DRAC du Limousin
ervices action culturelle

Centre d'Etudes
upérieures d'Aménagement

# Synthèse des éléments de diagnostic des emplois et de la formation dans le domaine du spectacle vivant en Limousin

Aline GALLOU

Juin à Septembre 200

# LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT EN LIMOUSIN.

Dans ce document nous nous intéressons à **l'ensemble des structures pourvues d'emplois rémunérés et exerçant leur activité principale dans le secteur du spectacle vivant.** Suite à la crise des intermittents, la réalisation d'une étude semblait nécessaire pour mieux connaître l'état de l'emploi et de la formation dans le domaine du spectacle vivant.

## 1. Des emplois plus nombreux mais plus précaires.

*Un secteur en expansion au niveau des effectifs comme au niveau des structures. La forme d'emploi intermittente reste une particularité du domaine. La durée des contrats a tendance à diminuer en limousin bien qu'elle reste plus élevée qu'au niveau national. Les effectifs augmentent, dans le même temps le nombre total d'heures travaillées augmente aussi mais moins vite que les effectifs. Toutes ces conditions rendent le travail de plus en plus précaire.*

### a) Le secteur et les professions des spectacles

Le spectacle vivant est un secteur en expansion. Au sein du secteur culturel, le spectacle vivant et les activités artistiques représentaient 16.9% du secteur en 1990 et 21,2% du secteur en 1999[1] (on passe de 496 à 642 personnes). Cette même catégorie -spectacle vivant et activités artistiques- a vu augmenter ses effectifs de +146 personnes, soit +29,4% entre ces deux mêmes dates[2]. Nous sommes donc en présence d'un secteur qui a enregistré une forte croissance en dix ans. Cette augmentation rapide des structures et des effectifs amène aujourd'hui des problèmes structurels au niveau du mode de fonctionnement de l'emploi dans le spectacle vivant.

Comment faire sa place dans un secteur qui a connu de telles transformations et qui reste assez spécifique ?

Les effectifs de personnes exerçant une profession de l'audiovisuel ou des spectacles ont augmenté entre 1990 et 1999. En Limousin, le nombre d'artistes des spectacles augmente fortement (+37,7%[3] soit 95 personnes de plus) alors que le nombre de cadres, techniciens et ouvriers diminue légèrement (-7,7%[4] soit 36 personnes de moins). Ceci montre le dynamisme de l'emploi culturel, d'autant plus que l'ensemble de la population active en Limousin a diminué de 1% entre 1990 et 1999.

### b) L'emploi salarié (hors intermittent)

Les données sur l'emploi salarié (qui excluent les intermittents du spectacle) auraient tendance à confirmer le dynamisme du secteur, déjà remarqué avec les données des recensements.

Les effectifs et le nombre d'établissements ont fortement augmenté pour les activités artistiques. Pour les services annexes aux spectacles et la gestion de salles de spectacles, le nombre de structures a diminué alors que les effectifs ont augmenté, il y aurait donc eu un changement dans la forme des structures qui seraient plus importantes aujourd'hui qu'il y a dix ans.

---

[1] Source : données des recensements INSEE 1990 et 1999.
[2] Id.
[3] id.
[4] id.

*tableau 1 :* Evolution de l'emploi salarié.

| | | Au 31/12/92 | | Au 31/12/96 | | Au 31/12/02 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NAF700 | Libellé | Ets. | Effectifs | Ets. | Effectifs | Ets. | Effectifs |
| 923A | Activités artistiques | 12 | 82 | 30 | 107 | 100 | 348 |
| 923B | Services annexes aux spectacles | 1 | 9 | 13 | 27 | 7 | 25 |
| 923D | Gestion de salles de spectacle | 19 | 64 | 18 | 94 | 12 | 92 |
| 923F | Manèges forains et parcs d'attraction | 4 | 10 | 5 | 8 | 3 | 5 |
| 923H | Bals et discothèques | 49 | 153 | 39 | 203 | 43 | 269 |
| 923J | Autres spectacles | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total : Spectacle et activités artistiques | | 85 | 318 | 105 | 439 | 165 | 739 |

Source : fichier ASSEDIC

### c) Zoom sur l'intermittence

Les données sur l'intermittence proviennent principalement d'un traitement des statistiques de la Caisse des Congés Spectacles par le Ministère de la Culture et de la Communication. Tout intermittent doit être enregistré à cette caisse pour ensuite percevoir le solde des congés payés qui lui est dû. Il lui faut justifier d'un minimum de 24 jours de travail ou cachet entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de la suivante pour avoir droit à une période de congés payés déterminée. Pour ceux qui n'atteignent pas 24 jours ou cachet lors de la période de référence, une indemnité peut tout de même être calculée. Dans les données exposées ci-dessous, l'ensemble des personnes déclarées à la Caisse des Congés Spectacles est comptabilisé. Les données Assedic comptabilisent seulement les intermittents ayant ouvert leurs droits à l'assurance chômage, c'est donc un champ plus restreint que celui de la Caisse des Congés Spectacles, ceci explique la différence que vous pourrez remarquer entre ces deux sources.

En ce qui concerne le travail intermittent, l'évolution qui se dessine entre 1986 et 1994 est une diminution de la durée des contrats. En 1994, la durée moyenne d'un contrat s'élevait à 13,8 jours, soit une diminution de cette durée moyenne de 22,8% par rapport à 1986. 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 (+16% entre ces deux années), **les intermittents travailleraient donc plus mais par plus petites périodes. Pour la région Limousin, en 2001, la plupart des jours travaillés par les intermittents ont été effectués dans le domaine du spectacle vivant, ce qui montre la prédominance de ce secteur par rapport au cinéma et à l'audiovisuel**

Le nombre d'intermittents résidant en Limousin a plus que doublé en quinze ans (222 intermittents en 1987 en Limousin et 559 en 2001, selon la Caisse des Congés Spectacles). Mais il faut savoir que les intermittents travaillant dans la région ne sont pas forcément ceux qui y résident et vice-versa. Si on regarde maintenant le nombre de jours travaillés par des intermittents dans les entreprises du Limousin, quel que soit le lieu de résidence de cet intermittent, on voit qu'il augmente largement aussi (18 000 jours en 1987 et 28 000 en 2001, selon la même source), mais 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 suffisant...

*tableau 2 :* Quelques indicateurs sur l'offre d'emploi intermittent selon la région du lieu de travail.

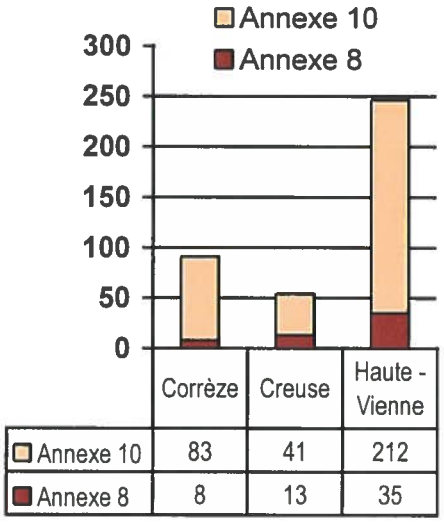
| | | domaines | Jours travaillés (en nombre) | Masse salariale brute (millions d'euros) | Salaire brut journalier moyen (en euros) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1994 | Limousin | Ensemble | 20 986 | 1,84 | 87,7 |
| | | Dont : Audiovisuel | Non diffusable | Non diffusable | 138,8 |
| | | **Spectacle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

Source : caisse des congés spectacles / DEP

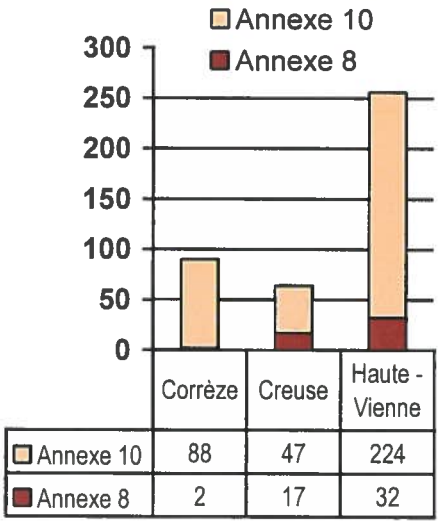
**Au niveau des salaires, malgré une forte augmentation du salaire brut journalier moyen entre 1994 et 2001, celui-ci reste inférieur à la moyenne nationale** (salaire moyen de 118€ en Limousin et de 195€ au niveau national). On remarque que les intermittents techniques ont un salaire brut journalier moyen de 89€ en 94 alors que celui des artistes est de 87€ à la même date, ce qui semble particulier au Limousin. Ces données demanderaient à être actualisées pour connaître aujourd'hui la tendance. Cette différence serait lié aux équipements et aux grands établissements qui emploient les techniciens.

Les données plus récentes dont nous disposons permettent de comparer les effectifs d'intermittents par annexe pour 2002 et 2003[5]. Globalement, on remarque une augmentation du nombre d'intermittents sur ces périodes. En effet on dénombre 392 intermittents en 2002, toute annexe confondue, et 410 en 2003. Mais en réalité les conséquences des réformes des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage ne seront détectables que dans les prochaines années, affaire à suivre... On remarque aussi un nombre d'intermittent inférieur à celui enregistré par la Caisse des Congés Spectacles, ceci découle du mode d'accès à l'assurance chômage.

graphique 1 : Répartition du nombre d'intermittent en Limousin, par annexe et par département, en 2002 (graphique de gauche) puis 2003 (graphique de droite).




| | Corrèze | Creuse | Haute - Vienne |
|---|---|---|---|
| Annexe 10 | 83 | 41 | 212 |
| Annexe 8 | 8 | 13 | 35 |




| | Corrèze | Creuse | Haute - Vienne |
|---|---|---|---|
| Annexe 10 | 88 | 47 | 224 |
| Annexe 8 | 2 | 17 | 32 |

Source : Assedic

On voit clairement sur ce graphique 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.

### d) Les données du chômage : près d'un demandeur d'emploi sur deux bénéficie du régime de l'intermittence.

*Le nombre d'offres d'emploi semblerait augmenté mais moins vite que le nombre de demandes. Les contrats proposés sont des contrats courts, ce qui confirme la tendance déjà citée. Les plus touchés par le chômage semblent être les artistes. Parmi les demandeurs d'emploi beaucoup sont de nouveaux arrivants dans la profession, celle-ci attire plus de personnes qu'elle ne peut fournir d'emploi.*

*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.*

Les données fournies par l'ANPE du limousin montrent que le nombre de demandeurs d'emploi augmente entre 2003 et 2004, le chômage touche particulièrement les artistes du spectacle vivant, plus que les techniciens, comme le montre le deuxième tableau.

[5] Source : Assedic Limousin.

*tableau 3 :* Les demandeurs d'emploi inscrits dans le ROME 212[6] en Limousin à la fin juin 2003 et 2004.

| | *Fin juin 2003* | *Fin juin 2004* | *Evolution* |
|---|---|---|---|
| ROME 212 | *766* | *800* | *+34* |

Source: PERSEE/ANPE

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

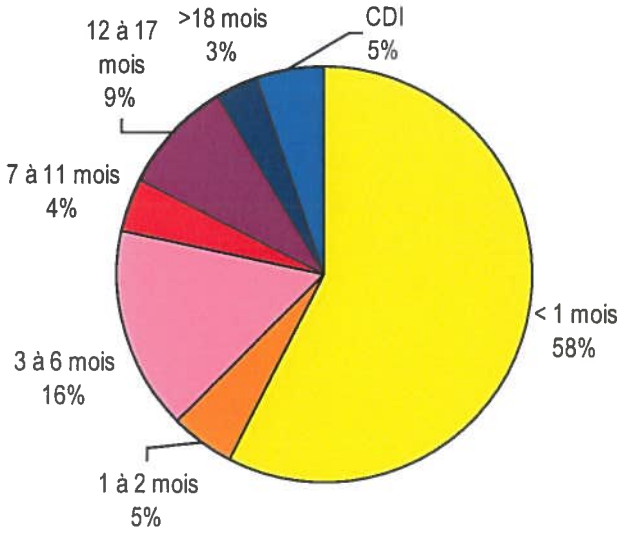
| Demandeurs d'emploi fin juin 2004 | Nombre | Part du total | Métier |
|---|---|---|---|
| Artistes | 474 | 59% | Artiste dramatique, Artiste de la musique et du chant, Artiste de la danse, Artiste du cirque et du music-hall, Professionnel de la mise en scène et de la réalisation |
| Techniciens | 214 | 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

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).

On remarque aussi que les offres sont plus nombreuses en 2003 (350 offres enregistrées à l'ANPE) qu'en 2002 (301 offres), malgré cette tendance le chômage a quand même augmenté en 2004 (cf. tableau n°2)

graphique 2 : Répartition des offres d'emploi faites à l'ANPE en 2003 par durée de contrat, ceci pour le ROME 212 sur la Région Limousin



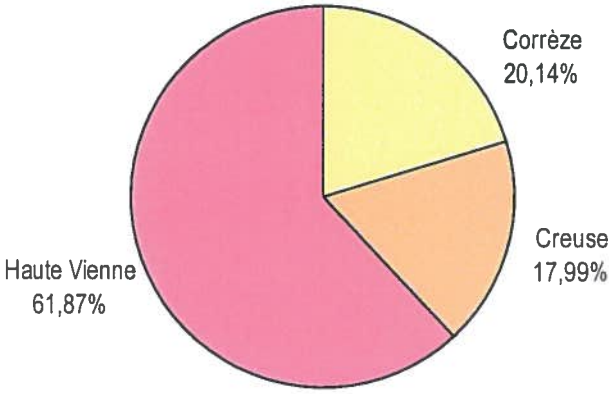

Source : PERSEE / ANPE

[6] La classification ROME est utilisée par l'ANPE pour répertorier les demandes et offres d'emploi. Le ROME 212 est la classe qui se rapproche le plus du secteur du spectacle vivant bien qu'elle touche aussi au cinéma et à l'audiovisuel.

### e) La répartition géographique.

Les données sur l'emploi salarié hors comptabilisation des intermittents nous permettent de mieux cerner la répartition de certains effectifs sur le territoire du Limousin et de déceler un déséquilibre entre le département centre et les autres départements.

graphique 3 : Répartition par département des effectifs des entreprises dont l'activité principale est soit les activités artistiques, soit les services annexes aux spectacles, soit la gestion de salles de spectacles.




Source : Assedic

La Haute Vienne représente la moitié environ de la population de la Région et pratiquement les deux tiers des effectifs répertoriés ici, pour la même zone géographique. Cette comparaison montre bien qu'il y a une concentration due à l'importance des structures en Haute – Vienne.

## 2. Les problèmes d'emploi dans les structures associatives.

*L'emploi dans le domaine du spectacle vivant est souvent lié à la forme associative des structures, c'est pourquoi il semblait indispensable d'aborder cette forme de travail. Devant le problème d'une existence difficile voire impossible de certains emplois associatifs sans une aide publique, du fait même de la nature de l'emploi qui n'est pas en elle-même génératrice d'une marge économique suffisante, nous avons voulu aborder aussi la problématique des emplois jeunes.*

À l'issue du programme nouveaux services emplois jeunes 289 postes[7] ont été créés dans le domaine culturel en Limousin, dont 200 postes pour le secteur associatif et 89 postes pour le secteur des collectivités publiques. Au total en Limousin 2580[8] postes emplois jeunes ont été créés, la culture représente 11,2% de ces emplois, au niveau national la culture représentait 11% des emplois jeunes créés avant décembre 2000[9].

Le tableau suivant précise les types de postes créés dans le secteur culturel en détaillant pour chaque type le nombre de postes qui bénéficieront d'un mesure de pérennisation du dispositif emplois jeunes, que ce soit de l'épargne consolidée (EC) ou d'une convention pluriannuelle (Conv.). Au-delà de 2010 plus aucune aide de l'Etat ne devrait être versée et le dispositif prendra fin. Les aides prolongées ne font que repousser le problème du travail en milieu associatif. Peut-être est-il temps de réfléchir à de nouvelles formes d'emploi.

Sur les 289 postes créés, dont 200 dans le secteur associatif – seuls postes pouvant bénéficier des mesures de pérennisation - seuls 71[10] 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. Les postes qui ne sont pas pérennisés bénéficieront peut-être du nouveau dispositif régional d'aide à l'emploi associatif. Si on regarde les postes qui sont pérennisés, on remarque qu'ils se trouvent plutôt dans les domaines des N.T.C.I.[11] ou du spectacle vivant

---

[7] Source : DRAC, service formation continue, concours, emploi jeunes, 2004.
[8] Source : DRTEFP.
[9] Source : revue INSEE limousin n°13 et DRTEFP.
[10] Source : DRAC.
[11] Nouvelles technologies de la communication et de l'information.

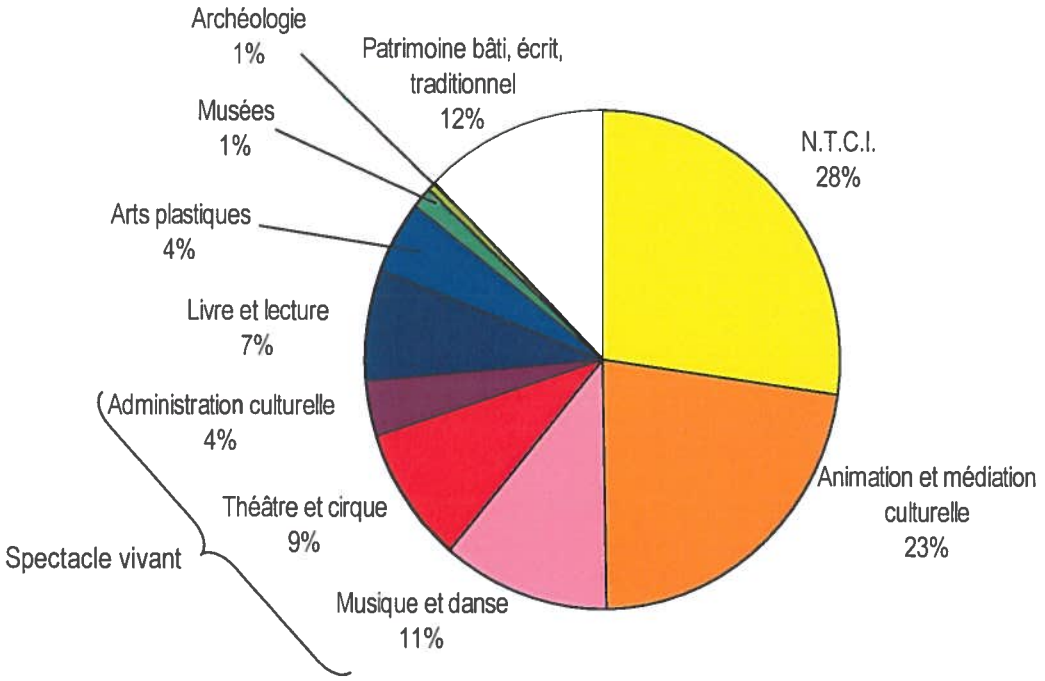
*tableau 5 :* Nombre total de postes NSEJ créés en Région Limousin par domaine d'activité

| | 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

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.

graphique 4 : Répartition des postes N.S.E.J. créés en Limousin par secteur




Source : DRAC

Les postes emplois jeunes sont pourvus par des personnes plus diplômées en Limousin que la moyenne nationale. 51% des jeunes embauchés dans le cadre du programme N.S.E.J. avaient un niveau de formation supérieur au baccalauréat en 2001, soit neuf points de plus que la moyenne nationale. Comme explication partielle on peut avancer 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%).

### 3. Le dispositif local d'accompagnement : un appui au secteur associatif, une piste qui reste à explorer.

Les Dispositifs Locaux d'Accompagnement ou D.L.A. sont un nouveau cadre pour l'aide à l'emploi en direction du secteur associatif. Ils ont été créés par une mesure inscrite dans l'accord-cadre national Etat Caisse des Dépôts et Consignations signé le 20 novembre 2001. Par ailleurs un accord cadre a aussi été conclu entre l'Etat, la Caisse des Dépôts et Consignations et la Région Limousin le 17 décembre 2002. Celui-ci a permis de définir la démarche qui serait suivie dans la Région.

L'objectif du D.L.A. est d'associer les décideurs locaux –collectivités, structures spécialisées dans le développement local- et institutionnels –D.D.T.E.F.P. ; D.R.A.C. etc.- afin de mutualiser leurs expertises en matière d'emploi et de prescrire et financer des actions de conseil et d'ingénierie en direction d'associations, en particulier celles qui bénéficient du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes mais pas seulement. Il faut bien insister sur le fait que ce n'est **qu'un appui technique**.

Le D.L.A. n'est ni un droit, ni une obligation mais une offre de soutien qui doit permettre aux structures associatives de mieux gérer leur activité. C'est plus une action à moyen terme qui se met en place qu'une mesure d'urgence.

Les moyens mis en œuvre consistent en une structure porteuse (qui se doit de rencontrer de nombreuses associations et de mobiliser les acteurs territoriaux et sectoriels) et un fonds d'ingénierie (finançant des actions de formations collectives ou d'appuis individuels). Concrètement, pour chaque association suivie, le D.L.A. doit missionner un cabinet conseil qui fera un diagnostic de la situation de la structure et proposera un accompagnement en accord avec l'association, gratuit et personnalisé. Le dispositif cherche en fait à rationaliser le fonctionnement d'associations afin qu'elles dégagent plus de recettes qui se substitueraient aux aides publiques.

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. En Limousin, chaque département possède une structure porteuse du D.L.A. (Airelle Limousin pour la Haute – Vienne, le B.I.J.D.[12] pour la Creuse, la mission locale de Tulle pour la Corrèze). Il existe une réelle volonté de la part de ces structures pour travailler avec le milieu culturel. C'est maintenant aux associations de s'intéresser de plus près aux D.L.A. afin de faire valoir leurs besoins et de permettre au dispositif d'engager un réel travail de pérennisation des structures.

### 4. De nouvelles formes de travail à utiliser ?

*Les nouvelles formes de travail sont une technique de gestion des ressources humaines dans une conjoncture économique délicate et en perpétuelle évolution, sans doute faut-il y réfléchir pour le domaine culturel. 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. Le temps partagé est une forme d'organisation du travail : le salarié partage ses compétences entre plusieurs employeurs et une ou plusieurs activités. L'exercice de l'activité peut être effectué en tant que salarié ou sous forme indépendante.*

Il existe plusieurs définitions du temps partagé, dont :

- ✓ **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 groupement d'employeur est créé sous forme associative par des entreprises ou des structures désireuses de mutualiser leurs emplois.

- ✓ **Le multisalariat**, forme atypique de travail 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 mais fait fortement penser à la forme de travail des intermittents, partageant leur temps entre plusieurs structures.

Cette forme d'emploi permet 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.

---

[12] B.I.J.D. : bureau d'information jeunesse départemental.

## 5. Un besoin de réflexion sur la formation au niveau régional.

*Les grands axes de proposition qui ressortent des études nationales sur la formation dans le domaine du spectacle vivant 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.*

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 prend 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. Les difficultés pour rester dans le secteur sont nombreuses et la reconnaissance peut être longue.

La fascination exercée par les métiers du spectacle et le fonctionnement très ouvert de son marché du travail attirent 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. Les contradictions générées par une telle pratique sont réelles. 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.

Toutes ces questions ont été soulevées par le rapport Latarjet ou le Contrat d'Etude Prospective de la CPNEFSV[13]. Au niveau de la Région Limousin peu d'études existent, qui essaient de déterminer la relation emploi - formation et de faire ressortir les besoins. Il semble que la première chose à faire soit justement de mettre professionnels du spectacle, instances de formations et institutionnels autour d'une table pour définir les actions à mener.

Septembre 2004
Réalisé pour la DRAC du Limousin par : Aline Gallou
Centre d'Etudes Supérieures d'Aménagement
Université de Tours.

[13] CPNEFSV : commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant.