégration au processus de production artistique du C.D.N.

Une reconnaissance plus grande de cette formation par le ministère de la culture pourrait lui être bénéfique.

Le D.E.U.S.T.(diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques) Métiers de la Culture de l'université de Limoges propose un cursus axé sur une dimension régionale. Formation orientée en dernière année vers trois secteurs : médiathèques, tourisme culturel, administration de la culture.

Remarque : possibilité de faire appel à Premier Acte qui se trouve en Poitou-Charentes mais dont le rayonnement atteint le Limousin.

2. L'apprentissage de la musique et de la danse.

Dans les domaines de la musique, la danse ou le théâtre, il existe des écoles ou des formations, principalement gérées au niveau communal, qui fournissent des formations.

Les structures publiques contrôlées par l'Etat sont les suivantes :

- ✓ Le conservatoire National de Région (C.N.R.) à Limoges dispense des enseignements dans une grande gamme de disciplines. On peut y apprendre à jouer de nombreux instruments, perfectionner sa voix ou suivre des cours de danse. Cette structure est un pôle de formation, de diffusion et aussi de création. Selon l'étude de l'O.R.E.F. environ 3% des jeunes qui étudient pendant une dizaine d'années au C.N.R. deviennent des professionnels.
- ✓ L'école Nationale de Musique et de Danse de Brive propose des enseignements de danse et de jazz.
- ✓ L'école Nationale de Musique et de Danse de Tulle
- ✓ L'école Nationale de Musique du département de la Creuse
- ✓ Le Syndicat intercommunal pour l'enseignement de la Musique et de la Danse de Feytiat.

Les structures publiques municipales ou intercommunales sont les suivantes :

- ✓ Les écoles municipales : 10 écoles sont dénombrées dans le rapport de l'O.R.E.F.

L'association Musique et Danse propose aussi des formations.

Le CEFEDEM de Poitiers a ouvert une antenne en Limousin, ce qui permet de bénéficier de la formation de DUMIste (intervenant musical en milieu scolaire) à Limoges.

B. Des programmes de formation plus courts.

Les organismes qui interviennent dans le cadre de la formation professionnelle organisent surtout des stages, des ateliers. Dans le passé la région a financé des actions menées avec l'ATCRL ou Musique et Danse en Limousin (programme « fini les galères »), actuellement ces actions se sont arrêtées.

Le service formation professionnelle de la région a tout de même la volonté de mettre en place de très petites cessions de formation, adaptées aux disponibilités des professionnels, en collaboration soit avec Musique et Danse en Limousin, soit avec le centre culturel européen de rencontre de Laborie.

Il existe de nombreuses formations courtes qui peuvent avoir lieu à l'occasion d'un festival, d'une manifestation particulière ou sur l'initiative d'une compagnie. Par exemple le conservatoire de limoges assure des cours d'art dramatique et de diction. Certains théâtres ou compagnies théâtrales animent également des ateliers dans le cadre de la pratique amateur. Il est souvent difficile de juger de la qualité de ces formations ponctuelles.

C. La formation continue

L'A.F.D.A.S. (Assurance Formation de Activités du Spectacle) assure la gestion des fonds d'assurance formation des salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel. Chaque année cet organisme organise des stages dans les domaines du cinéma, de l'audiovisuel, du spectacle vivant…

Uniformation est un organisme qui prend en charge les salariés des structures relevant de la convention collective de l'animation (Musique et danse en Limousin par exemple), bien que cette structure concerne beaucoup moins de personnes que l'AFDAS, il paraissait important de la mentionner.

Le C.N.F.P.T. (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) gère la formation professionnelle continue de ses agents. Des stages cours existent dans les domaines de la musique ou de l'art contemporain.

Ponctuellement, certaines actions sont organisées et conventionnées par l'Etat et la Région. Ces formations sont ouvertes essentiellement à un public de demandeurs d'emploi. Par exemple la direction du développement culturel de la région a conventionné depuis deux ans la formation d'assistant son du centre culturel européen de rencontre de Laborie, mais il y a assez peu d'expérience dans le domaine culturel.

III. LES DONNEES SUR LES BENEFICIAIRES DE LA FORMATION

A. La formation pour les professionnels des spectacles.

Pour les professionnels du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, l'AFDAS est l'organisme qui collecte les cotisations des entreprises en matière de formation et aide celles-ci à mettre en place des actions de ce type. La participation financière au cours d'une action de formation est principalement apportée par l'entreprise.

L'AFDAS, même si elle participe financièrement, a aussi pour rôle de faire connaître son action auprès des entreprises, de prendre en note les besoins de celles-ci, de passer des conventions avec des centres de formation ou des organismes publics pour faciliter le départ en formation de stagiaires.

1. Caractérisation des entreprises relevants de l'AFDAS.

Le tableau suivant montre combien d'entreprises relèvent de l'AFDAS en Limousin. Si on opère un retour en arrière dans ce rapport, afin de voir le nombre de structures de spectacle vivant en Limousin, on remarque que celui-ci est environ équivalent au nombre d'entreprises comptabilisées par l'AFDAS.

Dans ces données apparaissent aussi bien des entreprises employant des intermittents que des permanents car ces deux catégories de personnel relèvent du même organisme collecteur, qu'est l'AFDAS.

tableau 40 : Répartition des entreprises par secteur et par département, en 2004.

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total entreprises
Corrèze	53	14	67
Creuse	25	5	30
Haute Vienne	119	35	154
Total par secteur	**197**	**54**	**251**

Source : AFDAS-Bordeaux, délégation Sud-Ouest.

Afin de mieux cerner le type d'entreprise faisant appel à l'AFDAS, celles-ci ont été divisées en deux catégories : les entreprises de moins de dix salariés et celles de plus de dix salariés. On s'aperçoit alors que c'est une myriade de petites entreprises qui sont concernées, d'où peut-être aussi des difficultés pour financer ou permettre aux employés de partir en formation.

tableau 41 : Répartition des entreprises par effectif pour le secteur du Spectacle vivant et du Cinéma & de l'audiovisuel (hors "radio")

Département	Entreprises plus de 10 salariés	Entreprises moins de 10 salariés	Total entreprises
Corrèze	2	65	67
Creuse	0	30	30
Haute Vienne	11	143	154
Total par secteur	**13**	**238**	**251**

Source : AFDAS-Bordeaux, délégation Sud-Ouest.

2. *Les départs en formation des stagiaires AFDAS.*

L'AFDAS a bien voulu nous transmettre les données concernant le volume de stagiaires partis en formation entre 2000 et 2003. Nous ne présenterons ici que le cumul du nombre de personnes ayant bénéficié d'une action de formation. Vous trouverez le détail pour chaque année en annexe.

a) Le départ en plan de formation des permanents

Les données sur l'emploi salarié qui ne comptabilisent pas les intermittents nous apprenait qu'il y avait en 2002 465 personnes comptabilisées dans les catégories activité artistique, gestion de salle de spectacle et services annexes aux spectacles. Cela ne reflète pas exactement le nombre de permanents travaillant dans le domaine du spectacle vivant, mais nous permet de cerner l'ampleur des effectifs. En effet dans la catégorie activité artistique, des artistes qui ne sont pas forcément des artistes des spectacles sont comptabilisés.

En tout état de cause, entre 2000 et 2003, 147 permanents sont partis en formation, soit environ un tiers des effectifs des permanents. Même si ces formations ont pu être très courtes (seulement un ou deux jours), c'est déjà bien.

tableau 42 : Répartition des stagiaires permanents (cumul de 2000 à 2003)

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total stagiaires
Corrèze	29	19	48
Creuse	18	2	20
Haute Vienne	100	50	150
Total par catégorie	**147**	**71**	**218**

Source : AFDAS-Bordeaux, délégation Sud-Ouest.

b) Le départ en plan de formation des intermittents.

Il est relativement difficile pour un intermittent de partir en formation car il existe toujours un risque de ne pas pouvoir ensuite accumuler assez d'heures de travail ou de cachets dans une année pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation du régime d'assurance chômage. L'AFDAS permet à un intermittent de bénéficier d'une formation s'il peut justifier de 48 cachets en 24 mois. Les personnes comptées dans le tableau suivant comme intermittent n'ont pas toutes ouvert leur droit à l'assurance chômage ou même l'ont peut-être perdu depuis.

Selon la Caisse des Congés Spectacles, il y avait 559 intermittents résidant en Limousin en 2001. Très peu d'entre eux ont suivi une formation si on regarde les données suivantes. L'écart entre le nombre de permanents et d'intermittents ayant bénéficié d'un plan de formation est important. Il semblerait que les techniciens du spectacle soient les plus nombreux à se former sur la période 2000-2003.

tableau 43 : Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (cumul de 2000 à 2003)

Département	Techniciens audiovisuels	Artistes interprètes	Musiciens	Techniciens Spectacle	Total stagiaires
Corrèze	0	11	3	18	**32**
Creuse	8	2	1	17	**28**
Haute Vienne	8	30	5	36	**79**
Total par catégorie	**16**	**43**	**9**	**71**	**139**

Source : AFDAS-Bordeaux, délégation Sud-Ouest.

c) Le bilan de compétences et la validation d'acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences peut être fait au cours d'une carrière afin de tester les réelles capacités d'une personne et aussi les faire reconnaître. Il s'agit ici de compétences et pas forcément de diplôme. Le bilan de compétences peut servir à montrer que le niveau d'un salarié est en adéquation avec ce qu'on lui demande, bien qu'il ait quitté depuis longtemps les bancs de l'école. Ce dispositif est très peu utilisé en Limousin.

La validation d'acquis de l'expérience (V.A.E.) est un moyen de faire reconnaître l'acquisition de connaissances au cours de la vie professionnelle. Elle permet de postuler pour un diplôme sans avoir au préalable suivi tout ou partie d'un cursus de formation et d'obtenir tout ou partie de ce diplôme après avis d'une commission. La V.A.E. est un dispositif encore récent et parfois peu connu du grand public, qui nécessite en premier lieu un travail de réflexion sur les compétences nécessaire à chaque métier et

l'inscription de ce dernier dans un répertoire des certifications professionnelles. Ceci expliquerait pourquoi aucun professionnel du spectacle n'en a encore bénéficié en Limousin.

Quant au congé individuel de formation ou C.I.F., il est peu utilisé, car plus coûteux pour le stagiaire.

Le tableau suivant ne présente que les données de la Haute – Vienne car il n'y a eu aucun financement pour les autres départements de la région.

tableau 44 : Répartition des stagiaires au titre du CIF, du bilan de compétences et de la VAE (cumul 2000 à 2003)

		Permanents (CDI)	Intermittents	CDD
Département Haute-Vienne	Nombre de CIF	3	4	1
	Nombre de bilans de compétences	2	0	0
	Nombre de VAE	0	0	0

Source : AFDAS-Bordeaux, délégation Sud-Ouest.

B. La formation liée au spectacle vivant pour des professions proches.

Uniformation est un organisme qui collecte les cotisations en matière de formation pour de nombreux secteurs et en particulier pour toutes les structures relevant de la convention collective de l'animation. Par exemple cet organisme a financé une formation au DUMI, qui est un diplôme de musicien intervenant en milieu scolaire, avec l'aide de la DRAC du Limousin et du Fonds Social Européen.

Le nombre de structures liées au spectacle et concernées par Uniformation est beaucoup plus faible que celui de l'AFDAS, mais mérite quand même qu'on prête attention à cet organisme. Il est difficile de savoir exactement quelles sont les associations ou entreprises relevant des spectacles et d'Uniformation car une structure d'animation peut en faire très ponctuellement et ne sera donc pas dénombrée comme telle. Les données suivantes ne sont donc pas exhaustives.

En annexe, vous trouverez le détail de ces données. Les formations effectuées sont courtes, le plus souvent elles ne s'étalent que sur un ou deux jours.

tableau 45 : Les départs en formation pour les professions liée au spectacle vivant, relevant d'Uniformation.

Année de commencement de la formation	Nombre de stagiaires	Formation la + courte	Formation la + longue
2000	15	1J	3 ANS
2001	13	2J	10 MOIS
2002	42	1J	5 MOIS
2003	10	2J	2 MOIS
1er semestre 2004	3	1J	5J

Source : Uniformation Sud-Ouest

Après avoir eu un aperçu du volume des personnes bénéficiant d'une formation dans le domaine du spectacle vivant, nous allons voir quels sont les dispositifs de développement de la formation qui existent au niveau de la région.

IV. LES ACTIONS D'EVALUATION ET DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN LIMOUSIN.

A. Le plan régional de développement des formations : une prise en compte difficile de la culture.

Le plan régional de développement des formations est un document de base pour la Région en matière de politique de formation. Il oriente les actions à menées, fait l'objet d'une concertation, d'une évaluation et d'une actualisation régulière.

1. Les objectifs du PRDF.

Le P.R.D.F. en vigueur fonctionne par déclinaison de grands thèmes en diagnostic de la situation actuelle puis en grands objectifs et enfin en pistes d'actions. Les trois grandes orientations du P.R.D.F. sont les suivantes :

- La formation au service des hommes et des femmes de la région
- La formation au service du développement économique de la région
- La formation au service de la cohésion territoriale de la région

Une deuxième partie du plan régional de formation propose des outils et des méthodes pour la gouvernance de la politique de formation en région. Dans cette partie il est fait mention du Centre Régional de Coordination de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Depuis 1995 cet organisme est chargé de l'évaluation nationale des politiques régionales de formation, il publie régulièrement des études thématiques qui permettent à chaque région de se positionner par rapport à une série d'indicateurs ou à une problématique.

Un des axes prioritaires du P.R.D.F., qui va dans le même sens que ce qui est écrit supra, est la relance des contrats d'objectifs. Les contrats d'objectifs territoriaux (C.O.T.) visent à coordonner les interventions de l'Etat, des Régions et des branches professionnelles en matière de développement des différentes filières de formation.

2. La relance de contrats d'objectifs territoriaux (COT).

La Région s'est donné comme objectif de conclure trois à cinq contrats par an. Le P.R.D.F. précise bien l'orientation à donner à ces contrats, je cite :

"Prévoir des conventions d'application qui détaillent notamment les moyens que chaque partenaire s'engage à mobiliser pour réaliser les objectifs communs.

Développer cette approche avec des branches, mais aussi sur des thématiques interprofessionnelles. Privilégier dans tous les cas les contacts avec des interlocuteurs représentatifs, qui sont en capacité de développer une analyse pertinente de la situation économique et sociale de leur secteur d'activité.

Donner aux contrats un caractère à la fois stratégique (exposé du diagnostic partagé, définition des objectifs visés, des principes d'action), et opérationnel (description précise des pistes d'action, du rôle de chaque partie prenante dans leur mise en œuvre, des moyens qu'ils entendent mobiliser ...).

Leur conférer un caractère pluri-annuel (3 ans). Définir et inscrire dans le contrat des modalités de suivi et d'évaluation de leur mise en oeuvre, ainsi que de révision éventuelle des orientations (mise en place d'indicateurs de suivi et de tableaux de bord, définition des cadres de discussion ...).

Construire ces contrats dans une logique de formation tout au long de la vie, en y abordant l'ensemble des voies de formation."

Le contrat d'objectif territorial est un système qui existe depuis environ quinze ans. Il fait l'objet d'une négociation avec un membre représentatif de la branche. Il est donc nécessaire de trouver un interlocuteur qui ait un poids suffisant pour représenter sa branche et permettre la meilleure application possible du contrat d'objectif.

Ce contrat d'objectif se constitue d'un constat de la situation de la formation dans la branche, d'une étude de l'évolution du contenu des métiers, des tendances de l'emploi, de la place des nouvelles technologies dans les métiers... Le contrat d'objectif permet aussi d'évaluer la rapidité qu'ont les pouvoirs publics à gérer une branche.

Suite à cette étude et aux négociations, l'Etat, la Région et des organismes de formation ou des institutions (le rectorat par exemple) signe un contrat qui détermine des objectifs de changement. Ces changements peuvent être plus ou moins important selon les besoins, il peut s'agir d'accès à la formation, de favorisation de création d'entreprise...

La Région Limousin veut relancer le processus de création de Contrats d'Objectifs Territoriaux, et en particulier pour les métiers de la culture. Il reste cependant à définir qui sera l'interlocuteur qui signera pour cette branche, ce qui n'est pas une mince affaire aux vues de la multiplicité des syndicats d'employeurs comme de salariés et des divisions au sein de la profession.

La Région a franchi un cap supplémentaire dans la formalisation de ses relations avec les prestataires de formation continue. Elle s'est engagée dans des démarches de labellisation, qui lui permettent d'orienter l'activité des organismes, pour peser sur le contenu de leurs prestations et garantir au public la qualité des prestations délivrées. Le principe est classique : les organismes s'engagent sur le respect d'un cahier des charges et en contrepartie, la Région prend à leur égard des engagements qui varient en fonction des dispositifs et de leurs objectifs. A l'image des démarches de projet, les procédures de labellisation se sont d'abord développées sur les dispositifs permanents. Depuis 2002, elles sont intégrées dans un projet plus global de développement de la qualité, en partie co-financé par l'Etat dans le cadre du Contrat de plan.

Pour ce qui est de la Validation des Acquis de l'expérience, c'est le CARIF(centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation) qui s'occupe de l'animation et de la communication sur ce dispositif.

Une autre piste d'actions qui est émise dans le plan régional de développement des formations est l'animation du dispositif régional permanent de concertation autour des besoins de l'économie en emploi et en qualification. Il s'agirait d'animer un tel dispositif par secteur professionnel ainsi que sur des professions transversales. Un tel dispositif mis en place pour que les entreprises et organismes culturels se concertent avec les autorités en charge de la formation pourrait engager une réflexion et être bénéfique à la région. La démarche ARGOS qui va être mise en place relève de cette volonté.

B. La démarche ARGOS[6]

Une étude de faisabilité de la démarche ARGOS a été effectuée par la Région Limousin. Cette étude doit évaluer la faisabilité de la démarche en Limousin en identifiant ce qui existe comme données et quels sont les partenaires possibles pour une telle étude. Si cette démarche est mise en œuvre, les partenaires institutionnels comme la DRAC seront obligatoirement associés suivant les thèmes étudiés. La démarche ARGOS va être effectivement mise en place très rapidement en Région Limousin. Un recrutement d'un ingénieur statisticien va d'ailleurs être fait. Celle-ci va être mise en place sur le modèle de la Région Midi-Pyrénées.

ARGOS est une démarche qui allie le traitement d'une base de données statistiques à une réflexion avec des professionnelles afin de mettre en évidence la nature des liens entre formation et emploi dans une région. Pour montrer l'utilité possible d'une telle démarche, présentons maintenant ce qui a été réalisé en Région Midi-Pyrénées.

[6] ARGOS : Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations.

La première étape de cette démarche a été de rassembler des informations statistiques de différentes origines pour lier formations, emplois et marché du travail par grands domaines. En effet cette approche se fait par définition et études de domaines de formation, nommés Groupes de Formation Emploi ou GFE. Ainsi le vingtième GFE pour la Région Midi-Pyrénées concerne les arts appliqués et les arts du spectacle. Les effectifs les plus importants de ce GFE sont les professions artistiques puis les artisans.

Ensuite ces données ont été triées et analysées pour chaque GFE, afin d'en faire des outils pour permettre de donner une base aux débats. Trois éléments constituent cette étape :

- ✓ Les planches ARGOS sont des outils statistiques d'information sur la formation, l'emploi, le marché du travail et leurs relations.
- ✓ Le dossier documentaire consiste en un recueil d'informations socio-économiques sur l'évolution de l'emploi, des métiers, des formations et sur le repérage des acteurs professionnels.
- ✓ La note technique est une analyse croisée des deux documents précédents.

La dernière étape se révèle être une confrontation de points de vue d'acteurs au sein d'une animation de groupes témoins. Quatre catégories d'acteurs sont regroupées autour de chaque GFE :

- Entreprises et représentants de professions,
- Centres de formation dans les trois voies de formation (scolaire, apprentissage, professionnelle continue),
- Partenaires sociaux,
- Organismes d'interface entreprise / formation.

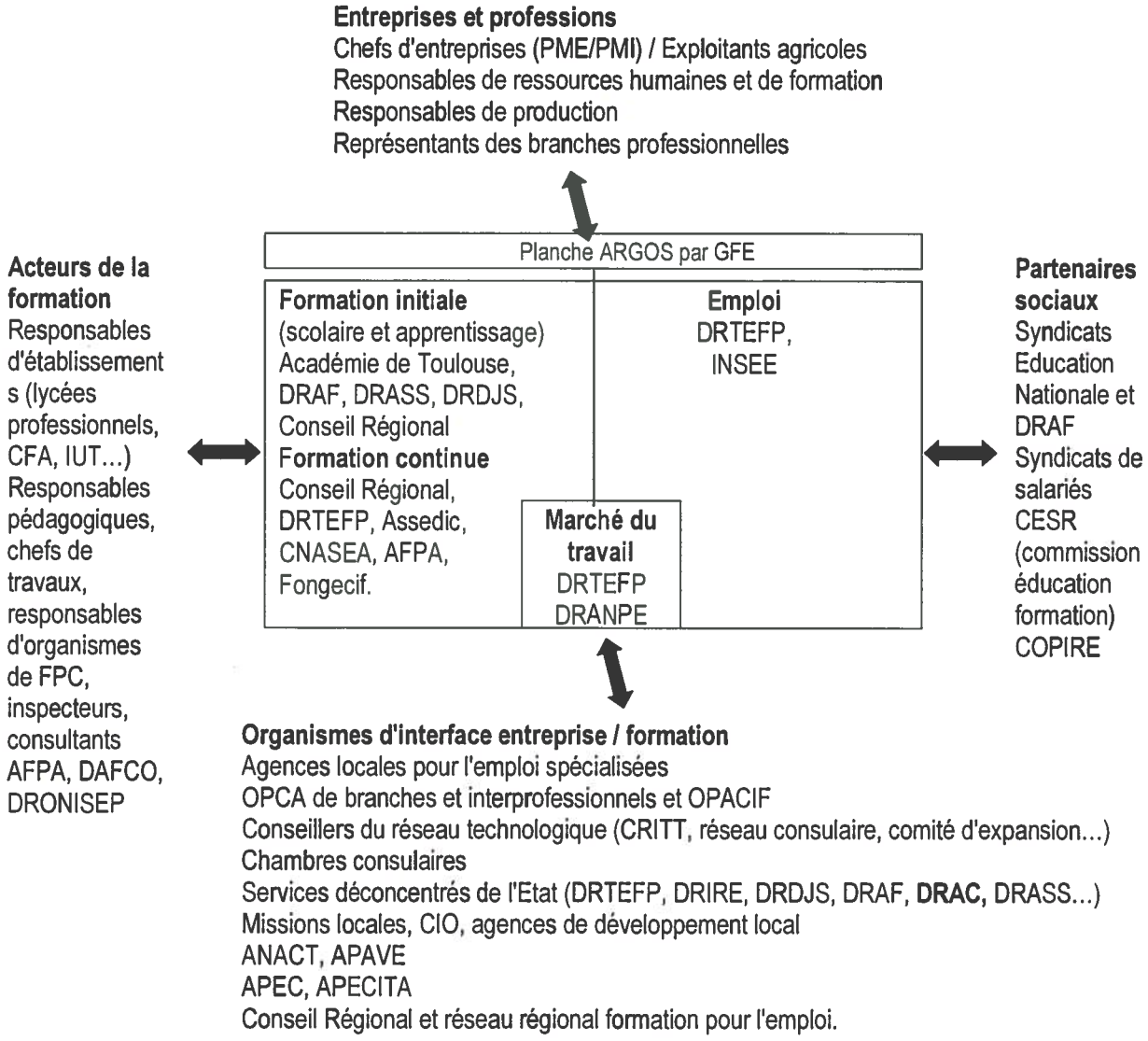
De cette confrontation est ressortie un document synthétique, pour chaque groupe témoin, reprenant également les principales données de cadrage issues de la planche, de la note technique et des éléments de territorialisation.

Les données statistiques qui ont pu être regroupées pour cette démarche concernent trois choses :

- Le système de formation (niveaux V à III)
  - La formation qualifiante pour les jeunes
  - La formation professionnelle continue qualifiante pour les adultes
  - La formation professionnelle continue de courte durée pour les jeunes et les adultes
  - La sélection dans les lycées publics
  - La mobilité de formation
- L'emploi, les professions, les secteurs d'activité
  - La répartition de l'emploi par G.F.E. dans les secteurs d'activités
  - La répartition de l'emploi par G.F.E. dans les départements de Midi - Pyrénées
  - Le niveau de diplôme de la population active
  - L'emploi régional par classe d'âge
  - L'emploi régional par G.F.E.
  - Les entrées et sorties dans les entreprises de plus de dix salariés
- Le marché du travail : offre et demande d'emplois
  - Les demandes d'emploi en Midi - Pyrénées par G.F.E., part des chômeurs de longue durée, des jeunes, des femmes
  - Les offres d'emploi reçues par l'A.N.P.E.

Le schéma suivant donne l'exemple des personnes qui ont été rassemblées dans le cadre de cette démarche en région Midi-Pyrénées (plus de 600 personnes au total). Ces acteurs ont été désignés au titre de leurs responsabilités institutionnelles dans le champ de la formation, de l'emploi et du développement économique.

schéma 1 : Les acteurs de la démarche ARGOS



Source : CARIF - OREF Midi - Pyrénées

CONCLUSION

Le marché du travail, pour tout le domaine du spectacle vivant, est touché par une précarité croissante, en particulier pour les intermittents, qui pâtiront sans doute beaucoup dans les prochaines années de la réforme de l'assurance chômage, en Limousin comme ailleurs. La précarité est-elle le prix à payer pour le développement des spectacles ?

N'y a-t-il pas d'autres alternatives à cette forme d'emploi qui permettrait aux techniciens et artistes de s'assurer une liberté tant revendiquée sans être tributaire d'une forme de travail si libérale ?

Nous avons déjà tenté d'explorer une première piste en abordant le fonctionnement des groupements d'employeur. Depuis plusieurs années déjà, certaines compagnies ou certains lieux de diffusion fonctionnent en réseau pour s'assurer une meilleure diffusion ou production du travail réalisé. La mutualisation des moyens et la mise en place de partenariats sont de plus en plus expérimentées, mais il reste des réticences quant à une perte possible du bénéfice du régime d'intermittent dans certains cas (le groupement d'employeur par exemple).

Les structures de formation des spectacles restent assez inégales, en dehors de quelques grandes écoles renommées. C'est surtout l'expérience qui prime... En conséquence il sera difficile de structurer ce secteur, qui, par essence, est vu comme un secteur très ouvert.

En Limousin, des réflexions sur les structures de formation devraient être initiées. Le regroupement de professionnels et organismes publics autour de la table, sera, nous l'espérons, un début pour une large réflexion sur l'accès aux métiers et à la formation tout au long de la vie.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

- DEBAUVAIS, MENGER, PIETTRE (sous la direction de), Contrat d'étude prospective : le spectacle vivant, la documentation française, 1997,354p.
- IRMA, L'officiel de la musique 2004, IRMA, 2004,
- MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN, Le guide répertoire des musiques actuelles, 2002, 188p.
- PATHEIRON, Le guide de l'employeur culturel, Juris service – AGEC, 2002, 371p.
- Le guide des intermittents du spectacle édition 2004-2005, Millénaire presse, 2004, 256p.

Etudes – Rapports

- CABINET ECART / OREF, *La situation de l'emploi et de la formation dans le domaine de l'activité culturelle en Limousin*, 1998, 67p.
- CPNEFSV, Projet d'harmonisation des nomenclatures d'emploi en usage dans le spectacle vivant : document de synthèse, 2000, 56p.
- CUDENNEC pour la DRAC du Limousin, *programme emploi jeune, bilan au 1/06/2004*, juin 2004, 4p.
- FRANCART, MORETTI, JOIRIS, *Les emplois du secteur de la culture en Champagne – Ardenne,* DAG – DEP, 1997, 147p.
- LATARJET, *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant, compte rendu de mission*, 2004, 166p.
- MECKEL, *L'enseignement musical en Limousin, état des lieux*, décembre 2003, 103p.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL, L'offre d'emploi intermittent dans l' »audiovisuel et les spectacles en 1994 d'après les fichiers de la Caisse des Congés Spectacles : données régionales, note n°16, DEP, 1998, 31p.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL, *Le marché du travail des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1995 d'après les fichiers de la Caisse des Congés*, note n°17, DEP, 1999, 18p.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL, *Le marché du travail des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1996 d'après les fichiers de la Caisse des Congés, note n°18*, DEP, 1999, 21p.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL (Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEP) du Ministère de la Culture et de la Communication), note n°31, DEP, avril 2004, 48p.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL (Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEP) du Ministère de la Culture et de la Communication), L'emploi culturel en région, note n°32, DEP, avril 2004, 48p.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL (Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques (DEP) du Ministère de la Culture et de la Communication), Le marché du travail des artistes et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 2001, note n°34
- ROIGT, KLEIN, *Contribution à la réflexion des partenaires sociaux sur les origines des écarts entre les différentes sources statistiques sur les artistes et techniciens intermittents du spectacle, et les aménagements à apporter au fonctionnement des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage*, inspection générale des affaires sociales et inspection générale de l'administration culturelle, novembre 2002, 150p.

Documents administratifs

- Direction au Développement et à l'Action Territoriale, *note de service sur la validation des acquis de l'expérience*, 2004, 50p.

Périodiques

- ARTECA, *Les demandeurs d'emploi du secteur du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel en Lorraine au 31 décembre 2004 – dossier d'information n°2*, ARTECA, mars 2004, 9p.
- ARTECA, *Les demandeurs d'emploi du secteur du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel en Nord-Pas-de-Calais au 30 avril 2004 – dossier d'information n°3*, ARTECA, juin 2004, 14p.
- Direction au Développement et à l'Action Territoriale, *Complément d'objet 123*, juin 2004, 10p.
- INSEE du Limousin, *INSEE Limousin n°5*, 1999, 21p.
- INSEE du Limousin, *INSEE Limousin n°13*, 2001, 18p.
- OREF, *les études de l'OREF n°63 : emplois et formation dans le domaine de l'activité culturelle en Limousin*, juillet/août 2000, 4p.

Sites Internet

AFDAS : www.afdas.com
ASSEDIC : www.assedic.fr
ANPE Culture – Spectacle : www.culture-spectacle.anpe.fr
Caisse des Congés Spectacles : www.conges-spectacles.org
Centre d'animation, de ressource et d'information sur la formation de la Région Midi-Pyrénées : www.cariforef-mp.asso.fr
Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant : www.cpnefsv.org
Conseil Régional du limousin : www.cr-limousin.fr
INSEE : www.insee.fr
Ministère de la Culture et de la Communication : www.culture.gouv.fr
Ministère du travail : www.travail.gouv.fr
Mission ministérielle sur le spectacle vivant : www.debat-spectacle.org
Sénat : www.senat.fr

GLOSSAIRE

APE activité principale exercée
BDA : Bordereau de Déclaration Annuelle
BIJD : Bureau d'Information Jeunesse
CARIF : Centre d'Animation, de Ressource et d'Information sur la Formation
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDN : Centre Dramatique National
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CNFPT : Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale
CPNEFSV : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant
CRAMCO : Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Centre Ouest
DEP : Département des Etudes et de la Prospective, Ministère de la Culture et de la Communication
DLA : Dispositif Local d'Accompagnement
DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRANPE : Direction Régionale de l'Agence Nationale pour l'Emploi
DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
FOL 87 : Fédération des Œuvres Laïques
GEIQ : Groupement d'Employeur pour l'Insertion et le Qualification
GUSO : Guichet Unique du Spectacle Occasionnel
INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
NAF Nomenclature d'Activités Française
PCS : Profession et Catégorie Socio - professionnelle

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLE DES CARTES :

Carte 1 : Répartition régionale des professions de l'audiovisuel et du spectacle en 1999 30
Carte 2 : Poids des actifs des professions culturelles dans l'emploi total en 1999. 31
Carte 3 : Poids du secteur culturel dans l'emploi total en 1999 32
Carte 4 : Répartition régionale des intermittents en 2001 40
Carte 5 : Taux de progression de l'offre d'emploi intermittent entre 1986 et 1994 41
Carte 6 : Répartition régionale des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre 2002 46
Carte 7 : Répartition régionale des demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle, au 31 décembre 2003 (ROME 212) 51

TABLE DES GRAPHIQUES :

Graphique 1 : Répartition par département des effectifs des classes 923A, 923B, 923D 35
Graphique 2 : Répartition de la population par département au recensement 1999. 36
Graphique 3 : Répartition par département des établissements des classes 923A, 923B, 923D 36
Graphique 4 : Evolution des effectifs, des prestations et des cotisation des annexes 8 et 10 45
Graphique 5 : Répartition du nombre d'intermittents en Limousin, par annexe et par département, en 2002.... 47
Graphique 6 : Répartition des demandeurs d'emploi dans le ROME 212 par département, en juin 2004 54
Graphique 7 : Répartition par classe d'âge des demandeurs d'emploi dans le ROME 212. 56
Graphique 8 : Répartition des demandes d'emploi enregistrées suivant la réinscription par durée d'interruption et les inscriptions nouvelles 57
Graphique 9 : Les offres d'emploi enregistrées en région Limousin dans le ROME 212 en 2002 et 2003 58
Graphique 10 : Répartition des offres d'emploi faites à l'ANPE en 2003 par durée de contrat, ceci pour le ROME 212 sur la région Limousin 59
Graphique 11 :Total des postes N.S.E.J. créés par département toutes structures confondues 69
Graphique 12 : Répartition des postes N.S.E.J. créés en Limousin par secteur 70

TABLE DES SCHEMAS :

Les acteurs de la démarche ARGOS 90

TABLE DES TABLEAUX :

tableau 1 : Données des recensements de 1990 et de 1999 pour les professions culturelles 29
tableau 2 : Evolution des professions liées au spectacle vivant en Limousin entre 1990 et 1999 d'après les recensements 29
tableau 3 : Données des recensements de 1990 et de 1999 sur le secteur culturel 33
tableau 4 : Evolution de l'emploi salarié en Limousin, entre 1992 et 2002, pour le spectacle et les activités artistiques 34
tableau 5 : Statistique annuelle de l'emploi salarié au 31 décembre 2002 pour la région Limousin : répartition hommes – femmes 35
tableau 6 : Total des effectifs par département pour l'année 2001 35
tableau 7 : Total des établissements par département pour l'année 2001 36
tableau 8 : Volume d'heures travaillées en 2003 dans les spectacles. 37
tableau 9 : Evolution du nombre d'intermittents entre 1987 et 2001. 39
tableau 10 : Nombre de jours travaillés (en milliers) par les intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, selon la région 42
tableau 11 : Masse salariale des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles, selon la région 42
tableau 12 : Salaire brut journalier moyen des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles en 1994 selon la catégorie professionnelle en limousin 43

tableau 13 : Nombre moyen de jours travaillés par les intermittents de l'audiovisuel et des spectacles par entreprise pour la Région Limousin en 1994. 43
tableau 14 : Durée moyenne des contrats des intermittents de l'audiovisuel et des spectacles pour la région Limousin en 1994. 43
tableau 15 : Quelques indicateurs sur l'offre d'emploi intermittent en région Limousin. 44
tableau 16 : Population indemnisée au titre des annexes 8 ou 10 au 31 décembre 2002, âge moyen, taux journalier moyen et salaire journalier moyen en euros, par département de résidence. 47
tableau 17 : Les intermittents indemnisés en Limousin au quatrième trimestre 2003 48
tableau 18 : Le tableau suivant présente le nombre de demandes d'emploi par région pour les années 2001, 2002 et 2003, **pour les ROME 211 et 212** 50
tableau 19 : Le tableau suivant présente par région le nombre d'offres d'emploi collectées par L'ANPE pour les années 2001, 2002 et 2003, pour les ROME 211 et 212. 50
tableau 20 : Evolution de la demande d'emploi dans le ROME 212 entre juin 2003 et juin 2004 en Limousin. 52
tableau 21 : Répartition des demandeurs d'emploi selon les types d'emploi à la fin juin 2004. 53
tableau 22 : La Demande d'Emploi dans le ROME 212 toutes catégories par département en juin 2003, puis décembre 2003 et enfin juin 2004. 53
tableau 23 : Répartition de la demande d'emploi en Limousin dans le ROME 212 par catégorie fin juin 2004... 54
tableau 24 : La Demande d'Emploi des bénéficiaires du RMI dans le ROME 212 toutes catégories en Limousin. 55
tableau 25 : Détails de la répartition par classe d'âge des demandeurs d'emploi inscrits dans le ROME 212 pour la Région Limousin en 2003. 56
tableau 26 : Répartition des demandes d'emploi enregistrées suivant la réinscription par durée d'interruption et les inscriptions nouvelles (non récurrents). Comparaison entre le Limousin et la France. 57
tableau 27 : Nombre d'offres d'emplois par durée pour le ROME 212 en Limousin en 2002 et en 2003. 59
tableau 28 : Modalités de mise en place de l'épargne consolidée. 63
tableau 29 : Tableau comparatif des deux aides 64
tableau 30 : Conventions signées fin décembre 2003 en Limousin. 65
tableau 31 : Somme des postes créés en Limousin. 66
tableau 32 : Postes N.S.E.J. ouverts par conventionnement au C.N.A.S.E.A. en Région Limousin à fin décembre 2003 67
tableau 33 : Nombre de postes créés à l'issu du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, par département et par domaine d'activité, uniquement pour **le secteur culturel associatif**. 68
tableau 34 : Nombre de postes créés à l'issu du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes, par département et par domaine d'activité, uniquement pour le secteur culturel des **collectivités et établissements publics**. 69
tableau 35 : Nombre total de postes NSEJ créés en région Limousin par domaine d'activité 69
tableau 36 : situation fin décembre 2003 - embauches CNASEA 71
tableau 37 : Le dispositif DLA en Haute - Vienne 73
tableau 38 : Le dispositif DLA en Corrèze 74
tableau 39 : Le dispositif DLA en Creuse 74
tableau 40 : Répartition des entreprises par secteur et par département, en 2004. 84
tableau 41 : Répartition des entreprises par effectif pour le secteur du Spectacle vivant et du Cinéma & de l'audiovisuel (hors "radio") 84
tableau 42 : Répartition des stagiaires permanents (cumul de 2000 à 2003) 85
tableau 43 : Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (cumul de 2000 à 2003) 85
tableau 44 : Répartition des stagiaires au titre du CIF, du bilan de compétences et de la VAE (cumul 2000 à 2003) 86
tableau 45 : Les départs en formation pour les professions liée au spectacle vivant, relevant d'Uniformation. 86

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS 2

INTRODUCTION 3

SOMMAIRE 4

MÉTHODOLOGIE 7

I. LE CHAMP ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE. 8

A. DÉFINITION DU CHAMP DE L'ÉTUDE. 8
B. LES OBJECTIFS EN TERME DE CONNAISSANCE DU DOMAINE D'ÉTUDE 8

II.RECUEIL DE L'INFORMATION. 9

A. LES ORGANISMES RESSOURCES 9
1. *En ce qui concerne les données statistiques sur l'emploi :* *9*
2. *En ce qui concerne le recensement des structures :* *9*
3. *En ce qui concerne les formations :* *9*
B. LES PROBLÈMES LIÉS À L'UTILISATION DES NOMENCLATURES 9
1. *Le recensement INSEE de la population* *10*
a) Approche par professions 10
b) Approche par secteur 10
2. *La nomenclature des activités françaises (NAF)* *11*
a) La classe 923A 11
b) La classe 923B 11
c) La classe 923D 11
d) La classe 923F 12
e) La classe 923H 12
f) La classe 923J 12
3. *La nomenclature ROME de l'ANPE* *12*
4. *Répertoire et classification des métiers de la culture par le Ministère de la Culture et de la Communication* *13*
5. *Une tentative d'unification des nomenclatures* *13*

LES FORMES D'EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT 15

I. L'INTERMITTENCE 16

A. QU'EST-CE QUE L'INTERMITTENCE ? 16
B. LE CHAMP D'APPLICATION DES ANNEXES VIII ET X AVANT LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2003 16
1. *Annexe VIII* *16*
2. *Annexe X* *17*
a) Les ouvriers et techniciens anciennement concernés par l'annexe X 17
b) Les artistes anciennement concernés par l'annexe X 17
C. LE CHAMP D'APPLICATION DES ANNEXES VIII ET X SUITE AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 2003 17
1. *Annexe VIII* *17*
a) Domaines d'activité des employeurs 17
b) Liste des fonctions 18
2. *Annexe X* *18*
D. CE QUI EST NÉCESSAIRE POUR BÉNÉFICIER DE L'ASSURANCE CHÔMAGE 19
1. *Les conditions d'ouverture de droits* *19*

II.FICHES SYNTHÉTIQUES SUR LE STATUT SOCIAL EN FONCTION DU TYPE DE CONTRAT POUR LE SPECTACLE VIVANT 19

A. LE C.D.I. 20
B. LE C.D.D. DE DROIT COMMUN 21
C. LE C.D.D. D'USAGE ET LE C.D.D. D'USAGE COLLABORATEURS DE LONGUE DURÉE 21

III. DE NOUVELLES FORMES D'EMPLOI 23

A. DÉFINITION DU TEMPS PARTAGÉ 23

B. LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS....24
1. *Les particularités du groupement d'employeurs*....24
a) L'adhésion à un groupement d'employeurs....24
b) Les modalités d'emploi....25
2. *Un groupement particulier : le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (G.E.I.Q.)*....25
a) Qu'est-ce que c'est ?....25
b) Un réseau qui inscrit son action dans le cadre d'un label et d'une charte....26
(1)Le label....26
(2)La charte....26
3. *Un exemple de G.E.I.Q. dans le domaine culturel*....26
C. LE MULTISALARIAT....27
1. *Durées maximales du travail*....27
2. *Cumul d'emplois*....27
3. *Représentation du personnel*....27

LES DONNÉES SUR L'EMPLOI GLOBAL, SANS DISTINGUER L'INTERMITTENCE....28

I. LA PLACE DU SECTEUR ET DES PROFESSIONS CULTURELLES DANS L'EMPLOI....29

A. LES PROFESSIONS CULTURELLES : DES PROFESSIONS DE PLUS EN PLUS RECHERCHÉES....29
1. *Les artistes du spectacle en forte augmentation en Limousin.*....29
2. *Le Limousin : une région dont le poids est faible au niveau national.*....30
B. LE SECTEUR CULTUREL : UN SECTEUR PEU IMPORTANT AU SEIN DE L'ÉCONOMIE DU LIMOUSIN, MAIS UN SECTEUR EN CROISSANCE....32

II.LES DONNÉES SUR L'EMPLOI SALARIÉ (HORS INTERMITTENTS)....33

A. EVOLUTION DE LA SITUATION POUR LE LIMOUSIN....34
1. *Des emplois en forte augmentation dans les dix dernières années.*....34
2. *Des emplois pourvus plutôt par des femmes.*....34
B. DES EMPLOIS SALARIÉS MAJORITAIREMENT EN HAUTE-VIENNE....35

III. QUELQUES DONNÉES SUR LE VOLUME DE TRAVAIL DES PROFESSIONS DU SPECTACLE....37

L'EMPLOI INTERMITTENT EN LIMOUSIN....38

I. L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL INTERMITTENT....39

A. DES INTERMITTENTS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX, AVEC UN NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS QUI AUGMENTE MAIS MOINS VITE QUE LES EFFECTIFS....39
B. EVOLUTION DES SALAIRES DES INTERMITTENTS....42
1. *Des salaires en progression mais qui restent plus faibles qu'au niveau national.*....42
2. *Les différences de salaire entre intermittents techniques et artistes.*....42
C. UN SECTEUR DE PLUS EN PLUS PRÉCAIRE AU NIVEAU DE LA DURÉE DES CONTRATS....43

II.QUELQUES DONNÉES PLUS PRÉCISES POUR LE SPECTACLE VIVANT....44

III. LES INTERMITTENTS INDEMNISÉS AU TITRE DES ANNEXES VIII ET X....44

A. UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE AU NIVEAU NATIONAL....44
B. LES PARTICULARITÉS DU LIMOUSIN....47

LES DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI....49

I. UNE RAPIDE COMPARAISON ENTRE FRANCE ET LIMOUSIN....50

II.DES DONNÉES PLUS PRÉCISES CONCERNANT LES DEMANDEURS D'EMPLOI DU SPECTACLE EN LIMOUSIN..52

A. UN CHÔMAGE QUI AUGMENTE ET TOUCHE SURTOUT LES ARTISTES....52
B. UN CHÔMAGE QUI NE TOUCHE PAS LES DÉPARTEMENTS DU LIMOUSIN DE LA MÊME FAÇON....53
C. DIFFÉRENCIATION DES SITUATIONS DE CHÔMAGE ET DE L'EMPLOI RECHERCHÉ....54
D. LES RMISTES DANS LES PROFESSIONS DU SPECTACLE....55
E. DES CHÔMEURS PLUTÔT JEUNES....56
F. DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUI SONT NOUVEAUX DANS LA PROFESSION....57

III. UNE OFFRE D'EMPLOI QUI AUGMENTE....57

L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS LE SPECTACLE VIVANT **60**

I. RÉCAPITULATIF DU PROGRAMME NOUVEAUX SERVICES EMPLOI JEUNE (NSEJ) **61**

A. LES BÉNÉFICIAIRES DU CONTRAT 61
B. LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT 61
C. L'AIDE INITIALE À L'EMPLOYEUR 62

II. LES AIDES DE L'ETAT DONNANT SURSIS AUX POSTES N.S.E.J. **62**

A. L'ÉPARGNE CONSOLIDÉE 62
B. LES CONVENTIONS PLURIANNUELLES 64

III. LES DONNÉES SUR LES EMPLOIS JEUNES EN LIMOUSIN **65**

A. LES DONNÉES DE LA DRTEFP 65
B. LA RÉPARTITION DES POSTES NSEJ DANS LE DOMAINE CULTUREL 68
C. LA RÉPARTITION DES POSTES NSEJ PAR NIVEAU DE DIPLÔME 70
D. L'AIDE À LA FORMATION DES EMPLOIS JEUNES : LE PASSEPORT FORMATION DE LA RÉGION 72

IV. LES DISPOSITIFS LOCAUX D'ACCOMPAGNEMENT EN LIMOUSIN. **72**

A. LE DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT : QU'EST-CE QUE C'EST ? 72
B. LES D.L.A. EN LIMOUSIN : 73
1. Les structures porteuses du dispositif et leur travail *73*
2. Pour la Haute-Vienne : Airelle Limousin *73*
3. Pour la Corrèze : Mission locale de Tulle *74*
4. Pour la Creuse : B.I.J.D. de Guéret *74*

V. LES AIDES DE LA RÉGION À L'EMPLOI ASSOCIATIF **75**

A. A QUI S'ADRESSE CE DISPOSITIF ? 75
B. LE MONTANT ET LA DURÉE DE L'AIDE 76
C. LES ENGAGEMENTS ATTENDUS 76

LA FORMATION **77**

I. REMARQUES SUR LA FORMATION DANS LE SPECTACLE VIVANT AU NIVEAU NATIONAL. **79**

A. PROFESSIONNALISATION. 79
1. L'entrée dans la profession *79*
2. La formation continue *79*
B. RENFORCER LES COMPÉTENCES DE GESTION DES ENTREPRISES 80
C. AMÉLIORER LE SYSTÈME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CONTINUE 80
D. AMÉLIORER LA STRUCTURATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR 81
E. AMÉLIORER LA VISIBILITÉ SUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI 81

II. LES STRUCTURES DE FORMATION EN LIMOUSIN **82**

A. LES FORMATIONS ENTREPRISES SUR LA DURÉE 82
1. Des formations spécifiques au Limousin. *82*
2. L'apprentissage de la musique et de la danse. *82*
B. DES PROGRAMMES DE FORMATION PLUS COURTS. 82
C. LA FORMATION CONTINUE 83

III. LES DONNÉES SUR LES BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION **83**

A. LA FORMATION POUR LES PROFESSIONNELS DES SPECTACLES 83
1. Caractérisation des entreprises relevants de l'AFDAS. *83*
2. Les départs en formation des stagiaires AFDAS. *84*
a) Le départ en plan de formation des permanents 84
b) Le départ en plan de formation des intermittents 85
c) Le bilan de compétences et la validation d'acquis de l'expérience 85
B. LA FORMATION LIÉE AU SPECTACLE VIVANT POUR DES PROFESSIONS PROCHES. 86

IV. LES ACTIONS D'ÉVALUATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN LIMOUSIN **87**

A. LE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS : UNE PRISE EN COMPTE DIFFICILE DE LA CULTURE. 87
1. Les objectifs du PRDF *87*

2. *La relance de contrats d'objectifs territoriaux (COT).* *87*
B. LA DÉMARCHE ARGOS 88

CONCLUSION **91**

BIBLIOGRAPHIE **92**

GLOSSAIRE **94**

TABLE DES ILLUSTRATIONS **95**

TABLE DES MATIÈRES **97**

ANNEXES **101**

ANNEXES

Annexe I : résumé du rapport Latarjet p. I
Annexe II : les formations pour professionnels recensées dans la base de données de Musique et Danse en Limousin. p. III
Annexe III : les données Uniformation p. IV
Annexe IV : les données AFDAS p. VI

Annexe I : résumé du rapport Latarjet.

Le chapitre 1 essaye de faire le constat du spectacle vivant en France pour en dégager les enjeux. Il se penche d'abord sur les problèmes d'emploi : précaire, multiplication des contrats de courte durée.. Il met en perspective d'autres problèmes : baisse de fréquentation (y aurait-il surproduction ?), éparpillement des crédits de l'Etat, vieillissement des institutions qui ne sont plus à même de représenter toute la diversité artistique du secteur.

La mondialisation et la concentration des entreprises de production et distribution menacerait la diversité culturelle, il y a besoin d'une adaptation des politiques publiques et de soutien à ce nouvel environnement. Selon le rapport l'Etat doit se doter d'une fonction de veille juridique, économique et technologique. Il faudrait affirmer la place de la régulation dans la nouvelle économie.

La démocratisation est mise en question et peut appeler 2 réponses :

- Différencier production artistique et action sociale. Dans ce cas le MCC se recentre sur le premier et laisse le second aux fédérations d'éducation populaire.
- Refonder la démocratisation et faire de nouvelles alliances entre création et développement culturel.

Le rapport remarque aussi une montée en puissance des collectivités locales et le besoin de mettre en place des structures d'observation pour améliorer la connaissance du spectacle vivant.

Au travers des témoignages recueillis ressortent des principes d'action pour l'action publique : création, démocratie, régulation, partenariat, évaluation et transparence.

Le chapitre 2 commence avec des données sur l'emploi. Il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande, ce qui amène à une réflexion sur une régulation de l'accès aux emplois du spectacle vivant. Les côtés positifs et négatifs d'une telle pratique sont abordés.

- Négatif : peut-on et doit-on limiter le nombre d'artistes ? Si oui comment ? Une régulation n'éliminerait-elle pas la partie la plus marginale de la culture, qui est parfois plus innovante ?
- Positif : la régulation permettrait une promotion et une professionnalisation culturelle en évitant la dispersion et la dilution des initiatives.

Le rapport donne des exemples de régulation existante, en particulier la carte professionnelle nécessite un minimum de professionnalisme et d'expérience et permet une reconnaissance.

En ce qui concerne la formation, il semble qu'il y ait un besoin de structuration de l'offre. Trois exigences principales ressortent :

- Pour l'Etat : structurer l'offre de formation initiale afin de lui donner plus de cohérence et de lisibilité.
- Pour les partenaires sociaux : adapter la formation professionnelle aux transformations de l'offre d'emplois.
- Pour l'ensemble des acteurs de la formation : construire un dispositif de formation tout au long de la vie cohérent et efficace.

Le besoin de distinguer la formation pour amateurs, de celle pour les professionnels et celle pour les formateurs se fait ressentir.

Le rapport pointe aussi une difficulté d'insertion professionnelle des jeunes et un manque de développement de l'apprentissage en altemance, des contrats aidés et du tutorat.

L'utilisation et la mise en place de nouvelles formes d'emploi sont souhaitées.

- Proposition d'aménagement du CDD d'usage.
- Proposition de création d'un contrat de projet qui courrait sur durée de mise en place d'un projet et prendrait fin avec celui-ci.
- Assouplissement de la circulation entre les différents types de contrat.
- Proposition de mutualisation d'emplois permanents (groupement d'employeurs).

Structurer la sécurité sociale des salariés du spectacle vivant semble nécessaire de façon à combattre abus et dérives et réduire le déficit de l'UNEDIC. Plusieurs actions semblent pouvoir être envisagées et mériteraient un débat : Augmenter les cotisations ? Diversifier les recettes ? Diminuer les prestations ? Diminuer la durée d'indemnisation ? Diminuer le nombre d'allocataires ?

L'idée de la création d'une caisse complémentaire pourrait être étudiée mais ne semble pas forcément LA solution.

Faut-il étendre la reconnaissance du travail artistique aux activités socioculturelles et à l'enseignement ? Ce qui semble nécessaire préalablement est la précision du statut d'artiste intervenant et d'artiste enseignant. Il y aurait ici aussi un besoin de formation.

Le chapitre 3 traite de la réorganisation de la production et de la diffusion du spectacle vivant. Le rapport procède à une étude par type d'établissement puis par domaine.

Ce qui ressort pour tout le spectacle vivant c'est le besoin d'une refondation des relations partenariales entre les structures, l'Etat et les collectivités.

Une refonte des labels est préconisée avec la mise en place de 2 appellations :

- Scène nationale (changement de contenu de l'appellation existante)
- Centre national de production artistique, notamment ces structures doivent donner une place à l'innovation et aux pratiques émergentes.

Il est préciser que les lieux alternatifs doivent trouver une place au sein des structures existantes.

Les enjeux de diffusion sont liés à la nécessité d'un travail envers les publics et d'une meilleure liaison entre création et diffusion. Les propositions faites sont les suivantes :

- Généralisation de l'aide à la reprise d'un spectacle
- Augmentation des financements de soutien à la création et diffusion
- Besoin d'indicateurs
- Redéfinition du soutien à la diffusion internationale

Le partage des outils de production est préconisé et doit répondre à plusieurs objectifs :

- Fournir des moyens techniques et financiers
- Revitaliser les institutions
- Mieux articuler production et diffusion
- Former les créateurs à des responsabilités futures de direction

Parmi les propositions on trouve aussi la création de plates-formes de production et de micro-réseaux liant des lieux de diffusion ou des compagnies.

Le soutien au secteur indépendant est également mentionné avec la préconisation d'aide à la production, de conventionnement, d'aide aux projets artistiques et culturels (la différenciation entre projet artistique et projet culturel semble nécessaire).

L'établissement de règles déontologiques semble souhaitée à trois niveaux : entre professionnels, avec des organes de contrôle et de suivi, par la définition d'outils de péréquation et de mutualisation entre les différentes structures du réseau de service public.

Le chapitre 4 aborde le partage des responsabilités publiques par un état des lieux puis à travers trois familles de scénario :

- Remise en ordre concertée
- Cogestion avec les collectivités territoriales
- Décentralisation

Le rapport fini sur le souhait de faire une loi d'orientation du spectacle vivant.

Annexe II : les formations pour professionnels recensées dans la base de données de Musique et Danse en Limousin.

Données de la base de Musique et Danse :

- Agence technique culturelle régionale du Limousin : émanation du service culturel du Conseil Régional, aide aux collectivités et aux associations. Mise à disposition d'équipement, assistance technique (formation technique, conseils…).
- Compagnie Nieke Swennen : danse contemporaine.
- Compagnie Hervé Koubi (Brive).
- CNR de limoges : formation musicale et formation pédagogique, (certificat d'aptitude, diplôme d'Etat, formation contrôlée).
- Ecole de batterie JM Lajudie
- ENM Creuse : formation musicale (certificat d'aptitude, école contrôlée).
- Ecole Nationale de Musique, de Danse et d'Art dramatique de Brive (école contrôlée).
- Ecole Nationale de Musique et de Danse de Tulle (école contrôlée).
- F.A.L. 19 : organisation de stages divers dans le domaine administratif ou technique.
- Institut d'Informations Musicales et Artistiques. Cursus professionnel de musicien musiques actuelles sur deux ans.
- Musique et Danse en Limousin : formations administratives, artistiques, techniques. (modules courts pour les formations administratives et techniques. + formation BEATEP (≈ 1000h/an) + formation DUMI (≈ 1000h/an) +formation musicien conseil (≈ 50h/an) + formation encadrant hip-hop (≈ 100h/an).
- Agence Premier'Acte (formation juridique ou administrative), cette agence se trouve à Poitiers, mais travail beaucoup en Limousin, c'est pourquoi il semblait important de la mentionner ici.
- Les arts à la rencontre du cirque : stages à l'occasion du festival de Nexon.
- Association Faire et Défaire, association de techniciens du spectacle, ils sont en lien avec le CFPTS de Bagnolet.
- DEUST
- Airelle Limousin.
- GRETA du Limousin, formation complémentaire possible en arts graphiques ou comptabilité.

Annexe III : les données Uniformation

Raison sociale	Libellé dépense	Nb de stagiaires	Date début	Date fin	Durée
ADIAM 19	SEMINAIRE DELEGUES DEPARTEMENTAUX MUSIQU	2	08/11/2000	10/11/2000	3J
CMR DE LA CREUSE	RYTHMIQUE DALEROZE	1	07/01/2000	06/06/2000	5M
CMR DE LA CREUSE	PREPARATION AU DUMI	3	03/02/2000	04/05/2000	2M
CMR DE LA CREUSE	FORMATION DUMI 2001	2	01/09/2000	30/06/2003	3ANS
FOL 23	SAARI/SAGE : PAIE 35 HEURES	1	10/05/2000	10/05/2000	1J
FOL 23	LOGICIEL NOVELL	1	08/06/2000	08/06/2000	1J
MJC CENTRE SOCIAL	FORMATION COMPTABILITE GENERALE	2	20/03/2000	21/03/2000	2J
MJC CENTRE SOCIAL	TRAITEMENT DES SALAIRES	2	03/04/2000	05/04/2000	3J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	DESS CERTIF APTITUDE ADMINIST ENTREPTRIS	1	01/10/1999	30/06/2001	2ANS
		15			
ADIAM 19	SEMINAIRE DELGUE DEPARTEMENTAUX MUSIQUE	2	03/10/2001	06/10/2001	4J
ADIAM 23	LES PRATIQUES ARTISTIQUES A L'ECOLE	1	03/10/2001	04/10/2001	2J
ADIAM 23	FORMAT° PROFESSIONNELLE DDMD SUR LA DANS	1	03/12/2001	04/12/2001	2J
ADIAM 23	MIEUX SE CONNAITRE MIEUX COMMUNIQUER	1	27/12/2001	28/12/2001	2J
UDSM 23	MIEUX SE CONNAITRE POUR ME COMMUNIQUER	4	27/12/2001	28/12/2001	2J
CMR DE LA CREUSE	SOLDE DUMI 2001-2003	2	01/09/2001	30/06/2003	10M
ECOLE DE MUSIQUE INTERCOMMUNALE	FORMAT° THEORIQUE HARMONIE ARRANGEMENT	1	15/10/2001	31/12/2001	2M1/2
ECOLE DE MUSIQUE INTERCOMMUNALE	VOIX ET RYTHME DE L'ENFANT ET ADO	1	15/10/2001	14/12/2001	2M1/2
		13			
ADIAM 19	TECHNIQUES GESTION ENTREP CULT.4 MODULES	1	09/01/2002	14/06/2002	5M
ADIAM 19	SEMINAIRE DES DELEGUES DEPARTEMENTAUX A	2	02/10/2002	03/10/2002	2J
ADIAM 23	RESEAU MUSIQUE ET DANSE PROFESSIONNALISA	1	09/09/2002	11/09/2002	3J
ADIAM 23	LA COMPTABILITE DANS LES ASSOCIATIONS	1	21/10/2002	25/11/2002	1M
ATCRL	PREVENTION DES RISQUES DANS LE SPECTACLE	1	08/04/2002	12/04/2002	5J
ATCRL	FORMATIONS INSTRUMENTALES FACE A L'AUDIO	1	10/06/2002	10/06/2002	1J

ATCRL	INITIATION ACCESS 2000	1	12/09/2002	19/09/2002	8J
ATCRL	PERFECTIONNEMENT ACCESS 2000	1	20/09/2002	08/11/2002	7S
ATCRL	ADAPTATION DES OUTILS DU MARKETING AU SE	1	23/09/2002	24/09/2002	2J
BEAUBREUIL 58EME AVENUE	OG VIOLENCE DANS LES QUARTIERS	1	01/02/2002	06/02/2002	6J
BEAUBREUIL 58EME AVENUE	PERFECTIONNEMENT BAFD	1	25/10/2002	30/10/2002	6J
CMR DE LA CREUSE	CHANSONS POUR PETITS ET GRANDS	1	25/03/2002	29/03/2002	5J
CRMT DU LIMOUSIN	PRESENTER UNE DEMANDE DE SUBVENTION	1	21/10/2002	21/10/2002	1J
ECOLE DE MUSIQUE INTERCOMMUNALE	FAIRE CHANTER DES JEUNES	1	02/02/2002	07/02/2002	6J
ECOLE DE MUSIQUE INTERCOMMUNALE	IMPACT DE L'INSTRUMENT ET DU SOLFEGE	9	08/03/2002	23/03/2002	15J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	FORMATION SUR LOGICIEL SITE MAKER PRO	3	27/06/2002	28/06/2002	2J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	ETS PUBLIC COOPERATION CULTURELLE	2	04/07/2002	04/07/2002	1J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	RESEAU MUSIQUE ET DANSE PROFESSIONNALISA	5	09/09/2002	10/09/2002	2J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	MODE DE GESTION CULTURELLE	1	02/10/2002	03/10/2002	2J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	LE RYTHME MOYEN D'EXPRESSION DU MUSICIEN	1	05/10/2002	06/10/2002	2J
UDSM 23	STAGE EPSIVAL	1	16/08/2002	25/08/2002	10J
UDSM 23	COMPTABILITE ASSOCIATIONS	1	01/10/2002	31/10/2002	1M
UDSM 23	OPTIMISER LES RELATIONS	4	28/10/2002	29/10/2002	2J
		42			
ADIAM 19	ACCROCHE ET LEVAGE	1	31/03/2003	04/04/2003	5J
ADIAM 19	SEMINAIRE DES DELEGUES DEPARTEMENTAUX MU	3	08/10/2003	09/10/2003	2J
ADIAM 19	SECURITE ET HABILITATION ELECTRIQUE	1	20/10/2003	24/10/2003	5J
ADIAM 23	MONTAGE ET FINANCEMT PROJET CULTUREL	1	13/03/2003	10/04/2003	1M
ADIAM 23	FORMATION AU LOGICIEL RMD	1	30/09/2003	01/10/2003	2J
CITE DES METIERS ET DES ARTS	TECH DE GESTION DES ENT CULTURELLES	1	27/01/2003	04/04/2003	10S
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	FORMATION AU LOGICIEL RMD	1	30/09/2003	01/10/2003	2J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	ACTUALISATION DES CONNAISSANCES EN DROIT	1	13/11/2003	14/11/2003	2J
		10			
CMR DE LA CREUSE	MUSIQUE ET PETITE ENFANCE	1	09/02/2004	13/02/2004	5J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	ACTUALISATION CONNAISS DROIT SOCIAL	1	06/07/2004	07/07/2004	2J
MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN	FORMATION LOGICIEL RMD	1	29/07/2004	29/07/2004	1J

Annexe IV : les données AFDAS

1. **Répartition des entreprises par secteur et par département**

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total entreprises
Corrèze	53	14	67
Creuse	25	5	30
Haute Vienne	119	35	154
Total par secteur	**197**	**54**	**251**

2. **Répartition des entreprises par effectif pour le secteur du Spectacle vivant et du Cinéma & de l'audiovisuel (hors "radio")**

Département	Entreprises plus de 10 salariés	Entreprises moins de 10 salariés	Total entreprises
Corrèze	2	65	67
Creuse	0	30	30
Haute Vienne	11	143	154
Total par secteur	**13**	**238**	**251**

3. **Répartition des stagiaires permanents (cumul de 2000 à 2003)**

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total stagiaires
Corrèze	29	19	48
Creuse	18	2	20
Haute Vienne	100	50	150
Total par catégorie	**147**	**71**	**218**

4. **Répartition des stagiaires permanents (exercice 2000)**

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total stagiaires
Corrèze	8	7	15
Creuse	1	1	2
Haute Vienne	11	5	16
Total par catégorie	**20**	**13**	**33**

5. **Répartition des stagiaires permanents (exercice 2001)**

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total stagiaires
Corrèze	13	9	22
Creuse	14	1	15
Haute Vienne	41	25	66
Total par catégorie	**68**	**35**	**103**

6. **Répartition des stagiaires permanents (exercice 2002)**

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total stagiaires
Corrèze	5	2	7
Creuse	1	0	1
Haute Vienne	14	10	24
Total par catégorie	**20**	**12**	**32**

7. **Répartition des stagiaires permanents (exercice 2003)**

Département	Spectacle vivant	Cinéma et audiovisuel	Total stagiaires
Corrèze	3	1	4
Creuse	2	0	2
Haute Vienne	34	10	44
Total par catégorie	**39**	**11**	**50**

8. Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (cumul de 2000 à 2003)

Département	Techniciens audiovisuels	Artistes interprètes	Musiciens	Techniciens Spectacle	Total stagiaires
Corrèze	0	11	3	18	**32**
Creuse	8	2	1	17	**28**
Haute Vienne	8	30	5	36	**79**
Total par catégorie	**16**	**43**	**9**	**71**	**139**

9. Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (exercice 2000)

Département	Techniciens audiovisuels	Artistes interprètes	Musiciens	Techniciens Spectacle	Total stagiaires
Corrèze	0	4	1	1	**6**
Creuse	7	1	1	0	**9**
Haute Vienne	4	5	1	1	**11**
Total par catégorie	**11**	**10**	**3**	**2**	**26**

10. Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (exercice 2001)

Département	Techniciens audiovisuels	Artistes interprètes	Musiciens	Techniciens Spectacle	Total stagiaires
Corrèze	0	2	1	8	**11**
Creuse	0	0	0	10	**10**
Haute Vienne	2	11	2	22	**37**
Total par catégorie	**2**	**13**	**3**	**40**	**58**

11. Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (exercice 2002)

Département	Techniciens audiovisuels	Artistes interprètes	Musiciens	Techniciens Spectacle	Total stagiaires
Corrèze	0	2	1	0	**3**
Creuse	1	1	0	0	**2**
Haute Vienne	1	7	1	6	**15**
Total par catégorie	**2**	**10**	**2**	**6**	**20**

12. Répartition des stagiaires "intermittents" au titre du plan de formation par catégorie professionnelle (exercice 2003)

Département	Techniciens audiovisuels	Artistes interprètes	Musiciens	Techniciens Spectacle	Total stagiaires
Corrèze	0	3	0	9	**12**
Creuse	0	0	0	7	**7**
Haute Vienne	1	7	1	7	**16**
Total par catégorie	**1**	**10**	**1**	**23**	**35**

13. Répartition des stagiaires au titre du CIF, du bilan de compétences et de la VAE (cumul 2000 à 2003)

		Permanents (CDI)	Intermittents	CDD
Département Haute-Vienne	Nombre de CIF	3	4	1
	Nombre de bilans de compétences	2	0	0
	Nombre de VAE	0	0	0

Aucun financement pour les autres départements