



*Le*

# SPECTACLE

en  
languedoc-roussillon

étude sur l'emploi



# préambule

« *L'art est un effort pour créer, à côté du monde réel, un monde plus humain.* » *André MAUROIS*

« *Le spectacle c'est comme un risque de mort. Il se joue au bord de quelque chose d'intimement dangereux.* » *Daniel BESNEHARD, dramaturge*

En 1997, l'OREC<sup>1</sup> était le maître d'œuvre d'une « Évaluation Chiffrée » sur le spectacle vivant en Languedoc-Roussillon avec le soutien de l'OREQF<sup>2</sup> et de la préfecture Languedoc-Roussillon, travail qui s'est appuyé sur une méthodologie innovante.

En 2003, le centre de gestion créé par les organisations professionnelles régionales du spectacle vivant, Légi Spectacle, reprend les mêmes principes méthodologiques et organise les « Rencontres Professionnelles » avec le soutien de la DRAC et du FSE, et publie des chiffres sur l'emploi dans le spectacle vivant en région.

En 2005, la DRAC Languedoc-Roussillon, soutenue par la Région et le FSE, demande à Légi Spectacle de reprendre ce travail en y incluant les permanents, l'audiovisuel et en y adjoignant une analyse et des préconisations.

Ceci témoigne d'une forte volonté d'implication des acteurs institutionnels sur des bases concrètes.

Le spectacle est un secteur professionnel parmi d'autres mais dont le mode de « production » est spécifique. Il est attaché au monde du travail auquel il revendique son appartenance qu'il signe avec des dispositifs similaires aux autres branches professionnelles (protection sociale, formation, etc.) qui lui permettent d'ambitionner une reconnaissance sociale. Pour autant, il affirme ses différences, enracinées dans une conception qui l'autorise à soutenir que « la culture n'est pas une marchandise comme les autres ». Cette dualité (ou plutôt bipolarité) le maintient dans une situation inconfortable et fragile, entre la conviction et l'inquiétude, la foi et le doute.

La lisibilité du secteur est entravée par la multiplicité et l'hétérogénéité des opérateurs. Pourtant son poids, en terme de dynamisme et d'emploi (direct mais aussi de manière transversale) est indéniable.

<sup>1</sup> Observatoire Régional de l'Emploi Culturel, mis en place par les organisations professionnelles du spectacle vivant en Languedoc-Roussillon.

<sup>2</sup> Observatoire Régional de l'Emploi, des Qualifications et des Formations, outil État/Région.

## Les salariés

Les salariés du secteur forment un univers composite. Les modes de fonctionnement et de socialisation sont variés. À leur image, les classifications, les frontières s'interpénètrent au gré des choix artistiques et des mélanges d'esthétiques. Il existe une multitude de métiers, certains constituant une spécialité rare et d'autres abritant des milliers de salariés. Cette complexité se retrouve dans les nomenclatures et contrarie les comparaisons et les analyses. Cependant le travail mené par la CPNEF-SV (Commission Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant) sur le « Projet d'harmonisation des nomenclatures d'emploi en usage dans le spectacle vivant » devrait, à terme, permettre une meilleure lisibilité d'une partie du secteur. D'autre part, la CPNE-A (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation dans l'Audiovisuel) s'est constituée dans le prolongement du Contrat d'Étude Prospective pour l'Audiovisuel et le Cinéma de 1998 et des accords collectifs conclus en 2004 et 2005. Elle a entrepris la construction d'un répertoire des métiers.

**La population de salariés du spectacle travaillant en Languedoc Roussillon est composée de 15 672 personnes<sup>1</sup> dont 90% de salariés en CDD et 10% de salariés en CDI supérieur à 12 mois consécutifs.**

### ➔ Les permanents

Les emplois permanents, 1 633 personnes en 2003, sont essentiellement des emplois à temps partiel générant des revenus faibles<sup>2</sup> ce qui induit une précarisation voire une paupérisation qui touche aussi ce type de contrat. Le spectacle vivant crée trois fois plus d'emploi permanent que l'audiovisuel. Les salariés sont à 90% des techniciens et administratifs non cadres. Il y a 9% de cadres et les artistes ne représentent que 1% de l'effectif. L'Hérault concentre 60% des effectifs permanents, très en dessus de sa mesure démographique (40%). La proportion dépasse les 69% si l'on ne considère que le spectacle vivant. L'Aude est le département le plus pauvre en emplois permanents par rapport à son nombre d'habitants<sup>3</sup>. Cette centralisation des emplois permanents dans l'Hérault pose la question du développement de l'activité dans les autres départements.

### ➔ Les salariés en CDD

Les salariés en CDD, 14 150 personnes en 2003, ont une mobilité très forte en termes de types d'employeurs et de postes occupés puisque plus de 30%

d'entre eux travaillent pour des entreprises de codes NAF différents et/ou occupent des fonctions diverses.

Cette mobilité est le résultat des efforts d'employabilité que doivent produire ces salariés pour maintenir leurs activités. Leurs revenus annuels sont très faibles<sup>4</sup>, environ quatre fois moins élevés que ceux des permanents et ceci justifie leur lutte pour l'amélioration de leurs conditions d'emploi et la sauvegarde d'un système de solidarité pérenne et juste au sein de l'UNEDIC. Ils sont composés à 76% d'artistes, 21% de techniciens et administratifs non cadres et 3% de cadres. On a donc une typologie en négatif par rapport aux emplois permanents.

AUDIENS classe leurs employeurs en quatre groupes : le spectacle vivant<sup>5</sup>, l'audiovisuel, les « Autres codes NAF »<sup>6</sup> et les organisateurs de manifestations occasionnelles<sup>7</sup>.

Ces derniers emploient 41% des effectifs en CDD. **Le segment des manifestations occasionnelles est donc le plus important** devant celui du spectacle vivant « professionnel » qui emploient 34% des salariés. Les manifestations occasionnelles concernant essentiellement le spectacle vivant, le cumul des deux donne 75% des effectifs salariés.

Les « Autres codes NAF » emploient 22% des effectifs. L'audiovisuel est le parent pauvre avec 3% des salariés. On constate là encore, la prédominance du spectacle vivant dans l'emploi des salariés en CDD en Languedoc-Roussillon.

La population de salariés en CDD est assez harmonieusement répartie dans les départements avec des écarts beaucoup moins importants que ceux des permanents par rapport à la répartition démographique : 45% se trouvent dans l'Hérault, 24% dans le Gard, 15% dans l'Aude, 13% dans les Pyrénées-Orientales et 3% en Lozère. En revanche, l'audiovisuel concentre fortement la population des salariés en CDD dans l'Hérault (plus de 76% des salariés de ce segment).

**En 2005, 4 644 salariés résidant en Languedoc-Roussillon sont des bénéficiaires des Congés Spectacles.**

Pour cette source, les artistes représentent plus de 71% des effectifs et les techniciens 29%.

Les artistes travaillent moins de jours par an que les techniciens : 47 jours pour les premiers et 78 pour les seconds. En revanche, les salaires bruts journaliers moyens sont plus élevés pour les artistes<sup>8</sup> que pour les techniciens<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> AUDIENS 2003. Ce chiffre comprend des salariés domiciliés hors région.

<sup>2</sup> La moyenne annuelle des salaires bruts ou bruts abattus est de 8 024 €.

<sup>3</sup> Seulement 3% d'emplois permanents pour une proportion démographique de 13%.

<sup>4</sup> Moyenne annuelle : 2 279 €.

<sup>5</sup> Entrepreneurs de spectacles.

<sup>6</sup> Les services : prestataires techniques,...

<sup>7</sup> Employeurs dont la vocation n'est pas le spectacle : comités des fêtes, mairies, commerçants, hôpitaux,...

<sup>8</sup> 178 €.

<sup>9</sup> 163 €.

Les musiciens constituent la catégorie la plus importante avec plus de 35% des effectifs. Les techniciens non cadres ont subi une baisse de plus de 16% de leurs effectifs entre 2001 et 2005 ce qui est une répercussion du protocole d'octobre 1998 : la notion de cachet disparaît au profit d'un calcul en heures et s'impose une double obligation d'appartenance qui fixe les domaines d'activité (employeurs) et les personnels qui relèvent de celle-ci (salariés).

### **En 2005, il y a 7 036 demandeurs d'emploi du spectacle en Languedoc-Roussillon.**

Jusqu'en 2003, la progression des effectifs est constante<sup>1</sup>. Entre 2003 et 2005, une inversion de tendance se produit dans l'évolution du nombre de demandeurs d'emplois dont les effectifs chutent de 5,2%. On peut y voir une influence du nouveau protocole d'accord de 2003 sur les annexes VIII et X. Contrairement aux données des Congés Spectacles, c'est la population des techniciens qui croît le plus<sup>2</sup>.

Plus de 41% de cette population sont des musiciens ce qui constitue une caractéristique régionale. En effet, au niveau national les musiciens représentent 25% de la population globale des demandeurs d'emploi du spectacle. Le même constat s'applique aux danseurs<sup>3</sup>. À contrario, les comédiens représentent 10% des demandeurs d'emploi en région et 15% au niveau national.

Les hommes représentent 68% de cette population et les femmes 31%. Il s'agit d'une particularité du secteur d'activité puisque sur l'ensemble des demandeurs d'emploi et du territoire, tous secteurs confondus, il y a un équilibre hommes/femmes presque parfait avec 50,8% d'hommes et 49,2% de femmes. Les difficultés des métiers, les horaires aléatoires et un certain machisme peuvent expliquer l'absence relative des femmes dans ces métiers.

À près de 70%, les demandeurs d'emploi ont entre 25 et 45 ans. 28% d'entre eux ont un niveau BAC ou équivalent et 32 % ont un BEP ou équivalent.

Plus de 70% d'entre eux sont des chômeurs longue durée ce qui n'est qu'un corollaire de la nécessité de revenus complémentaires pour vivre de ces métiers.

### **En 2005, il y a 3 501 intermittents du spectacle en Languedoc-Roussillon soit près de la moitié des demandeurs d'emploi du spectacle.**

En 2004, les intermittents du spectacle représentaient 1,92% de la population totale des chômeurs en Languedoc-Roussillon (tous secteurs confondus).

Entre 1992 et 2003, les effectifs intermittents du spectacle ont plus que triplé. Cette forte croissance, que l'on retrouve au niveau national, associée à un déficit chronique des annexes VIII et X a convaincu les partenaires sociaux de la nécessité d'une refonte du régime. Suite à l'application du protocole d'accord de 2003, les effectifs des intermittents du spectacle enregistre une chute de plus de 20% en Languedoc-Roussillon entre 2003 et 2005, chute beaucoup plus marquée que celle au niveau national qui est de 11,84%. Il semble que les techniciens aient plus souffert que les artistes de l'application du nouveau protocole ce qui conforte l'analyse déjà effectuée sur les données des Congés Spectacles.

Le chiffre de 3 501 intermittents du spectacle mis en vis à vis des 14 150 salariés du spectacle en CDD travaillant en région recensés en 2003 par AUDIENS démontre la férocité de la concurrence. En effet, si l'on admet que la population des intermittents du spectacle est aussi celle des professionnels, ces derniers sont confrontés à une population équivalente à trois fois la leur en terme d'employabilité et d'activité ! Se rajoutent aux individus qui pratiquent un travail déclaré, la population des amateurs (dont l'encadrement des pratiques est un chantier du ministère de la culture) et celles des travailleurs illégaux. Partant, s'est créé au fil des ans un déséquilibre qui provoque d'une part un effondrement des revenus et d'autre part, la multiplication de pratiques frauduleuses pour conquérir le travail.

Une fois encore, on retrouve une « surpopulation » d'intermittents dans l'Hérault qui totalise 51% des effectifs. Le Gard détient une proportion d'intermittents du spectacle en rapport avec sa mesure démographique. En revanche, les trois autres départements se situent nettement en dessous. La progression du salaire journalier de référence et du taux journalier moyen est plus faible en région que sur l'ensemble du territoire. En 2005, le SJR est de 141 € en région pour 164 € de moyenne française. Le taux journalier moyen est 53 € en Languedoc-Roussillon et 59 € en France.

Ainsi, non seulement la région a plus souffert de l'application du protocole que le reste du territoire mais de plus, les conditions de travail et les rémunérations rendent les pratiques extrêmement précaires. Ce que confirme l'indicateur du nombre de personnes indemnisées par le fonds transitoire.

**En effet, en 2005, 455 personnes ont été indemnisées au titre du fonds provisoire** soit 12% des intermittents en région alors que la proportion est de 9% sur l'ensemble du territoire. On notera qu'entre 2003 et 2005, 895 personnes n'ont pu renouveler leurs droits à l'assurance chômage.

<sup>1</sup> + 104,35% entre 1996 et 2003.

<sup>2</sup> Plus de 106% entre 1996 et 2005 contre une augmentation de 89,5% pour les artistes.

<sup>3</sup> 8% en Languedoc-Roussillon pour 5% au niveau national.

On perd donc la trace de 440 personnes puisque **les effectifs des rmistes restent stables entre 2003 et 2005**<sup>1</sup>. Dans cette population, 65% sont des artistes pour 35% de techniciens. Il convient de distinguer les rmistes qui le sont suite à la perte de leurs droits et ceux qui expriment un désir fort voire fantasmatique d'accéder à des métiers considérés comme valorisants, mais qui ne s'appuient pas sur des parcours (formation, expérience).

**Les salariés en Languedoc-Roussillon sont soumis à des conditions précaires d'exercice de leur métier, qu'ils soient permanents ou en CDD. Le spectacle vivant est prédominant et en son sein, le secteur occasionnel occupe une place déterminante.**

**Les emplois permanents sont réservés aux techniciens et administratifs non cadres. Leurs contrats sont des contrats en temps partiel et leurs revenus modestes.**

**Les salariés en CDD sont fortement mobiles et sont principalement des artistes. Leurs rémunérations sont faibles et ils sont soumis à une concurrence impitoyable.**

## Les employeurs

Les employeurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel forment une mosaïque multiforme.

De l'établissement à vocation culturelle jusqu'au particulier en passant par les milieux associatifs et commerçants, leurs objectifs, leurs moyens financiers, leur forme et leur taille, les inscrivent sur une échelle à large spectre.

Si une minorité de ces structures sont bien implantées dans le paysage régional et parviennent à pérenniser leurs activités, d'autres constituent une palette d'acteurs innombrables et vulnérables, parfois éphémères et toujours changeants.

Qu'elles soient soumises à la décision politique ou à la loi du marché et de l'auto financement, en dernière analyse, elles sont toutes fragiles.

En 1997, l'étude de l'OREC (Observatoire Régional de l'Emploi Culturel) montrait que la plus grande partie de ces employeurs avait une activité principale hors spectacle. Qu'en est-il aujourd'hui ?

**En 2003 pour AUDIENS, 749 structures déclarent de l'emploi dans le spectacle.**

Le spectacle vivant représente 54%<sup>2</sup> de cette population, les « Autres codes NAF »<sup>3</sup> 27%<sup>4</sup> et l'audiovisuel 19%<sup>5</sup>. L'Hérault capitalise 53% de ces structures, proportion encore une fois supérieure à sa répartition démographique.

Cette même année, **14 506 manifestations occasionnelles sont recensées** qui sont assez harmonieusement réparties dans la région avec pour la première fois, une proportion héraultaise moindre que sa mesure démographique<sup>6</sup>.

**L'ensemble du secteur a produit 45 millions d'euros de salaires bruts ou bruts abattus soit l'équivalent de 3 110 personnes travaillant à temps plein au SMIC.** En regard du nombre de salariés déclarés (plus de 15 000), on prend encore une fois conscience de la précarité du secteur et de son fort niveau concurrentiel.

**Le Centre National Cinéma Spectacle (CNCS) recense en 2005, 9 149 employeurs.** Il en comptait 8 864 en 2003.

Cette différence avec les chiffres d'AUDIENS trouve en partie sa raison dans le comptage par AUDIENS du nombre de manifestations occasionnelles et non du nombre d'employeurs du secteur occasionnel.

<sup>1</sup> 999 personnes en 2005 pour 1004 en 2003.

<sup>2</sup> Pour 40% de salariés.

<sup>3</sup> Services : prestataires techniques.

<sup>4</sup> 19% de salariés.

<sup>5</sup> Mais seulement 5% des salariés.

<sup>5</sup> Mais seulement 5% des salariés.

<sup>6</sup> 37% des manifestations occasionnelles.

Le CNCS répartit les employeurs en trois catégories en fonction de leur mode déclaratoire : ceux qui utilisent le guichet unique (GUSO), ceux qui ne l'utilisent pas mais sont considérés comme occasionnels<sup>1</sup> et les employeurs habituels. **En 2005, 88% des employeurs sont des utilisateurs du GUSO** ce qui confirme l'importance du secteur occasionnel, 10% des employeurs habituels et 2% des employeurs du spectacle ponctuels.

Le spectacle vivant représente 10,47%, l'audiovisuel 1,19% et les « Autres codes NAF » 88,34%. Ces chiffres nous confrontent encore une fois à l'hétérogénéité des typologies. En effet, AUDIENS ne comptabilisant pas les organisateurs de manifestations occasionnelles et attendu leur poids, les proportions s'en ressentent et divergent sans pour autant établir de réelles antinomies sur la lecture du secteur.

**Les Congés Spectacles recensent 2 208 employeurs en 2006** et 2 127 en 2005. 8% sont des structures de l'audiovisuel, 64% du spectacle vivant et 28% « Autres »<sup>2</sup>.

Alors que le CNCS donne une répartition relativement équilibrée par rapport à la démographie, les entreprises adhérant aux Congés Spectacles sont concentrées dans l'Hérault (67%). Si le Gard détient une juste proportion, les trois autres départements ont une représentation très faible.

**L'AFDAS inventorie un nombre d'entreprises assez proche de celui d'AUDIENS avec 959 structures cotisantes en 2005** dont 71% sont dédiées au spectacle vivant, 15% à l'audiovisuel et plus de 14% qui ne sont pas consacrées à l'une de ces activités. Aussi, si le nombre total de structures est voisin de celui d'AUDIENS, la répartition n'est pas la même.

Pour l'AFDAS, la masse salariale du spectacle vivant est de plus de 47 millions d'euros et celle de l'audiovisuel de 13,5 millions d'euros soit une proportion de 78% et 22% alors qu'AUDIENS donnait 45 millions d'euros en 2003 de salaires bruts et bruts abattus, répartis sur les quatre groupes d'employeurs. L'écart des chiffres et des répartitions, même en tenant compte de la différence de l'année de référence et en traduisant les salaires bruts en masse salariale, suppose que les employeurs adhérant à l'une ou l'autre caisse ne sont pas exactement les mêmes.

La modification, par la loi du 18 mars 1999, de l'ordonnance de 1945 pour les conditions d'attribution et de retrait des licences de spectacle a profondément modifié les comportements.

**En 2005, on dénombre 25 fois plus d'établissements détenteurs d'une**

**licence de spectacle qu'en 2000, les chiffres passant de 63 à 1 595.**

À partir de 2003, les établissements commerciaux cessent de se mettre en conformité, éludant leur responsabilité d'employeurs. Le relais est assuré par les structures montées par les salariés qui viennent corriger cette défaillance au prix d'une multiplication de compétences, de temps puisé sur le temps artistique et d'une lourdeur de gestion.

Ainsi, si en 2002, 82% des établissements titulaires d'une licence de spectacle appartenait à la catégorie « Autres »<sup>3</sup> pour 5% de structures du spectacle vivant, le rapport s'inverse en 2005 avec 9% de licences accordées aux établissements de la catégorie « Autres » pour 83% aux structures du spectacle vivant.

Les tourneurs non employeurs du plateau artistique représentent environ un tiers de la population globale ce qui témoigne de l'importance de ces « intermédiaires » qui jouent le rôle d'agent et « placent » les artistes.

En 2005, 49% des licences (cumul) sont détenues par des structures du spectacle vivant, 42% par celles classées « Autres » et 9% par les administrations publiques générales. Les chiffres de cette dernière catégorie, bien que suivant une progression constante, restent très en dessous de ce que leurs activités exigent.

Sur les 2 533 licences accordées depuis 2000 (cumul), les licences 2<sup>4</sup> détiennent 59% du global, les licences 3<sup>5</sup> suivent avec 31% et les licences 1<sup>6</sup> représentent 10% du total.

La croissance du nombre de licences délivrées aux structures du spectacle vivant mise en vis à vis de celle des licences 2, s'explique par l'utilisation exponentielle du contrat de vente dans les relations entre organisateur et équipe de salariés ainsi que par la création « d'officines » qui prennent en charge la gestion de l'emploi artistique sans être ni tourneur, ni producteur. La grande majorité des structures, entre 66% et 58% selon les années, ne font pas de demandes de renouvellement. C'est un indicateur conjugué de déresponsabilisation et de difficulté de pérennisation.

**La connaissance des employeurs est entravée par les typologies multiples. Nonobstant, la fragilité des structures est manifeste de même que les déficiences d'inscription aux caisses sociales. Le secteur occasionnel est dominant et la professionnalisation des structures concerne essentiellement celles qui sont créées par les salariés eux-mêmes. La prise de responsabilité du segment commerçant et des administrations publiques générales reste en deçà de ce que l'on est en droit d'attendre face à leur volume d'activité.**

<sup>1</sup> Leur vocation est le spectacle mais leur volume d'activité est faible.

<sup>2</sup> Commerces, offices de tourisme, hôpitaux, enseignement, secteur associatif non dédié au spectacle...

<sup>3</sup> Cafés, discothèques...

<sup>4</sup> Production de spectacle employeur du plateau artistique.

<sup>5</sup> Les diffuseurs et les « intermédiaires ».

<sup>6</sup> Les lieux.



# synthèse et préconisations

## Préalable

Pour faciliter la lecture et la prise en compte des préconisations attendues, l'ensemble en est présenté, après un rapide préambule survolant le contexte, dans les premières pages du présent chapitre. La suite résume les conclusions qui se sont dégagées de l'analyse des données chiffrées recueillies pour établir l'Étude sur l'emploi, et explicitent, en les détaillant, certaines des préconisations. La dernière page reprend les chiffres-clé et quelques évolutions significatives figurant dans le rapport.

## Le contexte

La croissance démographique est un élément constitutif des évolutions économiques et sociales du Languedoc-Roussillon. De 1990 à 1999, la population de la région s'est enrichie de 20 000 habitants par an, soit un mouvement deux fois et demi plus rapide que dans l'ensemble des régions métropolitaines pour la même période. Et bien que, par rapport à la décennie précédente, cette croissance se ralentisse du fait de départs plus fréquents, ceux qui s'installent sont toujours plus nombreux que ceux qui s'en vont, quelle que soit la classe d'âge.

Si la proportion annuelle de créations d'entreprises est la plus forte de France, leur espérance de vie est la plus faible. L'économie régionale est fortement tirée par l'agriculture et le tourisme qui développent les très petites entreprises, le travail indépendant, la précarité et la saisonnalité des emplois et génère le taux de chômage le plus élevé de métropole (quatre points de plus depuis 1990). Les femmes sont particulièrement soumises à la précarité, leur taux d'activité étant le deuxième plus faible de France après la Corse.

Entre les deux derniers recensements, l'emploi à temps partiel s'est accru : il a augmenté de 60 % pour les hommes et de 56 % pour les femmes. Un emploi sur cinq est maintenant concerné et l'écart avec la métropole s'est accentué. En outre, le nombre de contrats temporaires - près d'un sur dix - est l'un des plus élevés de France, tandis que les variations saisonnières de l'emploi tendent à s'amplifier.

Cette économie volatile, additionnée à une forte pression démographique, entraîne de nombreuses situations d'exclusion.

Ainsi, le Languedoc-Roussillon est au premier rang des régions pour le taux d'allocataires du RMI. En contrepartie, l'emploi public situe la région au troisième rang métropolitain derrière la Corse et Provence-Alpes-Côte-d'Azur<sup>1</sup>.

Le secteur du spectacle au sens large n'échappe pas à cette réalité. La région est la quatrième de France pour le nombre de salariés du spectacle<sup>2</sup>, leur augmentation étant supérieure à l'augmentation nationale<sup>3</sup>. Les rémunérations sont plus basses que la moyenne française<sup>4</sup> et la précarité plus forte ce que révèle l'indicateur du pourcentage d'indemnisés au fonds

transitoire (12% des intermittents du spectacle en Languedoc-Roussillon contre 9% sur l'ensemble du territoire<sup>5</sup>).

De longue date, les professionnels salariés se sont organisés au sein de structures associatives et syndicales pour des résultats significatifs :

- signature des deux premières conventions de lutte contre le travail clandestin dans le spectacle en France (Pyrénées-Orientales en 1994, Gard en 1996),
- création, en 1995, d'un Observatoire de l'Emploi Culturel du Spectacle (OREC) qui préfigure l'actuel Conseil Consultatif Régional des Professions du Spectacle (CCRPS),
- édition d'un répertoire professionnel (ARPROS),
- mise en place de structures d'aide à la gestion (Légi Spectacle, ARDEC, etc.).

La dynamique incontestable a parfois été handicapée par un manque d'expertise, un éclatement, facteur d'affaiblissement, et une lisibilité incertaine. Autant de faiblesses que la volonté affichée de structuration des partenaires institutionnels et des professionnels est en train de compenser, même si certains employeurs sont insuffisamment représentés par leurs organisations dans les instances régionales.

De plus, les collectivités territoriales ont eu longtemps tendance à déployer leurs propres outils de diffusion sans concertation préalable, les Départements (Conseils Généraux) et les communes renforçant leurs aides en les dispersant et sans coordonner leurs actions. Aujourd'hui, leurs chaises ne devraient pas rester vides autour des tables de la concertation.

Du côté de l'État et du Conseil Régional, un outil commun, l'Association Régionale Musique et Danse, apportait une aide à la diffusion dont la cohérence n'a pas fait l'objet d'un accord général. En devenant « Réseau en scène Languedoc-Roussillon », l'association promeut une nouvelle politique en matière de diffusion et de formation dont il est prématuré d'évaluer les effets que chacun souhaite positifs.

Aujourd'hui, on constate la convergence et la synergie des dynamiques qui allient l'État et le Conseil Régional aux organisations professionnelles de salariés. L'effort devrait donc porter, dans la concertation à prévoir, sur la présence des collectivités territoriales (départements, communes) et celle des organisations professionnelles d'employeurs.

<sup>1</sup> Données issues du Céreq (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications) avril 2003.

<sup>2</sup> Source : Les Congés Spectacles 2001.

<sup>3</sup> Entre 1998 et 2001, + 31,53 % pour le Languedoc-Roussillon et + 16,72 % au niveau national. Source : Les Congés Spectacles.

<sup>4</sup> - 17 % en 2001. Source : Les Congés Spectacles.

<sup>5</sup> Source : ASSEDIC LR.



## Les préconisations

### 1 Mobiliser les acteurs, maintenir et élargir la concertation dans les instances appropriées

- 1.1 - Convier les Départements à la mise en place d'une politique de l'emploi du spectacle cohérente et équilibrée, qui générera des économies d'échelle.
- 1.2 - S'appuyer sur les instances régionales et encourager les collectivités territoriales à développer l'exemplarité de leur démarche d'employeur.
- 1.3 - Utiliser les travaux de la CPNEF-SV<sup>1</sup> et de la CPNEF-AV<sup>2</sup> conjointement aux études régionales pour éclairer l'analyse et les perspectives du spectacle vivant et enregistré.
- 1.4 - Aider les parties prenantes du spectacle régional à clarifier la relation contractuelle.
- 1.5 - Donner suite aux préconisations du Conseil Consultatif Régional des Professions du Spectacle :
  - suivi des mécanismes d'emploi et de l'impact social des financements publics,
  - contractualisation entre l'État, la Région, l'AFDAS et les partenaires sociaux (Contrat d'Objectif Territorial Emploi/Formation),
  - coordination de la lutte contre le travail illégal (recensement et mobilisation des moyens nécessaires).

### 2 Optimiser les parcours des salariés

- 2.1 - Cerner les activités à temps partiel (enseignement, animation, etc.) que des salariés permanents et intermittents adjoignent par nécessité ou par choix professionnel à leur travail dans le spectacle, des formations spécifiques à ces activités pouvant conforter leur parcours.
- 2.2 - Contribuer le plus rapidement possible à traiter la question des interventions artistiques en milieu scolaire.
- 2.3 - Consolider la présence des artistes dans les territoires, en particulier ruraux.

### 3 Repérer, soutenir et consolider les entreprises

- 3.1 - Identifier les interlocuteurs du cinéma et de l'audiovisuel (y compris les radios associatives) en relation avec les Départements, pour consolider le tissu régional du secteur.

- 3.2 - Élever le niveau de mise en conformité administrative des dossiers de demande d'aide soumis au CNC<sup>3</sup> pour le multimédia.
- 3.3 - Rénover et équiper les scènes existantes.
- 3.4 - Repérer et consolider les équipes d'acteurs locaux maillant le territoire.
- 3.5 - Aider les formes émergentes et instaurer pour les Musiques Actuelles l'instance de concertation territoriale permanente préconisée par le CSMA<sup>4</sup> et le Ministre de la culture<sup>5</sup>.

### 4 Informer, former et responsabiliser les employeurs

- 4.1 - Adosser les financements publics des structures conventionnées à un cahier des charges comportant des obligations de nature sociale (cf. propositions du Rapport Auclaire).
- 4.2 - Editer un Guide de l'entrepreneur de spectacles qui serait transmis aux demandeurs ainsi qu'aux titulaires d'une licence. Une diffusion plus large à l'ensemble des organisateurs de spectacles pourrait être envisagée.
- 4.3 - Optimiser le recouvrement des cotisations en sensibilisant, entre autres, les syndicats professionnels du secteur commerçant.
- 4.4 - Promouvoir, par le biais de la Commission d'attribution des licences, de courtes sessions sur les obligations de l'entrepreneur de spectacle : sociales, fiscales, droit d'auteur, etc.
- 4.5 - Se rapprocher du CNFPT<sup>6</sup> et de l'ENACT<sup>7</sup> de Montpellier pour l'organisation de formations destinées aux cadres territoriaux.
- 4.6 - Ouvrir des formations optimisant les compétences des employeurs en matière juridique, sociale et fiscale.

### 5 Mutualiser des emplois,

en conduisant une opération pilote de groupement d'employeurs sous réserve d'en évaluer l'efficacité à l'issue de l'expérience : nombre d'emplois permanents créés, état des projets artistiques, retombées économiques pour employeurs et salariés.

À cet égard,

- le choix de la forme juridique devrait être mûrement réfléchi,
- pour éviter de déresponsabiliser les parties, la structure ne devrait pas se positionner comme entrepreneur de spectacles,
- les structures adhérentes devraient pouvoir croiser des affinités artistiques et humaines.

<sup>1</sup> Commission Paritaire Nationale Emploi Formation - Spectacle Vivant

<sup>2</sup> Commission Paritaire Nationale Emploi Formation - Audiovisuel

<sup>3</sup> Centre National de la Cinématographie.

<sup>4</sup> Conseil Supérieur des Musiques Actuelles.

<sup>5</sup> Circulaire du 2 novembre 2006.

<sup>6</sup> Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

<sup>7</sup> Ecole Nationale d'application des Cadres Territoriaux.

## La synthèse des conclusions dégagées de l'étude sur l'emploi dans le spectacle en Languedoc-Roussillon

### Mobiliser les acteurs, maintenir et élargir la concertation dans les instances appropriées

La perspective de structurer le secteur du spectacle pour en développer l'emploi appelle, préalable à toute initiative, une mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés assise sur leur volonté de maintenir des rencontres de travail avec les autres parties, dont les instances régionales. En effet, en Languedoc-Roussillon, deux d'entre elles sont susceptibles de s'engager pour améliorer, dans le spectacle, une situation sociale dont les conséquences chiffrées deviennent inquiétantes : le Conseil Consultatif Régional des Professions du Spectacle et la Commission d'attribution des licences.

Les collectivités territoriales ont un rôle important à jouer dans la concertation qui devrait précéder des initiatives plus concrètes. En Languedoc-Roussillon, la vitalité artistique du spectacle est indéniable mais inégalement répartie. En effet,

- l'activité se concentre sur le département de l'Hérault au-delà de sa mesure démographique, notamment dans l'audiovisuel où plus de 60% des structures emploient plus des trois quart des salariés,
- sans préjuger de la pertinence de leur contenu, les chiffres sur la situation du Gard sont proportionnels à sa répartition de population,
- l'Aude, les Pyrénées-Orientales et la Lozère souffrent d'un déficit d'activités. La proportion de salariés du spectacle y est inférieure de plusieurs points à celle de la démographie<sup>1</sup> comme le nombre d'employeurs<sup>2</sup> et la masse salariale générée par les activités de ces trois départements ne représente que 12% de la masse salariale produite en région<sup>3</sup>.

Dans ce contexte, les trois commissions mises en place par le CCRPS ont un rôle éminent à jouer pour la structuration régionale du secteur. Lieux d'échanges et de réflexion, elles peuvent servir d'assise à la phase opérationnelle en impulsant une dynamique collective volontariste.

- La commission création/diffusion :  
ni le volume d'emploi, ni les conditions d'emploi ne figurent dans les critères d'appréciation des interventions publiques. Ainsi, il est impossible

d'évaluer la répercussion des aides sur le volume et la qualité de l'emploi. Dans le respect des spécificités administratives de chaque collectivité publique, il est recommandé une harmonisation des critères sociaux requis dans les dossiers de demande de subvention (par exemple : partie des financements destinés à l'emploi, nombre et type d'emplois, nature et durée des contrats, ...). Efficace en terme d'incitation, cette harmonisation permettrait aussi un suivi des mécanismes d'emploi et une évaluation pertinente de l'impact social des financements.

- La commission emploi/formation :  
l'étude l'haque, comme le travail effectué par les organisations professionnelles de la région et transmis au Conseil Régional pour le PRDFP (Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles), sont des sources de préconisations que nous ne reprenons pas ici. Cependant, l'importance structurante de la formation et son indéniable pouvoir de consolidation des parcours autorisent à souligner l'urgence d'une contractualisation entre l'État, la Région, l'AFDAS et les partenaires sociaux (Contrat d'Objectif Territorial Emploi/Formation). Une attention particulière serait portée à la cohérence des dispositifs proposés et leur efficacité sur le développement ou la consolidation des emplois et des structures.
- La commission législation/normes sociales :  
là encore, des propositions avancées seraient à reprendre. On soulignera le souci de coordonner la lutte contre le travail illégal (Décret n°97-213 du 11 mars 1997), la nécessité de recenser et mobiliser les moyens nécessaires, l'importance de disposer d'informations fiables pour s'assurer de la prise de responsabilité des cocontractants<sup>4</sup>.  
On rappellera aussi que l'application des normes vise un public large : syndicats de l'hôtellerie, agents territoriaux, associations départementales des Comités des Fêtes, associations départementales des Maires de France et offices du tourisme, pour le spectacle vivant.  
Pour le spectacle enregistré, la Commission Régionale du Film pourrait être partenaire d'actions de formation.

### Optimiser les parcours des salariés

#### ➔ Les emplois permanents

Le faible taux de permanents constitue une particularité à ne pas oublier dans une perspective de développement régional. Réparties entre 90% de

<sup>1</sup> Chiffres : Les Congés Spectacles.

<sup>2</sup> Chiffres : CNCS (Centre National Cinéma Spectacle)

<sup>3</sup> Chiffres : AFDAS.

<sup>4</sup> Pour lutter contre la dissimulation d'activité (« travail au noir»), l'article L 324-14 du Code du travail stipule que le donneur d'ouvrage doit s'assurer, lors de la conclusion d'un

contrat portant sur l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de service ou l'accomplissement d'un acte de commerce, d'un montant au moins égal à 3 000 euros TTC, que son cocontractant est en règle tant au niveau de son immatriculation, si cette dernière est requise, que de ses déclarations sociales et fiscales.

techniciens et administratifs non cadres et 10% de cadres, 1 633 personnes travaillent en région en 2003, la plupart dans le spectacle vivant (76% des salariés)<sup>1</sup>. Sous contrat à durée indéterminée, elles travaillent majoritairement à temps partiel, sans avoir accès au régime d'indemnisation chômage, et leur niveau de revenu est inférieur aux minima sociaux et le plus souvent au SMIC<sup>2</sup>.

Notons que si les artistes ne représentent que 1% des emplois permanents, soit 14 personnes en 2003, « l'impermanence » artistique paraît constitutive du modèle artisanal du spectacle et peut même être revendiquée comme une valeur ajoutée<sup>3</sup>.

#### ➔ Les emplois intermittents

Les salariés en CDD sont constitués à plus de 71% par les artistes<sup>4</sup>. La catégorie la plus importante est celle des musiciens<sup>5</sup> qui représente 35% de cette population et travaillent très majoritairement dans le secteur des Musiques Actuelles.

Comme dans les autres régions où la précarisation des salariés intermittents s'accroît, la concurrence devient la règle en raison d'un partage excessif du travail et donc, de la raréfaction de contrats de plus en plus brefs. Les durées de latence entre deux contrats s'allongent tandis que les conditions d'entrée et de maintien du salarié dans le régime intermittent se durcissent. Le turn over devient inquiétant, et la construction d'une véritable carrière presque impossible pour un salarié. Les employeurs eux-mêmes, parmi lesquels les porteurs de projets de petites structures, sont affectés par la situation générale qui contraint certains d'entre eux à quitter le secteur. Même si pour l'instant le nombre de artistes est stable (999 en 2005<sup>6</sup>), l'état social et le niveau de vie de ces professionnels devraient conduire dès maintenant l'ensemble des tutelles à anticiper des répercussions préoccupantes sur la probable augmentation de demandes dans les années qui viennent.

Qu'ils soient permanents ou relèvent de l'intermittence, bon nombre de salariés se maintiennent dans leur métier en s'efforçant de développer leur employabilité. Certains accroissent et diversifient leurs revenus en faisant des incursions à temps partiel dans l'animation, la formation professionnelle, l'enseignement, la démonstration, etc. Ainsi, ils participent à l'aménagement du territoire et il convient de noter que la superposition d'activités participe de la nécessité de les fixer sur le territoire. Ces activités annexes pourraient

être cernées pour faire l'objet de courtes formations spécifiques permettant de les conforter.

Sur ce plan, il serait judicieux de traiter, avec les parties prenantes et le plus rapidement possible, la question des interventions artistiques en milieu scolaire, dont l'une des difficultés est l'utilisation d'une structure comme employeur intermédiaire. En effet, l'assurance-chômage ne prend en compte les heures d'intervention artistique que si l'artiste qui les dispense est sous contrat avec un établissement d'enseignement. « *Il ne peut être fait de dérogation à ce principe en prenant en compte des prestations réalisées par l'intermédiaire de structures prestataires de service envers ces établissements* »<sup>7</sup>.

Quels que puissent être les débats sur la valeur accordée au travail en fonction du statut de l'organe employeur, le contrat de travail direct serait une solution au problème rencontré.

#### Repérer, soutenir et consolider les entreprises

Cependant, dans le champ des initiatives du spectacle, vaste et multiforme, la lecture est malaisée en raison de nomenclatures différentes tant dans l'intitulé des métiers que pour les employeurs. Les entreprises constituent une nébuleuse difficile à cerner et répondent à des logiques diverses. Taille, forme, objectifs, modes et niveaux de financement favorisent peu une vision synthétique et les différents réseaux communiquent insuffisamment.

Commençons par les interlocuteurs du cinéma et de l'audiovisuel (y compris les radios associatives) qui, en relation avec les Départements, devraient être repérés et identifiés pour consolider le tissu régional du secteur. Ce travail est d'ailleurs déjà en cours avec « LR cinéma », structure issue de la convention tripartite État/Région/CNC. Notons que pour les entreprises de l'audiovisuel et du cinéma, un Guide des obligations de l'employeur du cinéma et de l'audiovisuel a déjà été édité.

#### ➔ Le cinéma et l'audiovisuel

Depuis 2000, dans le cadre de la réforme territoriale et de la déconcentration du CNC, la DRAC<sup>8</sup> a une mission de conseil et de structuration du secteur professionnel de l'exploitation et de la production. Si elle ne dispose pas de crédits d'intervention pour soutenir directement la production en région, elle peut signer des conventions avec le Conseil Régional.

<sup>1</sup> Source : AUDIENS 2003.

<sup>2</sup> Même si l'échelle des salaires est étendue : de 405 à 18 269 € annuels, moyenne : 8 024 €. Source : AUDIENS 2003.

<sup>3</sup> Cf l'étude Lthaque : les artistes n'ambitionnent pas la permanence de l'emploi comme un objectif prioritaire.

<sup>4</sup> Source : Les Congés Spectacles 2005.

<sup>5</sup> Source : Les Congés Spectacles 2005.

<sup>6</sup> Source : ANPE Spectacle Paris.

<sup>7</sup> Lettre des ministres de la culture et de l'emploi - 21 novembre 2006.

<sup>8</sup> Pour l'audiovisuel, la DRAC soutient la diffusion, la formation et l'éducation artistique.

Ainsi, signée en octobre 2005, la convention tripartite État/Région/CNC devrait fortifier ce secteur en expansion mais encore fragile.

Elle a dès maintenant permis :

- la création d'un fonds de soutien à la création et à la production,
- la mise en œuvre d'une commission régionale du film chargée de l'accueil des tournages qui favorise en partenariat avec l'ANPE l'emploi des salariés locaux. En effet, un tournage génère des retombées économiques directes et indirectes, ces dernières dépendant des possibilités de réponses régionales à ses besoins en personnel, prestataires, etc. Ainsi, le soutien de la Région, voire des Départements, à des productions même modestes permet de capitaliser des bénéfices financiers et d'emploi mais aussi de formation et de développement des compétences locales. Il reste à inventorier le tissu régional, identifier les interlocuteurs et se rapprocher des Départements (Conseils Généraux).

Notons que le secteur s'est rassemblé dans le cadre d'un collectif de professionnels, le CIRCAM, interlocuteur dans la concertation à nourrir.

#### ➔ Le multimédia

Secteur émergent en Languedoc-Roussillon, fragile et dispersé, le multimédia appelle un défrichage volontariste. Certes, le CNC offre des dispositifs d'aide aux contenus et à la création mais compte tenu de la rigueur de la sélection, peu de projets régionaux en bénéficient. Pourtant, certains pourraient y prétendre mais le niveau des dossiers présentés est insuffisant. Des mesures d'accompagnement aux porteurs de projet sur la formalisation des dossiers soumis au CNC peuvent-elles être imaginées ?

Déjà, au titre de la convention tripartite DRAC /CNC /Région, un fonds d'aide à la création multimédia, financé par la DRAC et la Région, a vu le jour en 2005 pour permettre aux structures régionales de bénéficier d'aides à la maquette et à la production.

Mais peut-on concevoir des résidences pour assurer l'hébergement et l'accompagnement d'une œuvre de sa conception à sa réalisation ? Peut-on aller jusqu'à créer ou aménager des lieux de diffusion, les équiper en numérique, et soutenir la diffusion itinérante ?

#### ➔ Les radios associatives

En 2004, la fédération des radios associatives dénombrait 31 radios en Languedoc-Roussillon avec 23 CDI à plein temps, 19 CDI en temps partiels,

8 CDD et 68 autres contrats pour 885 bénévoles. Ainsi, les radios associatives jouent un rôle important, y compris sur le front de l'emploi.

Elles produisent en propre 80% de leurs programmes, sont des vecteurs de proximité et offrent une antenne à des thèmes délaissés par les radios nationales : informations locales mais aussi émissions littéraires accueillant écrivains ou éditeurs locaux, diffusion de groupes musicaux de la région, libre expression donnée à des passionnés passionnants. Ces radios locales associatives, qui occupent une niche unique et précieuse, favorisent l'émergence de nouveaux talents et offrent une alternative à la standardisation des médias nationales, ont particulièrement souffert de la disparition des emplois jeunes.

Les bénévoles qui dirigent ces radios manquent de temps pour explorer des pistes de financement. Pourtant, la question des ressources humaines y est vitale (relations permanents/bénévoles, gestion administrative, nouveaux modes d'organisation).

Comment accompagner ces radios ? Comment les aider à se suffire ? C'est ce que des échanges organisés et maintenus avec le secteur, dont la convention signée en 2005 entre la Région et la fédération des radios associatives non commerciales du Languedoc-Roussillon est un exemple, pourraient éclairer.

#### ➔ Rénover et équiper les scènes existantes

Le territoire est émaillé de nombreuses salles de spectacle qui appellent une mise en conformité à la sécurité et des aménagements acoustiques. Elles pourront alors accueillir, dans des conditions satisfaisantes, des équipes artistiques porteuses de nouveaux projets et désireuses de se confronter à un public varié. Bien sûr, ces investissements doivent s'appuyer sur un projet artistique et, d'un point de vue territorial, cohérent, ainsi que sur un budget de fonctionnement réaliste et pré financé.

#### ➔ Les micro structures

Le marché du travail du spectacle n'étant pas structuré, les conditions d'exercice des métiers sont devenues stressantes : la bataille pour la survie impose des parcours chaotiques et déstructurés, où la recherche de travail dévore le temps et l'énergie dans une satellisation permanente de l'activité. Et l'ensemble du secteur se déconstruit, se désagrège en une myriade de microstructures. Pour pouvoir faire « tourner » un spectacle, certains salariés sont contraints de monter leur structure, montage qui révèle très vite ses

limites. Cette pratique s'intensifie pourtant comme l'indiquent le nombre et la nature des licences de spectacle. En effet, la courbe du cumul du nombre de structures du secteur commerçant détentrices de la licence de spectacle stagne depuis 2002, révélant ainsi une pause des demandes de licence, alors que celle des structures du spectacle vivant accuse une croissance exponentielle.

Or, si certaines catégories disposent d'une pratique historique de la structure de production (le théâtre, la danse), d'autres (la musique, les arts de la rue) peinent pour la mettre en œuvre et sont rapidement pénalisées par le maquis administratif et le manque de moyens. De fait créées pour satisfaire aux exigences de facturation des organisateurs de spectacles plus que pour encadrer la production, ces petites structures sont généralement associatives. Aucun salarié qualifié n'y traite les questions administratives et les problèmes sont quotidiens, amputant le temps artistique et éveillant au sein de l'équipe des tensions qui finissent par mettre en péril le projet lui-même. Ce qui fragilise encore les salariés intermittents. Quand ne se pose pas la question de l'interposition (illégal), la présidence de l'association étant confiée à une personne proche de l'entourage artistique, prête-nom qui n'exerce aucune responsabilité.

Par ailleurs, les complexités administratives conduisent parfois les petites entreprises à externaliser la gestion de l'emploi sur des structures administratives dont certaines sont plus ou moins compétentes, voire plus ou moins légales.

Or, pour que chacun occupe sa juste place et assure pleinement son rôle, la responsabilité de l'emploi doit être identifiée et acceptée.

En effet, le salarié est la « personne qui s'engage, par un contrat de travail, à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération. Une personne peut être salariée de plusieurs employeurs, dans la limite de la durée maximale autorisée dans sa profession (art. L. 324-2 du Code du travail). Le Code du travail n'apporte pas de définition du salarié, mais la jurisprudence a défini l'existence du contrat de travail en se fondant sur trois éléments indissociables : l'exercice d'une prestation de travail pour le compte d'un tiers, la rémunération et le lien de subordination. Il y a lien de subordination dès lors que le travail est exécuté sous l'autorité d'une personne qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de celui qui réalise ce travail. La définition n'est donc pas donnée par la loi mais par la jurisprudence. Ex : Cass. Soc. 13-11-1996 n°4515<sup>1</sup>. »

C'est en s'appuyant sur ces éléments que l'on pourrait tenter de clarifier les relations contractuelles.

#### ► Les formes émergentes

Une des spécificités régionales réside dans la forte proportion de musiciens. Ils représentent 35,42% de la population de salariés<sup>2</sup> soit 1 645 personnes en Languedoc-Roussillon et 41% des demandeurs d'emploi du spectacle contre 25% au niveau national. Hors les musiciens de l'orchestre de Montpellier, soit environ une centaine, ils relèvent massivement des Musiques Actuelles<sup>3</sup>. Or, 49% des subventions publiques de la région affectées à la musique vont à 3 structures de musique dite « savante » ou classique<sup>4</sup>.

L'évolution des financements (copie privée, rémunération équitable, taxe parafiscale...) élargit le champ des soutiens, mais pour diverses raisons, l'accès à ces aides reste limité à un très petit nombre de projets. D'ailleurs, l'information peine à trouver un écho chez les acteurs concernés qui estiment assez sévères leurs critères d'attribution.

Ainsi, malgré des pratiques vivaces et diversifiées qui gagnent chaque jour de nouveaux publics, les Musiques Actuelles sont majoritairement soumises au seul secteur privé et à l'autofinancement, et souffrent de n'être pas reconnues comme champ culturel à part entière. La création de SMAC (Scène des Musiques Actuelles) supplémentaires<sup>5</sup>, combinée à la rénovation des salles existantes et à la consolidation des équipes d'acteurs locaux maillant le territoire, serait une mesure appréciable et favoriserait la diffusion. Enfin, d'autres soutiens pourraient se dégager au sein d'une instance de concertation territoriale permanente préconisée par le CSMA<sup>6</sup> et le Ministre de la culture<sup>7</sup>.

La même logique pourrait s'appliquer aux formes émergentes d'autres esthétiques : la danse, les arts de la rue, le cirque, le théâtre,...

#### Informer, former et responsabiliser les employeurs

Trois catégories dominent largement dans le spectacle vivant : les entreprises de spectacle, les services (prestataires techniques) et les occasionnels.

► Les employeurs « professionnels » d'entreprises de spectacle, souvent équipés en termes de ressources humaines et financières, pâtissent cependant de difficultés structurelles. En conflit avec la logique industrielle, l'économie de ces secteurs repose sur un modèle artisanal dont la survie dépend souvent de financements externes, majoritairement des fonds

<sup>1</sup> [www.cohésionsociale.gouv.fr](http://www.cohésionsociale.gouv.fr)

<sup>2</sup> Source : Les Congés Spectacles.

<sup>3</sup> Tel est le cas sur l'ensemble du territoire, étude Coulangeon, DEPS.

<sup>4</sup> Etude de l'OPPEs.

<sup>5</sup> Il y en existe une dans la région : la salle Victoire II à Montpellier.

<sup>6</sup> Conseil Supérieur des Musiques Actuelles.

<sup>7</sup> Circulaire du 2 novembre 2006.

publics. Mais les cahiers des charges associés à ces financements révèlent rarement que dans certains cas, la variable d'ajustement est la masse salariale. Il serait judicieux de prévoir que les dossiers de demande de subvention conditionnent le financement à la « bonne conduite ». Une politique de sensibilisation (information, formation) pourrait éclairer les consciences. A ce titre, les propositions du rapport Auclair devraient pouvoir être appliquées :

*« Le financement public du spectacle est soumis aux règles de portée générale qui sont applicables à toute intervention de l'État. Il en résulte trois types de conséquences :*

- *Les bénéficiaires de fonds publics sont réputés connaître et respecter la règle de droit qu'elle figure dans la loi ou ses règlements, ou dans des dispositions conventionnelles obligatoires*
- *Ils sont tenus de fournir un compte rendu d'emploi des subventions reçues.*
- *Il leur est interdit d'affecter ces sommes à un autre objet que celui pour lequel elles ont été attribuées comme de les transférer à un autre bénéficiaire.*

*Les règles portant sur les obligations sociales sont prioritaires en droit et prévalent donc sur tout autre engagement »<sup>1</sup>.*

Une convention pourrait clarifier l'obligation de mise en conformité du bénéficiaire avec les règles d'emploi pour renforcer l'efficacité de gestion, objectif prioritaire. Et pour optimiser les compétences en matière juridique, sociale et fiscale, des programmes de formation pourraient être non seulement proposés mais recommandés aux structures.

D'autre part, on pourra se pencher sur l'exemple du formulaire DC7 pour l'instant utilisé lors de l'attribution de marchés publics. Ce document remplace les certificats délivrés par les administrations et organismes compétents et atteste de la régularité de la situation du candidat retenu au regard de ses obligations sociales et fiscales<sup>2</sup>. Il peut être utilisé par les candidats retenus à un marché public qui doivent, préalablement à la signature et à la notification du marché, justifier auprès de l'acheteur de la régularité de leur situation fiscale et sociale. Le formulaire DC7 peut donc remplacer la production des certificats fiscaux et sociaux exigés au titre de l'article 46 du code des marchés publics et de l'arrêté du 31 février 2003 modifié susvisé.

On pourrait envisager la création d'un document s'inspirant du DC7, étendu à l'ensemble des caisses sociales et des financements publics.

#### ➔ Les employeurs occasionnels, le secteur commerçant

La création du Guichet Unique (GUSO) a permis une amélioration du travail déclaré. Cependant, les chiffres témoignent que certains employeurs se dédouanent encore de leurs cotisations. En particulier pour le secteur commerçant, où certains employeurs négligent leurs obligations<sup>3</sup>, un rapprochement avec les syndicats professionnels intéressés devrait permettre l'adoption des procédures conformes à la législation.

Même en tenant compte de la différence des champs d'application, les chiffres confirment le déficit de déclarations sociales des employeurs, dont 88% sont organisateurs occasionnels<sup>4</sup>. Les budgets de ces derniers sont limités malgré un dynamisme manifeste, et leurs pratiques sociales conduisent leur secteur, pourtant majoritaire en nombre d'employeurs et de salariés, à générer les rémunérations les plus faibles<sup>5</sup>. Il est vrai que les organisateurs occasionnels estiment peut-être marginales les activités du spectacle, mais il faut incriminer surtout leur manque de formation, l'appui de leur activité sur des bénévoles et l'insuffisance de personnel qualifié et d'encadrement.

Pourtant, le secteur occasionnel offre un gisement d'emplois considérable et diffuse les œuvres les plus diversifiées sur un territoire géographique très vaste. Étant donné son importance et sa diversité (commerçants, collectivités, maisons de retraite, hôpitaux, comités des fêtes, etc.), il est indispensable d'en faire l'un des interlocuteurs de la concertation.

#### ➔ Les communes

En Languedoc-Roussillon et en 2004, l'INSEE recense 3 183 administrations publiques générales<sup>6</sup> dont 1 545 communes, la plupart organisant plus de 6 manifestations par année. Il conviendrait de leur rappeler que, dans ce cas, elles sont dans l'obligation de faire état d'une licence de spectacle. Le CNFPT, Centre National de la Fonction Publique Territoriale, a une mission de formation et de régulation de carrière des agents territoriaux. Il dispose aussi de quatre ENACT (Ecole Nationale d'application des Cadres Territoriaux) qui procèdent à la formation initiale des cadres territoriaux à l'issue de leur concours ou de leur promotion interne. Le CNFPT et l'ENACT de Montpellier pourraient se rapprocher afin de débattre de la mise en place d'un module

<sup>1</sup> Source : Rapport Auclair.

<sup>2</sup> Article 39 de la loi n° 54-404 du 10 avril 1954 portant réforme fiscale. Articles 43 et 46 du code des marchés publics. Arrêté du 31 janvier 2003 modifié par l'arrêté du 28 décembre 2004 pris pour l'application de l'article 46 du code des marchés publics et de l'article 8 du décret n° 97-638 du 31 mai 1997 pris pour l'application de la loi n° 97-210 du 11 mars

1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal.

<sup>3</sup> Données de délivrance des licences.

<sup>4</sup> Source : CNCS.

<sup>5</sup> Source : AUDIENS 2003.

<sup>6</sup> Code NAF : 751

de formation sur le cadre juridique, social et fiscal du spectacle pour les cadres et agents territoriaux.

Comment aider les employeurs de ces trois secteurs économiques ci-dessus mentionnés à rationaliser leur démarche ?

- En mettant à leur disposition un précis de gestion simple et efficace : un « Guide de l'entrepreneur de spectacles », détaillant leurs obligations d'employeur, pourrait être complété de modèles pratiques (modèles de contrat de travail, bulletin de salaire, droits d'auteurs, etc.). Il pourrait être transmis aux demandeurs d'une licence d'entrepreneur de spectacle, mais aussi à tout entrepreneur déjà titulaire d'une ou plusieurs licences et même à tout organisateur de spectacles. Ce guide présenterait par ailleurs l'avantage de clarifier la relation contractuelle, d'engager les responsabilités et de réhabiliter le contrat de travail (ou contrat d'engagement) direct.
- En proposant à leurs cadres administratifs des formations en matière juridique, sociale et fiscale, d'une durée compatible avec leurs activités, pour optimiser leurs compétences.
- En mettant en œuvre, par le biais de la Commission d'Attribution de Licences, de courtes sessions sur les obligations de l'entrepreneur de spectacle : sociales, fiscales, droits d'auteurs, etc. Ces sessions seraient recommandées aux primo-demandeurs d'une licence.

## Mutualiser des emplois

Si, comme déjà soulignée, « l'impermanence » artistique est une caractéristique non réductible du secteur, il n'en va pas de même pour les emplois administratifs et de l'encadrement.

Pour tenter de rationaliser la gestion des micro-structures, viviers d'emplois intermittents techniques et administratifs qui pourraient devenir permanents, et dans la perspective d'économies d'échelle pour les entreprises, l'idée du groupement d'employeurs resurgit de loin en loin. Il existe en région une expérience de ce type, menée par ACE (Association Culture Emploi), dont il conviendrait de mesurer les effets.

La prudence étant de mise dans le cas d'une action pilote, quelques conditions devraient présider à son expérimentation.

- Le choix de la forme juridique doit être mûrement réfléchi :
  - La structure associative, où le bénévolat est la règle et dont la mise en

œuvre est simple, implique un Conseil d'Administration volontaire, présent et disponible pour définir les stratégies comme pour encadrer et soutenir l'équipe de salariés. Dans la durée, les membres du Conseil peuvent faillir à leur rôle et négliger d'exercer leur contrôle ce qui peut mener, si la direction de fait est assurée par un salarié, à une requalification de l'association par les services fiscaux.

- Instaurée par la loi du 17 juillet 2001, la SCIC<sup>1</sup>, est une nouvelle forme juridique adaptée aux entreprises ayant à la fois une vocation marchande et un but social. Son statut de société commerciale (SA ou SARL) constitue le socle d'une coopérative où le « multisociétariat » relève d'une logique de partenariat entre usagers, bénévoles, salariés et financeurs. La SCIC fait donc des salariés l'une des parties prenantes de l'organe décisionnaire mais sa « formule exigeante ne va pas de soi »<sup>2</sup>. Car les expériences dénombrées révèlent que la réglementation (nécessité d'agrément préfectoral, assujettissement à l'impôt sur les sociétés, inéligibilité à certains contrats aidés) impose une incontestable lourdeur justifiée par certains : « l'absence d'avantage fiscal et l'apparente lourdeur du dispositif peuvent par exemple décourager les personnes ne poursuivant que leur intérêt individuel, attitude contraire à la philosophie des SCIC<sup>3</sup> ».

En fonction des facteurs présidant au projet, on choisira donc entre la souplesse et une fragilité possible (association loi 1901), ou la lourdeur et une probable pérennité (SCIC).

- La structure emploierait des chargés de production, de diffusion, etc., mais n'interviendrait pas dans le lien contractuel entre le plateau artistique et le donneur d'ordres.
- Les entreprises adhérentes devraient pouvoir croiser des affinités artistiques et humaines pour pondérer la nature fondamentalement indépendante des porteurs de projets. En effet, les salariés d'emplois mutualisés ont à gérer des postes partagés, les équipes sont appelées à se rencontrer et pour fonctionner avec souplesse, le facteur humain, le respect mutuel, une forme de solidarité sont donc fondamentaux pour la réussite du projet.

Enfin, à l'issue de l'expérience, une évaluation en mesurerait l'efficacité : augmentation du nombre de permanents, retombées économiques et développement des projets artistiques.

<sup>1</sup> Société Coopérative d'Intérêt Collectif.

<sup>2</sup> Etude AVISE 2005.

<sup>3</sup> Etude AVISE 2005.

Ainsi, pour structurer et vitaliser les parcours professionnels et le secteur, c'est un ensemble de mesures qui devrait être profilé puis mis en oeuvre : optimisation du régime chômage dérogatoire, mise en conformité des pratiques des organisateurs de spectacles, formation, équilibrage des aides, développement de la diversité, etc. Ces démarches demanderont l'investissement de tous les acteurs avec leurs différences, leurs forces et leurs doutes pour maintenir, développer et diffuser une production diversifiée.

Quelques évolutions significatives	2003-2005
Demandeurs d'emploi	- 5,47 %
Intermittents du spectacle	- 20,36 %
Rmistes	- 0,50 %
Employeurs	3,22 %
Entrepreneurs de spectacles (cumul)	76,83 %
<i>dont administrations publiques générales</i>	59,30 %
<i>dont activités du spectacle</i>	269,81 %
<i>dont commerçants</i>	11,59 %

## Chiffres clés • Le spectacle en Languedoc-Roussillon

Salariés du spectacle travaillant en LR <sup>1</sup>	15 672	
<i>dont permanents</i>	1 633	10,42%
<i>moyenne annuelle du salaire brut perçu</i>	8 024 €	
<i>dont salariés en CDD</i>	14 150	90,29%
<i>moyenne annuelle du salaire brut perçu</i>	2 279 €	
Salariés résidant en LR bénéficiaires des Congés Spectacles <sup>2</sup>	4 644	
<i>dont artistes</i>	3 304	71,15%
<i>dont musiciens</i>	1 645	35,42%
<i>dont techniciens</i>	1 340	28,85%
Demandeurs d'emploi du spectacle <sup>3</sup>	7 036	
Intermittents du spectacle <sup>4</sup>	3 501	
Salariés admis au fonds transitoire <sup>5</sup>	455	
Rmistes du spectacle <sup>6</sup>	999	
Employeurs du Languedoc-Roussillon <sup>7</sup>	9 149	
<i>dont employeurs du spectacle vivant</i>	958	10,47%
<i>dont employeurs de l'audiovisuel</i>	109	1,19%
<i>dont autres employeurs</i>	8 082	88,34%
Employeurs utilisateurs du Guichet Unique <sup>8</sup>	8 025	87,71%
Etablissements titulaires d'une licence de spectacle <sup>9</sup>	1 595	
<i>dont activités du spectacle vivant</i>	784	49,15%
<i>dont commerçants (cafés, discothèques...)</i>	674	42,26%
<i>dont administrations publiques générales</i>	137	8,59%
Somme des salaires bruts ou bruts abattus <sup>10</sup>	45 350 311 €	
<i>dont salaires du spectacle vivant</i>	27 652 363 €	60,98%
<i>dont salaires de l'audiovisuel</i>	6 194 328 €	13,66%
<i>dont salaires des manifestations occasionnelles</i>	11 503 620 €	25,37%

<sup>1</sup> Source : AUDIENS 2003 incluant des salariés résidant hors région.

<sup>2</sup> Source : Les Congés Spectacles 2005.

<sup>3</sup> ANPE spectacle Paris 2005.

<sup>4</sup> Source : ASSEDIC LR 2005.

<sup>5</sup> Source : ASSEDIC LR 2005.

<sup>6</sup> ANPE spectacle Paris 2005.

<sup>7</sup> Source : Centre National Cinéma Spectacle 2005.

<sup>8</sup> Source : Centre National Cinéma Spectacle 2005.

<sup>9</sup> Source : DRAC LR 2005.

<sup>10</sup> Source : AUDIENS 2003. Ce chiffre correspond à la somme des assiettes de cotisations.





Légi Spectacle centre d'aide à la gestion du spectacle 10 rue des Rêves 34000 Montpellier 04 67 58 60 59