

<p style="text-align: center;">Travaux et réflexions pour le PRDF SPECTACLE VIVANT ET AUDIOVISUEL / CINEMA 2007-2011</p>

I.1 Méthode

Les travaux préparatoires à la rédaction du PRDFP Culture ont donné lieu au lancement de plusieurs études et à l'organisation de plusieurs réunions, parallèlement aux procédures de consultations lancées par la Direction de la Formation Professionnelle.

Dans le cadre de la COREPS (Commission Régionale des Professions du Spectacle mise en place par les services déconcentrés de l'Etat en Région, en lien étroit avec le Conseil Régional), trois études ont été menées :

- ◆ **Une étude diagnostic et prospective sur la formation des professionnels du spectacle vivant et de l'audiovisuel/cinéma en Languedoc-Roussillon confiée au cabinet ITHAQUE.**
- ◆ **Une étude portant sur l'emploi culturel en Languedoc-Roussillon confiée à LEGISPECTACLE.**
- ◆ **Une étude portant sur la création et la diffusion du spectacle vivant en Languedoc-Roussillon. confiée à l'OPPES.**

Chacune de ces études a permis de mettre en évidence le diagnostic ci-dessous. Elles donneront lieu à un rendu public en début d'année 2007 devant les professionnels de la branche. Sans attendre ce moment important, les résultats de ces études ont donné matière à discussions et notamment dans le cadre de la commission emploi-formation réunie au sein de la COREPS sur les enjeux du PRDFP.

Suite à cette commission, ont été organisées par la Région, 2 rencontres sectorielles sur cette thématique, l'une pour le spectacle vivant et l'autre pour l'audiovisuel/ cinéma.

Ce **processus de consultation** a abouti au mois de septembre 2006 à des propositions collectives émanant des syndicats membres de l'Union Fédérale Régionale Languedoc-Roussillon des syndicats CGT du spectacle (dont la contribution particulière du SAMUN - Syndicat des Artistes Musiciens de Nîmes et de sa région), du Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles (SYNDEAC), du Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) et des fédérations et groupements de professionnels.

I.2 Diagnostic

L'étude portant sur l'emploi culturel en Languedoc-Roussillon confiée à LEGISPECTACLE en 2006, nous renseigne sur les éléments suivants :

En 2005, **9 149 établissements** ont déclaré l'embauche d'artistes ou de techniciens intermittents du spectacle. Parmi eux, 109 relèvent de l'audiovisuel/cinéma (1%), 958 du spectacle vivant (10%) contre 8 082 issus d'autres activités. Ces résultats, en légère baisse face à ceux de 2004, restent toutefois supérieurs aux années précédentes. Ils soulignent une prédominance d'« employeurs occasionnels » non professionnels du spectacle (source : GARP/ASSEDIC).

Plus particulièrement, **749 entreprises** de l'audiovisuel/cinéma et du spectacle vivant ont déclaré **12 637** artistes, techniciens, administratifs résidents dans toute la France pour l'année 2003. Parmi ces salariés, 87% sont employés en CDD et 13% en CDI. On observe une augmentation globale de 8% par rapport à 2002 (Source : AUDIENS – Caisse de retraite).

Au 31 décembre 2005, **7036 personnes sont inscrites à l'ANPE dans le domaine du spectacle**. 98% sont des artistes avec en tête la musique (41%), le théâtre (10%) et la danse (8%). Le pourcentage restant concerne les techniciens, à savoir les métiers du son, de l'image, de l'éclairage (14%), les décorateurs, costumiers, maquilleurs et coiffeurs (8%) et les métiers de production (7%).

Ces 7 036 inscrits réunissent **3 956 intermittents du spectacle** recrutés en CDD dits « d'usage » (56%), parmi lesquels 62% d'artistes et 38% de techniciens. **3501 sont indemnisés** par l'assurance chômage au titre des annexes 8 et 10, 455 part l'allocation du Fonds transitoire mis en place par l'Etat. **Les 3 080 demandeurs d'emploi restant ne sont pas indemnisés** et 999 d'entre eux sont bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion.

Les indemnisés ont en moyenne 40 ans (38 ans au national), un taux Assedic journalier de 53€ (59€ au national) déterminé selon un salaire journalier de 141€ (164€ au national). Les effectifs indemnisés ont diminué de 20,4% entre 2003 et 2005, contre 11,8% en France sur la même période. (Sources : ANPE/ASSEDIC).

Selon les dernières statistiques, que ce soient en terme d'employeurs, d'actifs, de demandeurs d'emploi, la Région Languedoc Roussillon se situe parmi les 5 premières régions, derrière l'Ile de France, Rhône Alpes, Paca et devant Midi Pyrénées.

Les chiffres présentés plus haut témoignent de l'extrême fragilité de l'emploi dans les secteurs du spectacle vivant et de audiovisuel/cinéma et engagent à une politique forte en terme de formation professionnelle.

L'étude diagnostic et prospective sur la formation des professionnels du spectacle vivant et de l'audiovisuel/cinéma en Languedoc-Roussillon confiée au cabinet Ithaque précise, que l'on dénombre **193 entreprises d'audiovisuel/cinéma** (dont un tiers d'entreprises de production de films institutionnels et publicitaires – un quart seulement au niveau national) et **2332 entreprises du spectacle vivant** (dont deux tiers d'activités artistiques – idem au niveau national), recensées d'après leur code NAF et les données INSEE au 31 décembre 2003, et donc potentiellement employeurs dans les secteurs concernés. Pour les 2 domaines confondus, **95% des entreprises ont moins de 6 salariés**. Cette forte présence des Très Petites Entreprises (TPE) est encore plus marquée pour le spectacle vivant (96%) que pour l'audiovisuel et le cinéma (89%).

Les résultats mis en évidence par l'enquête menée par Ithaque auprès de 297 entreprises régionales font état d'un très faible recours à la formation professionnelle dans l'entreprise. **30% des personnels administratifs de ces entreprises n'ont jamais suivi de formation. 40% des techniciens et 48% des artistes** sont dans le même cas. **86% de ces entreprises n'ont pas de plan de formation, mais 64% des entreprises de 20 salariés et plus ont un plan de formation annuel** : ce sont les lieux fixes qui mettent en œuvre le plus de formations. In fine, 1/3 des artistes déclarent avoir suivi une formation au cours des 3 dernières années et 40% des techniciens.

L'enquête menée auprès de 1035 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE permet de confirmer que 80% ont entre 30 et 49 ans et que ces professionnels ont 15 ans d'expérience en moyenne dans les secteurs concernés. Les parcours de ces personnes témoignent d'un niveau élevé de formation générale : **45% des techniciens et 43% des artistes sont titulaires d'un niveau égal ou supérieur à bac+2. Mais les 2/3 des répondants déclarent ne pas posséder un diplôme ou un titre spécifique au Spectacle vivant ou à l'audiovisuel/cinéma.**

Ceci s'explique par le fait que la majorité de ces professionnels ne sont pas entrés dans la vie active directement dans ces secteurs artistiques, qu'il existe peu de diplômes, que les critères de recrutement dans ces secteurs sont plus de l'ordre de l'expérience, de la motivation et du projet personnel.

Il convient ici de souligner le frein majeur, mis en évidence par les professionnels, qui réside dans le plafond de 20 heures annuelles prises en compte dans le calcul des 507 heures pour donner droit à indemnisation.

Pour autant la formation est reconnue par les entreprises comme par les professionnels, dans son rôle d'insertion, pour un élargissement des débouchés professionnels via la recherche d'une plus grande polycompétence, pour une adaptation aux évolutions et un enrichissement personnel.

I.3 Enjeux

Au-delà de la contribution essentielle de la culture à la construction des individus qui doit être abordée en terme de formation initiale, la rédaction d'un PRDFP Culture constitue un temps de réflexions et de propositions privilégié qui se donne pour objectif de participer à la nécessaire structuration de ce vaste secteur fragilisé.

Si la formation ne peut être qu'un des leviers sur les problématiques d'emploi touchant ce champ d'activités, si la formation n'est pas toujours un critère d'embauche ou de maintien en activité, comme dans d'autres secteurs économiques, elle peut être un **outil contribuant à l'élargissement des débouchés professionnels, à l'adaptation aux évolutions, à l'enrichissement professionnel et peut constituer une passerelle pour une réorientation professionnelle.**

La formation ne pourra participer à ces objectifs que si, un effort important est mené entre les organismes de formation, l'Organisme collecteur de la branche (l' AFDAS), et les financeurs publics, en terme de qualité, mais aussi, dans la recherche d'une offre de formation adaptée aux particularités des métiers et des statuts concernés. De la même façon, le préalable à toute définition d'une offre de formation doit aussi être, l'évaluation des réels besoins en emplois dans le secteur spécifique couvert par la formation mise en place.

Ces différents points impliquent de plus, que les fonctionnements des réseaux d'information et d'orientation existants soient améliorés pour qu'ils soient mieux identifiés, pour une facilité d'accès à l'information, une meilleure connaissance des droits des personnes qui ont une volonté de formation.

C'est principalement en direction des employeurs du secteur, des salariés permanents et des « salariés intermittents » en CDD dit d'usage, des demandeurs d'emploi indemnisés au titre des annexes VIII et X et de ceux qui sont bénéficiaires du Fonds transitoire mis en place par l'Etat, que doivent être définies les orientations stratégiques de la politique de développement de la formation professionnelle.

Il s'agit donc de parler principalement de formation professionnelle continue, voire de la formation par apprentissage, des formations concernant les publics demandeurs d'emploi ci-dessus identifiés, contribuant en tout premier lieu à la pérennisation des emplois, à la sécurisation des parcours dans ces secteurs et aux nécessaires reconversions/réorientations devant être anticipées pour certains métiers.

Quant aux personnes à la recherche d'un premier emploi sur ce secteur, il est clair qu'il conviendra d'analyser très finement les propositions de formations dans leur direction, avec un souci permanent de cohérence entre offre de formation et offre d'emploi. Il ne peut être question d'encourager l'offre de formation pour ce type de public sachant toute la difficulté des professionnels à se maintenir en activité sur ce marché de l'emploi de plus en plus étroit. Pour autant la question du renouvellement des effectifs, notamment pour les enseignants artistiques, est à prendre en considération ainsi que celle des niches d'emplois à explorer.

I.4 Les orientations stratégiques du Plan de Développement de la Formation Professionnelle

a) *Renforcer la convergence globale entre les politiques de formation en améliorant l'expertise partagée sur l'emploi et la formation professionnelle, via l'instauration d'un **comité de pilotage emploi-formation régional**.*

L'instance de concertation ainsi créée, aurait pour mission de contribuer à la définition d'objectifs et d'outils communs visant à instaurer une stratégie plus globale de l'ensemble des politiques en matière d'emploi et de formation. Un des axes prioritaires serait d'engager une démarche prospective afin de cerner et d'anticiper les besoins des salariés et des entreprises en matière de qualification et de formation. Face au développement grandissant de l'offre de formations en région, il conviendrait par ailleurs d'engager une sérieuse réflexion sur la qualité des projets de formation ou des organismes de formation. Pour ce faire, un dispositif pérenne de suivi de l'évolution du nombre d'entreprises, des emplois et des données sur le marché du travail et sur la formation professionnelle devra être mis en place pour suivre l'évolution des principaux indicateurs année après année. Ce **tableau de bord Emploi-Formation du spectacle vivant, de l'audiovisuel/cinéma en Languedoc-Roussillon** pourrait être confié à l'OREF en lien avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche géré par l'AFDAS.

Les travaux issus du Comité de Pilotage pourraient trouver leur traduction dans la mise en place d'un **nouveau Contrat d'Objectifs** et d'un **accord Cadre Etat/Région/Afdas/Partenaires sociaux** en vue de la signature d'un EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences).

Ce Comité de pilotage pourrait donc rassembler :

- les élus de la région chargés de la culture, de la formation, de l'enseignement supérieur et leurs services
- les services de l'Etat : DRAC, DRTEFP et Rectorat
- l'AFDAS (OPCA de la branche)
- les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires des conventions collectives du spectacle
- les principales organisations concernées par les actions emploi formation du secteur : Commissions Paritaires Nationales emploi formation (CPNEF – AV, CPNEF SV), CNFPT, ANPE, ASSEDIC, RNCP

- les principaux acteurs en matière d'observation et d'information sur ces domaines : OREF, CARIF, l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), Languedoc-Roussillon Réseau en scène, Languedoc-Roussillon Cinéma, lieu-ressources régional.
- Les organisations professionnelles

b) *Améliorer le dispositif d'information et d'orientation par la création d'un **lieu-ressources régional** pour le spectacle vivant, en lien avec Languedoc-Roussillon Réseau en Scène, et pour l'audiovisuel/cinéma avec Languedoc-Roussillon Cinéma, l'AFDAS, l'ANPE et le CARIF.*

La création d'un tel lieu, décliné sur le territoire régional, apparaît comme essentielle à une meilleure lisibilité de l'offre de formation. Il doit être facilement identifiable par les acteurs salariés, les demandeurs d'emplois indemnisés au titre des annexes VIII et X et ceux qui sont bénéficiaires du fonds transitoire et les employeurs du secteur, qui devront pouvoir y trouver des conseils individualisés pour leurs projets formation/réorientation.

Ce lieu-ressources devra aussi aider à la constitution d'un réseau des organismes de formation et permettre d'engager des réflexions en matière de rapprochement entre l'offre et la demande de formation. Il pourra être un laboratoire disponible pour la mutualisation des actions de formation, la mutualisation des fonds, le développement d'actions collectives, innovantes ou expérimentales, en travaillant sur les champs non couverts par l'offre existante.

Pour remplir ces objectifs, ce lieu devra nécessairement assurer une coordination de l'information ayant trait à la formation. Il pourrait intégrer une permanence de l'AFDAS.

Il conviendra tout autant de réfléchir à l'organisation de l'information et du conseil sur la formation pour le secteur du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia.

c) *Favoriser la **professionnalisation des responsables des Très Petites Entreprises***

Le développement de l'intermittence et la multiplicité des statuts des personnels constatés ces dernières années, contribuent à complexifier de manière croissante les responsabilités des employeurs et rendent indispensable le développement d'une offre de formations adaptée visant à renforcer les fonctions de gestion des Ressources Humaines dans les Très Petites Entreprises du secteur. Il s'agit là d'accompagner, les lieux fixes de diffusion de spectacles ainsi que les autres employeurs de salariés permanents ou intermittents du spectacle vivant, de l'audiovisuel/cinéma, dans la mise en place de plans de formations, dans leur politique d'embauche plus porteuse de qualifications et dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois. Un renforcement des connaissances en matière d'environnement social, des législations et normes en vigueur doit aussi être favorisé.

La stabilisation des emplois dans les structures existants étant très fortement dépendante des capacités de diffusion/communication des œuvres, il convient tout autant de favoriser l'offre de formations adaptées à l'attention des responsables sur ces champs particuliers qui recouvrent de réelles compétences professionnelles à développer ou tout simplement à acquérir.

L'urgence de la recherche de moyens financiers pour construire et mener à bien les projets dans un contexte d'extrême fragilité de ces structures monopolise les emplois du temps de ces responsables. Aussi, de nouvelles formes de formations doivent être pensées en adéquation avec ces rythmes de travail particulier. Des solutions d'auto formation pourraient être étudiées et encouragées par exemple pour certaines disciplines.

d) *Améliorer l'offre de **formations aux obligations légales des « employeurs occasionnels » du spectacle vivant.***

Les organisateurs occasionnels, dont l'activité principale n'est pas le spectacle, alors que ce sont les plus nombreux pourvoyeurs d'activités du spectacle vivant dans cette région, doivent eux aussi être formés aux législations et normes sociales en vigueur. Leur savoir-faire dans le domaine se limitant souvent à la programmation, et la complexité liée à l'emploi d'artistes allant grandissant, les organisateurs de spectacles préfèrent le plus souvent payer une facture de prestation artistique plutôt qu'assumer leur rôle d'employeur, alors que des outils simples d'accès, privilégiant le contrat direct, sont à leur disposition (le GUSO : Guichet Unique du Spectacle Occasionnel créé en 2004).

Cette situation a pour corollaire d'obliger les artistes eux-mêmes à s'auto employer ou à faire appel à des « officines » qui vont se substituer aux employeurs, ce qui génère des problèmes de légalité et de responsabilité de co-employeur. Ce type d'activités qui impacte fortement l'économie du spectacle vivant en région concerne principalement les musiciens.

Des incitations fortes à la formation de ces « employeurs occasionnels » doivent être mises en place. Un travail pourrait être engagé avec les primo demandeurs de licence d'entrepreneurs de spectacles via la Commission des licences en accord avec l'Etat.

Depuis l'application en 2000 des nouveaux textes concernant la licence d'entrepreneurs de spectacles, 2 533 licences ont été accordées, dont 250 en catégorie1 « exploitant de lieux », 1 498 en catégorie 2 »producteur » et 785 en catégorie3 »diffuseur ». Ces licences ont été attribuées aux 1 595 établissements demandeurs, parmi lesquels 137 collectivités, 784 professionnels de spectacle vivant et 674 commerces (cafés, discothèques, campings ...) (Source Legispectale/DRAC : bureau des licences).

e) *Soutenir l'expérimentation sur la **mutualisation des emplois***

La question de la mutualisation des moyens humains est récurrente pour tous les secteurs d'activités économiques et ne peut rester en dehors des débats autour du soutien aux emplois existants dans le secteur culturel, qu'il s'agisse de fidélisation des salariés intermittents ou de stabilisation, voire de développement, des postes sous contrats de droit commun.

Les outils du type Groupements d'Employeurs, regroupement de services communs, mutualisation des contrats de professionnalisations, doivent ici trouver leur place, comme ils l'ont trouvé dans des secteurs aux caractéristiques proches de ceux qui nous intéressent, comme l'agriculture.

Des fonctions administratives fortes comme la gestion ou la communication, qui sont souvent assurées dans les Très Petites Entreprises par les responsables eux-mêmes, doivent pouvoir donner lieu à une étude pilote de faisabilité, de viabilité économique et sociale, en vue de la création/consolidation d'emplois partagés sous une ou des formes adaptées, à expérimenter. L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) pourrait être associée à cette démarche expérimentale.

f) Adapter et développer une offre de formation en tenant compte des réalités de travail des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia, en vue d'une sécurisation des parcours professionnels :

Pour les salariés permanents, les freins majeurs à la formation sont : le manque de temps, la prise en charge insuffisante du financement et l'absence de formations adaptées en Région.

Les salariés intermittents mettent de la même façon en avant : le manque de temps, du fait de leur recherche permanente d'activités, le plafonnement à 20 heures de formation entrant dans le calcul de leur droit à indemnisation, limitant leur intérêt pour des formations longues qui contribueraient à leur radiation de l'Assedic. Ainsi, même si les pré-requis professionnels d'un candidat sont confirmés par l'organisme de formation, ce sont les critères administratifs des institutions finançant le stage (coût, maintien de la rémunération, défraiement) qui décident du résultat de la demande. Pour les chômeurs et certains salariés, la complexité du croisement de certains critères discordants, parfois incompatibles (ANPE, ASSEDIC, AFDAS, FONGECIF, Région, CNFPT, éventuellement CNASEA, ...) aboutit au rejet de la demande.

Il apparaît donc très important que **les financeurs de la formation professionnelle** : AFDAS, Etat, FSE, Région ... , **puissent favoriser** :

- l'offre de formations sous formes de courtes séquences successives (1 à 5 jours) réparties sur un trimestre ou une année.
- l'offre de formations modulaires in situ en concertation avec les employeurs/salariés de la structure.
- l'offre de formations pour les personnes recrutées dans le cadre de contrats aidés.
- l'offre de formations du type « master class » pour permettre la découverte par les artistes d'univers artistiques différents, les rencontres et les échanges entre professionnels.
- l'offre de formations basées sur des partenariats avec des « écoles » professionnelles internationales
- l'offre de formations sous la forme de compagnonnages : « accompagnement de l'apprenti par le professionnel » dans l'acquisition de nouvelles compétences.
- l'offre de formations basées sur la transversalité et l'interdisciplinarité de l'expression et des pratiques artistiques (art dramatique, mise en scène, écriture, danse, cirque, musique ...)
- l'accès des professionnels du secteur culturel au dispositif d'Aide Individuelle à la Formation (AIF), au Congés Individuel de Formation (CIF) et au Droit Individuel à la Formation (DIF intermittents).

- la mise en place de bilans de compétences spécifiques au spectacle vivant et au cinéma, audiovisuel et multimédia. Notamment pour le cinéma, il conviendra, avec la mise en place du bureau d'accueil des tournages en région en 2007, de bien évaluer les possibilités de glissement de professionnels vers ce secteur avant d'évaluer les réels besoins en entrant.
- le soutien aux démarches de reconversion/réorientation notamment par l'amélioration des dispositifs de Validation des Acquis et des Expériences.

Les parcours des professionnels du secteur culturel étant faits d'une succession de temps travaillés et de temps de recherches d'emploi plus ou moins longs, il est important, que les demandeurs d'emploi indemnisés au titre des annexes VIII et X et les demandeurs d'emploi bénéficiaires du Fond transitoire mis en place par l'Etat, astreints à une disponibilité permanente sur le marché du travail, puissent accéder de la même façon que les salariés en CDD d'usage à des formations de courtes durées.

Ces mêmes logiques d'adaptabilité de l'offre doivent être prises en considération dans les appels d'offre régionaux pour les dispositifs existants (Programme Régional Qualifiant (PRQ), Programme d'Action Préparatoire à l'Insertion, pré-qualifiant, (API), Programme Expérimental Recherche et innovation (ERI)) accessibles aux demandeurs d'emploi indemnisés au titre des annexes VIII et X et aux demandeurs d'emploi bénéficiaires du fond transitoire mis en place par l'Etat.