

L'OBSERVATOIRE DE
L'EMPLOI CULTUREL

LES NOTES DE

Emploi et spectacle

Synthèse des travaux
de la Commission permanente
sur l'emploi du Conseil national
des professions du spectacle (CNPS),
2003-2004



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Direction de
l'administration
générale

Département des
études et de la
prospective

Hors série
N° 33 – Septembre 2004

La Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) est présidée par Claude SEIBEL.

Le secrétariat de cette Commission est assuré par Nicolas BOUVET et Marianne REVOY de la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMDTS).

La coordination technique des travaux et la rédaction du rapport de synthèse sont assurées par Yves JAUNEAU et Frédérique PATUREAU du Département des études et de la prospective (Dep).

Responsable des publications : Jacqueline BOUCHERAT

© Ministère de la culture et de la communication, Direction de l'administration générale.
Département des études et de la prospective, Paris, 2004.

SOMMAIRE

Avant-propos par Jérôme Bouët et Paul Tolila	7
Présentation générale par Claude Seibel	9
Le contexte	17
La crise du printemps 2003	17
Un ensemble d'actions et de travaux menés en parallèle	19
Missions, organisation et fonctionnement de la Commission permanente sur l'emploi dans le spectacle	19
Une Commission sur l'emploi au sein du CNPS	19
Les acquis de la décennie 1993-2003 en termes de connaissance de l'emploi	20
Les objectifs, le champ et les modalités de travail de la Commission	21
Un bilan actualisé des sources statistiques	23
L'état des lieux des sources disponibles	23
Description des sources	23
Contribution de chaque source à la connaissance de l'emploi dans le spectacle	25
Un premier rapprochement des données produites : l'exemple du chiffrage des effectifs	27
Une comparaison des effectifs en photographie (année 1999) et en évolution (période 1996-2000)	27
Les premiers enseignements de ce rapprochement	28
Les principaux enseignements de chaque source	35
Insee : Enquête Emploi	35
Insee : Recensement de la population	36
Insee : déclarations annuelles de données sociales (DADS)	38
ACOSS	41
Caisse des congés spectacles	42

Unédic	45
Audiens	47
Afdas	48
ANPE culture-spectacle	49
Fichier « historique » des demandeurs d'emploi (ANPE culture-spectacle, Dares)	51
Pour aller plus loin	53
Mettre en place un dispositif de connaissance de l'emploi cohérent et adapté aux spécificités du secteur	53
Les travaux menés en région	54
Le constat d'une grande hétérogénéité	54
Vers une harmonisation ?	57
Annexes	59
Annexe 1 – Commission du CNPS sur l'emploi dans le spectacle	61
Annexe 2 – Liste des membres de la Commission	62
Annexe 3 – Calendrier et ordre du jour des réunions	67
Annexe 4 – Documents présentés en séance par les différents organismes	69
Annexe 5 – Présentation des sources statistiques	71
Insee : Recensement de la population	71
Insee : Enquête Emploi	72
Insee : déclarations annuelles de données sociales (DADS)	73
Acooss	75
Caisse des congés spectacles	76
Audiens	77
Unédic	78
Afdas	79
ANPE culture-spectacle	80
Annexe 6 – L'approche du champ du spectacle par le biais des nomenclatures générales	81
Nomenclature pour les études par profession (PCS)	81
Nomenclature pour les études par activité (NAF)	81
Nomenclature pour les études par métier (Rome)	82
Annexe 7 – Les deux nomenclatures harmonisées CPNEF-SV	83
Nomenclature des emplois	83
Nomenclature des employeurs	84
Annexe 8 – Quelques études régionales sur l'emploi dans le spectacle	86

Avant-propos

Observer l'emploi est une entreprise singulièrement complexe qui exige une pluralité d'approches (approche individus/approche entreprises, approche profession/approche secteur...) et la mobilisation d'un grand nombre de sources statistiques, difficilement comparables entre elles sans un important et patient effort de synthèse. Observer l'emploi dans le spectacle l'est encore bien davantage, s'agissant, au sein du secteur culturel, d'un univers particulièrement composite, parcouru en permanence par de profondes mutations.

Cette complexité s'accommode mal des situations de crise à l'occasion desquelles la recherche pressée du « bon » chiffre se voit inévitablement condamnée à demeurer infructueuse, conduisant le plus souvent à déplorer l'insuffisance, voire l'absence, de données statistiques de référence.

La Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS), qui réunit notamment l'ensemble des organisations professionnelles du secteur et des organismes producteurs de données, s'inscrit bien évidemment à contre-courant d'une telle position : de très nombreuses sources, – générales pour certaines, spécifiques au secteur ou à ses professions pour d'autres –, apportent aujourd'hui une connaissance objective, précise et partagée des emplois du spectacle. La plupart de ces sources ont fait l'objet depuis plusieurs années, le plus souvent à l'initiative des professionnels eux-mêmes ou en étroite concertation avec ces derniers, d'exploitations spécifiques qui constituent un socle de connaissance solide et diversifié.

C'est en s'appuyant sur ces multiples sources et en se nourrissant des résultats des travaux préexistants que les membres de cette Commission ont entrepris, depuis l'automne 2003, d'aller plus loin dans l'approfondissement de la connaissance, se proposant tout à la fois d'actualiser les données statistiques, d'expertiser de nouvelles sources, de mieux comprendre les divergences d'une source à l'autre et de proposer les améliorations nécessaires, afin de progresser dans la mise en place d'un système d'information cohérent, adapté aux caractéristiques et aux enjeux du spectacle.

Dans cette démarche de connaissance partagée, les missions respectives de la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles et du Département des études et de la prospective étaient naturellement sollicitées. La

DMDTS a ainsi été amenée à jouer un rôle actif dans l'animation de la Commission, en prolongement de celui qu'elle assume depuis 1993 au sein du CNPS et de sa mission générale de conduite des politiques publiques dans le domaine du spectacle. Le Dep, pour sa part, s'est vu confier la coordination technique des travaux. Dans le cadre d'un axe de travail spécifique sur l'emploi culturel formalisé il y a dix ans, il a accompagné depuis cette date la plupart des travaux réalisés sur le spectacle et conduit directement quelques-uns d'entre eux. Sa position de service statistique ministériel en faisait en outre un interlocuteur naturel de l'Insee et des différents organismes producteurs de données statistiques.

L'action coordonnée de la DMDTS et du Dep, approfondie depuis un an à travers de multiples travaux dont on trouvera un exemple marquant dans le présent rapport, ouvre la voie aujourd'hui à une prise en compte plus générale de la question essentielle de l'emploi culturel par l'ensemble des services du Ministère.

L'évolution des activités culturelles dans notre pays a montré la nécessité de cette prise en compte ; le travail déjà accompli démontrant, lui, que rien n'est insoluble lorsqu'un effort collectif se développe dans la cohérence, le dialogue et la durée.

Jérôme BOUËT
Directeur de la musique,
de la danse, du théâtre
et des spectacles

Paul TOLILA
Chef du département
des études et de la prospective

Présentation générale

Ce rapport présente une synthèse des travaux menés tout au long de l'année 2003-2004 par la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS).

Relancée en septembre 2003, dans le contexte de la crise sociale ouverte par la réforme du dispositif spécifique d'assurance-chômage des intermittents du spectacle, cette Commission a été créée il y a dix ans, en 1993, en même temps que le CNPS dont elle est une émanation (décret du 29 mars 1993). Elle s'est réunie pendant trois ans, alors que parallèlement étaient créés l'Observatoire de l'emploi culturel du Département des études et de la prospective (Dep) et la Commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant (CPNEF-SV). Au titre des différents travaux sur le spectacle menés depuis cette date, il faut citer le Contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation dans le spectacle vivant (CEP) et le travail d'harmonisation des nomenclatures des emplois et des entreprises, tous deux menés sous l'égide de la CPNEF-SV ; ainsi que les monographies professionnelles et le suivi statistique du marché du travail intermittent réalisés par le Centre de sociologie du travail et des arts et pilotés par le Dep.

Après quelques années de pause, la Commission a été réinstallée par le ministre de la Culture pour répondre aux objectifs suivants :

- actualiser les données statistiques sur l'emploi dans le spectacle ;
- promouvoir l'usage des deux nomenclatures harmonisées des emplois et des entreprises du spectacle vivant ;
- compléter le dispositif statistique à l'aide de nouvelles sources et comprendre les divergences ;
- élaborer sur ces bases un « diagnostic partagé » ;

et, plus factuellement :

- accompagner l'opération de croisement des fichiers sociaux, actuellement en cours à des fins de contrôle, afin que, de ce rapprochement, puissent être produits, à terme, des éléments de connaissance statistique fiables ;
- contribuer au suivi et à une démarche prospective dans le domaine de l'adéquation entre l'emploi, les métiers et la formation, à la demande éventuelle des partenaires sociaux et les organismes paritaires.

Le travail réalisé en 2003-2004 a consisté, de façon prioritaire, à rassembler et à expertiser l'ensemble des sources statistiques sur l'emploi dans le spectacle disponibles à ce jour et à préciser la place de chacune d'elles dans l'ensemble du champ d'analyse de la Commission. Ce champ, très large, comprend la totalité du secteur du spectacle (vivant, audiovisuel et enregistré) et la totalité des emplois (salariés et non salariés, permanents et intermittents).

Dix sources ont été examinées :

- quatre *sources générales*, parmi lesquelles trois sources émanant de l'Insee (Recensement de la population, Enquête Emploi, Déclarations annuelles de données sociales DADS). La quatrième est constituée par les données de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) ;
- six *sources professionnelles* ont simultanément fait l'objet d'exploitations actualisées : la Caisse des congés spectacles, l'Unédic, Audiens, l'ANPE culture-spectacle, le fichier historique de l'ANPE (exploité par la Dares¹) et l'Afdas.

Tableau récapitulatif des sources statistiques examinées en 2003-2004

Sources statistiques	Population observée (dans le cadre de la Commission)	Dernière année disponible
<i>SOURCES GÉNÉRALES</i>		
Insee, Enquête Emploi	Professionnels de l'audiovisuel et du spectacle (salariés en CDD, salariés en CDI, indépendants)	2002
Insee, Recensement de la population	Professionnels de l'audiovisuel et du spectacle (salariés en CDD, salariés en CDI, indépendants)	1999
Insee, DADS	Salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle et dans l'audiovisuel (quel que soit leur contrat)	2001
Acos	Salariés des entreprises de l'audiovisuel et du spectacle	2004
<i>SOURCES PROFESSIONNELLES</i>		
Caisse des congés spectacles	Intermittents ayant eu au moins un contrat (même s'ils ne sont pas indemnisés par l'Unédic)	2001
Unédic	Intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X du régime de l'assurance-chômage	2002
Audiens	Ensemble des salariés ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle (intermittents et permanents)	2000
Afdas	Entreprises de l'audiovisuel et du spectacle cotisant au titre de la formation professionnelle Salariés de ces entreprises ayant bénéficié d'au moins une formation	2003
ANPE culture-spectacle	Demandeurs d'emploi dans un des métiers du spectacle (en fin de mois)	2003
Fichier historique ANPE/Dares	Demandeurs d'emploi dans un des métiers du spectacle (suivi sur l'année)	2003

1. Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Deux des sources générales (les DADS et les statistiques de l'Acoss) ont été utilisées pour la première fois sous l'angle d'une connaissance des emplois du spectacle. Toutes deux présentent le grand intérêt de rapprocher les informations sur les entreprises et sur leurs salariés, avec des possibilités de localisation fine.

Les principaux résultats de ces exploitations font l'objet du présent rapport. Sont rappelés au préalable, dans un chapitre méthodologique (voir partie II), les caractéristiques et le champ de chacune des dix sources examinées (voir tableau en page 10), étape obligée qui a été à l'ordre du jour des toutes premières séances de travail de la Commission. En ce qui concerne la présentation des résultats eux-mêmes (voir partie III), un point de vue un peu particulier a été privilégié, qui consiste à mettre en relief « le » ou « les » résultats forts de chaque source.

Ce parti pris résulte d'un postulat que partagea rapidement l'ensemble des membres de la Commission : **il n'y a pas une source unique susceptible de couvrir, à elle seule, l'ensemble des informations souhaitées sur l'emploi dans le spectacle ; il n'y a donc pas non plus un chiffre unique de l'emploi qui serait le « vrai chiffre » : les estimations produites par chaque source résultent d'abord d'une double convergence des concepts utilisés et des modalités de gestion propres à chaque organisme producteur. La connaissance des emplois du secteur passe donc nécessairement par le rapprochement de l'ensemble de ces sources, dans un esprit de complémentarité et d'enrichissement mutuel.**

Dans cette logique, sont présentés ci-dessous les principaux enseignements que l'on peut tirer de chacune des sources pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle.

L'EMPLOI DANS L'AUDIOVISUEL ET LE SPECTACLE VIVANT à partir des SOURCES GÉNÉRALES

Enquête Emploi (Insee) : ensemble des professionnels de l'audiovisuel et du spectacle, caractéristiques des actifs et des emplois, approche de la pluriactivité

Selon l'*Enquête Emploi* 2002 de l'Insee, on peut estimer que 116 000 actifs environ exercent une profession de l'audiovisuel et du spectacle. Il s'agit ici de la profession déclarée par l'individu comme « profession principale ».

Ces professionnels sont majoritairement des hommes (66 %) et sont plutôt jeunes (près des deux tiers ont moins de 40 ans).

Par ailleurs, la précarité de l'emploi est assez marquée pour ces professions : le temps partiel (33 %) et les contrats à durée déterminée (52 %) y sont plus répandus que dans d'autres professions.

Recensement de la population (Insee) : ensemble des professionnels de l'audiovisuel et du spectacle, données régionales détaillées et évolution de long terme

Le *Recensement de la population* permet par ailleurs, toujours pour ces mêmes professionnels, de mesurer l'évolution de l'emploi entre 1990 et 1999 aux

niveaux national, régional et local. On observe ainsi que le nombre d'actifs dans les professions de l'audiovisuel et du spectacle a augmenté de 37 % entre ces deux dates, contre 4 % seulement pour l'ensemble des professions au cours de la même période. Cette très forte augmentation a uniquement profité aux salariés en contrat à durée déterminée (et donc à l'emploi intermittent) : le nombre de salariés en CDI a en effet diminué et celui des travailleurs indépendants n'a que faiblement augmenté.

DADS (Insee) : salariés de l'audiovisuel et du spectacle, heures travaillées et volume de travail, données régionales

Environ 360 000 salariés ont travaillé au moins 1 heure dans le spectacle en 2001, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Cependant, parmi eux, seuls 110 000 ont effectué plus de 500 heures dans ce même secteur. Parmi les 250 000 autres, les trois quarts ont travaillé au moins une heure dans un secteur différent du spectacle.

Pour tous les salariés ayant travaillé au moins 1 heure dans le spectacle en 2001, la répartition globale du nombre total d'heures travaillées se répartit ainsi : 60 % dans le spectacle (dont cinéma et vidéo : 10 %, radio et télévision : 17 %, spectacle vivant : 31 %, édition d'enregistrements sonores : 2 %) et 40 % en dehors du spectacle.

En 2001, le secteur comprenait 24 200 établissements dont 17 300 dans le spectacle vivant et 6 900 dans l'audiovisuel.

Acoss : entreprises et masse salariale des secteurs du spectacle et de l'audiovisuel, données régionales

Selon les données de l'Acoss, en mars 2004, les entreprises de l'audiovisuel et le spectacle vivant emploient respectivement 62 000 et 92 000 salariés (toutes professions confondues y compris celles qui ne relèvent des métiers du spectacle). En moyenne annuelle, l'évolution de l'emploi salarié entre 1997 et 2004 a été de 4,6 % dans l'audiovisuel et de 7,2 % dans le spectacle vivant.

Toujours à cette même date, les salaires moyens mensuels sont de 2 400 euros dans l'audiovisuel et de 1 400 euros dans le spectacle vivant. Cette différence entre le spectacle vivant et l'audiovisuel a eu tendance à se réduire très légèrement entre 1997 et 2004 : tandis que le salaire moyen dans le spectacle vivant augmentait en moyenne annuelle de 1,1 %, il diminuait de 0,4 % dans l'audiovisuel.

L'EMPLOI DANS L'AUDIOVISUEL ET LE SPECTACLE VIVANT à partir des SOURCES PROFESSIONNELLES

Caisse des congés spectacles : intermittents de l'audiovisuel et du spectacle, connaissance des professions, du travail et des rémunérations

En 2001, la *Caisse des congés spectacles* recense environ 120 000 intermittents. L'évolution depuis une quinzaine d'années montre un net déséquilibre entre la croissance des effectifs d'intermittents (qui a triplé) et celle du volume de travail (qui a doublé). Les situations individuelles se sont globalement dégradées sur cette période, en particulier pour les artistes.

Pour cette même année 2001, la répartition des salariés intermittents est la suivante : 62 000 artistes (dont 28 000 musiciens, 23 000 comédiens et 5 000 danseurs), 20 000 cadres, 31 000 techniciens et 5 000 ouvriers.

Unédic : intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X, effectifs, cotisations prélevées et prestations versées

Au cours de l'année 2002, l'Unédic recense environ 103 000 intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X du régime de l'assurance-chômage. Le montant total des prestations versées à ces intermittents est de 957 millions d'euros alors que le total des cotisations encaissées atteint 128 millions d'euros.

Selon les données de l'Unédic, les effectifs indemnisés au titre des annexes VIII et X du règlement de l'assurance-chômage, comme les masses de prestations versées et de cotisations encaissées, se sont accrus très rapidement entre 1992 et 2002 : 109 % pour les effectifs, 150 % pour les prestations, et 148 % pour les cotisations encaissées au titre de l'assurance-chômage.

Audiens : ensemble des salariés ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle, intermittents et permanents

La source Audiens inclut l'ensemble des salariés ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle et ce, quel que soit leur statut (intermittent ou permanent). Sur la période 1996-2000, le rythme moyen annuel d'évolution du nombre de salariés a été de 6 % pour les intermittents et de 8 % pour les permanents.

Afdas : la formation professionnelle des salariés des entreprises de l'audiovisuel et du spectacle

En 2003, environ 30 000 personnes travaillant dans le spectacle vivant et l'audiovisuel ont suivi un stage de formation. Environ 60 % d'entre elles ont un emploi permanent, et 40 % sont intermittents.

Environ 20 000 entreprises de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont cotisé en 2003 pour le dispositif de formation professionnelle de l'Afdas. Le montant total des contributions collectées pour la formation professionnelle par ces mêmes entreprises s'élève à environ 60 millions d'euros pour cette même année.

ANPE culture-spectacle : ensemble des demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel, caractéristiques, régime d'indemnisation

Au 31 décembre 2003, on enregistre à l'ANPE culture-spectacle 141 000 demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel, soit 3,7 % de plus qu'en fin 2002. Parmi eux 65 % sont indemnisés dont 62 % dans le régime d'assurance-chômage.

Fichier historique de l'ANPE/Dares : demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel, récurrence du chômage, activité réduite

Par ailleurs, l'exploitation du fichier historique des demandeurs d'emploi de l'ANPE par la Dares permet d'avoir des informations sur la récurrence du chômage et sur l'activité réduite. Sur les dix premiers mois de l'année 2003, la durée moyenne d'inscription des demandeurs d'emploi des métiers du spectacle à l'ANPE est de 8,9 mois pour les métiers artistiques et de 8,6 mois pour les métiers techniques. Pour ces mêmes demandeurs d'emploi, la part des mois accompagnés d'une activité réduite est de 56 % pour les métiers artistiques et de 53 % pour les métiers techniques.

Il est possible aujourd'hui de résumer le travail accompli sous la forme de quelques constats très généraux qui permettront à la Commission de poursuivre et d'approfondir la connaissance du champ qui lui a été confié.

• *Premier constat : abondance et richesse des sources*

La complexité inhérente à toute étude sur l'emploi, *a fortiori* lorsqu'elle se focalise sur un secteur aussi hétérogène et mouvant que celui du spectacle, conduit souvent l'observateur pressé au constat d'une absence ou d'une insuffisance des outils d'observation. Le travail mené par la Commission constate et réaffirme au contraire fortement qu'il existe aujourd'hui, pour connaître et suivre les évolutions de l'emploi dans le spectacle, de très nombreuses sources statistiques dont les atouts (et bien sûr, les limites) sont désormais bien connus.

• *Constat n° 2 : convergence globale des données emploi*

Si le rapprochement des données produites par les différentes sources se trouve par définition limité par le champ et les caractéristiques intrinsèques de chaque source, en fonction des besoins propres à chaque organisme producteur, toutes les données en évolution disponibles sur les emplois convergent pour décrire un secteur en très forte croissance depuis les dix dernières années.

• *Constat n° 3 : mise en place d'un système d'information cohérent, fondé sur la complémentarité des sources*

Aucune source ne pouvant prétendre apporter l'ensemble des informations souhaitées sur l'emploi dans le spectacle, chacune a donc été examinée sous l'angle de ses apports spécifiques et originaux à la connaissance de l'emploi (ses « atouts »), dans le but d'établir un système d'informations riche et cohérent combinant les apports les plus déterminants de chaque source. Nous poursuivrons dans ce sens au cours des prochaines étapes.

• *Constat n° 4 : amélioration possible du système d'information*

La lisibilité des données produites sur l'emploi dans le spectacle peut être grandement améliorée, à la fois, à court terme, par l'implémentation de nomenclatures harmonisées communes, au sein des systèmes d'informations propres à chaque organisme producteur, et à plus long terme, par les prolongements attendus de l'opération de croisement des fichiers sociaux.

Les outils d'harmonisation existent pour le spectacle vivant, élaborés à l'issue d'un long travail mené depuis plusieurs années à l'initiative de CPNEF-SV.

La Commission recommande fortement cette implémentation et a entrepris d'aider techniquement les organismes producteurs à franchir cette étape décisive pour l'amélioration de la connaissance de l'emploi en organisant, avec les directions du ministère (DMDTS et Dep), des groupes de travail restreints associant organismes producteurs, CPNEF-SV et spécialistes de la codification (Insee).

Par ailleurs, il est indispensable que le croisement des fichiers sociaux puisse également déboucher sur une amélioration de la connaissance statistique du secteur. L'utilisation des données issues de ce croisement, rendues anonymes, nécessitera une réelle volonté politique.

Au terme de ces premiers mois de travail, l'ampleur du champ d'intervention de la Commission et la richesse des sources explorées laissent encore en suspens de nombreuses investigations, parmi lesquelles :

- un approfondissement du champ de l'audiovisuel et du spectacle enregistré, dans la mesure où la Commission a été amenée, cette année, à privilégier le spectacle vivant, en raison des nombreux et importants travaux préexistants sur ce secteur ;
- un éclairage complémentaire sur les entreprises, notamment par la poursuite des exploitations des sources DADS et ACOSS, le travail mené jusqu'à présent ayant essentiellement porté sur les salariés ;
- une meilleure connaissance des données régionales, en cohérence avec le développement du dialogue social en région. Il sera proposé aux régions un cadre d'étude harmonisé, mobilisant les sources nationales exploitables au niveau régional : recensement de la population (1990 et 1999 en attendant celui de 2008 qui sera ensuite quinquennal), DADS, données sur le marché du travail de l'ANPE culture-spectacle, données de l'ACOSS ;
- une connaissance plus précise de l'emploi permanent, les sources statistiques jusqu'à présent mobilisées se révélant insuffisantes.

Ces besoins de connaissance complémentaires apparaissent comme autant de pistes de travail possibles pour les mois à venir. Il est par ailleurs envisageable que la Commission soit saisie par les partenaires sociaux d'une réflexion préalable portant sur l'évolution des métiers, des qualifications, des compétences et de la formation : la nouvelle loi sur la formation professionnelle² prévoit en effet la mise en place d'observatoires de métiers par branche et confie la responsabilité de ces observatoires aux partenaires sociaux.

Le travail accompli en 2003-2004 n'aurait pas été possible sans un fort investissement de l'ensemble des partenaires sociaux qui ont su faire preuve, tout au long des séances de travail, d'une mobilisation et d'une implication exemplaires. Il n'aurait pas été possible non plus sans la participation active des producteurs de données statistiques, soucieux de faire partager leurs compétences spécifiques, ni sans celle des experts du domaine qui ont discuté et testé la validité des résultats obtenus, au fil de leur production. Je tiens ici à les remercier tout

2. Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

particulièrement, ainsi que les deux directions du ministère de la Culture qui ont porté ces travaux : la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, qui a assuré le secrétariat de la Commission (Nicolas Bouvet et Marianne Revoy), et le Département des études et de la prospective (Yves Jauneau et Frédérique Patureau) qui a assuré tous les travaux techniques et rédigé le rapport de synthèse.

Un cadre de réflexion et d'action est aujourd'hui tracé : il suscite une forte attente de tous les partenaires au sein de la Commission, ce qui augure favorablement de la poursuite des travaux.

Claude SEIBEL
Président de la Commission

Le contexte

La crise du printemps 2003

La signature, au printemps 2003, d'un accord visant à réformer le dispositif d'assurance-chômage des artistes et techniciens intermittents de l'audiovisuel, du cinéma et des spectacles, conclu entre certains des partenaires sociaux gestionnaires de l'Unédic (*Protocole d'accord* du 26 juin 2003, agréé le 7 août 2003), a ouvert une période de crise dont les manifestations et les effets ont dépassé très largement les frontières de la communauté professionnelle concernée. L'engagement d'une telle réforme intervenait en réponse au constat, réitéré tout au long des dix dernières années³, d'un creusement du déficit du régime spécifique d'assurance-chômage dont bénéficient les professionnels de ce secteur.

Cette crise a conduit les pouvoirs publics à mettre en œuvre une série de mesures et d'actions destinées à apporter des réponses et des améliorations aux critiques formulées.

Il ne s'agit pas ici d'en dresser l'inventaire ni la chronologie, mais seulement de rappeler, au risque de simplifier à l'excès, qu'elles répondaient à deux préoccupations majeures :

- une *préoccupation de contrôle* des entreprises du secteur, dans le but de repérer les abus du recours à l'intermittence et de débusquer les fraudes éventuelles, en réponse directe aux très nombreuses critiques pointant les dérives du système ;
- une *préoccupation*, plus générale, *visant à développer une connaissance approfondie, objective et partagée* des conditions d'emploi des professionnels concernés afin, d'une part, d'éclairer les difficultés et déséquilibres réels d'un secteur marqué par la généralisation d'une forme spécifique de flexibilité salariale (« CDD d'usage »), et d'autre part, de discerner les enjeux de la réforme

3. Les dysfonctionnements du système ont fait l'objet d'analyses détaillées et convergentes au cours des dix dernières années. On peut se reporter notamment aux Rapports Marimbert (1992), Vincent (1992), Devaux (1994), Roigt/Klein (2002).

en cours sur l'avenir du secteur et de contribuer à une redéfinition des politiques publiques à l'égard de celui-ci⁴.

Un ensemble d'actions et de travaux menés en parallèle

Au titre des actions mises en œuvre, on peut citer notamment :

- le Plan d'action contre le recours abusif à l'intermittence et le travail dissimulé, animé et coordonné par la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (Dilti).
- l'Ordonnance du 6 novembre 2003 relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle. Cette ordonnance rend possible, d'une part, le croisement des fichiers des différents organismes de protection sociale du secteur (Unédic, Audiens, Caisse des congés spectacles), dans le but de faciliter les opérations de contrôle, et d'autre part, rend obligatoire le recours au Guichet unique du spectacle occasionnel (Guso) pour le paiement de la totalité des cotisations et contributions de sécurité sociale des artistes et techniciens travaillant pour des employeurs occasionnels du spectacle ou dont l'activité principale n'est pas le spectacle ;
- la Mission confiée en juillet 2003 à Bernard Gourinchas, président de l'Association des employeurs du service public de l'audiovisuel (Aespa), visant à examiner les abus du recours au CDD d'usage dans les sociétés de service public de l'audiovisuel.

Parallèlement à ces actions, des travaux de réflexion ont été lancés :

- la Mission confiée en septembre 2003 à Bernard Latarjet, président de l'Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette, d'organiser un débat national sur l'avenir du spectacle vivant, dans le but d'aboutir à un diagnostic partagé (entre élus, structures publiques, professionnels...) sur l'état et les enjeux des politiques publiques en faveur de ce secteur ;
- la réactivation en septembre 2003 de la Commission permanente du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) sur l'emploi dans le spectacle dont la présidence a été confiée à Claude Seibel, président du « Groupe des métiers et qualifications » auprès du Commissariat général du Plan.

4. Un plan de soutien à l'emploi artistique a été annoncé par le président de la République, ainsi qu'une loi d'orientation pour le spectacle.

Missions, organisation et fonctionnement de la Commission permanente sur l'emploi dans le spectacle

Une Commission sur l'emploi au sein du CNPS

Le décret du 29 mars 1993⁵ instituant un Conseil national des professions du spectacle⁶ auprès du ministre chargé de la Culture prévoyait déjà, dans son article 7, la possibilité de créer une ou plusieurs Commissions spécialisées au sein du Conseil, et instituait expressément une Commission chargée d'examiner les questions d'emploi.

Cette Commission s'est effectivement réunie à plusieurs reprises en 1994 et 1995 sous la forme d'un groupe de travail intitulé « Études, statistiques et observatoire de l'emploi culturel » et composé de représentants des organisations professionnelles, des organismes sociaux, du ministère chargé de la Culture et du ministère chargé de l'Emploi. L'objectif poursuivi par ce groupe de travail spécialisé était double : il s'agissait, d'une part, de prendre connaissance et de mettre à disposition un certain nombre de travaux statistiques relatifs à l'emploi du secteur et de discuter de leurs résultats ; d'autre part, d'inciter au lancement de travaux nouveaux, sur des domaines ou des thèmes sur lesquels le constat d'une insuffisance d'éléments de connaissance aurait été posé.

Les réunions du groupe ont ainsi été l'occasion de discuter des données quantitatives sur les professionnels de l'audiovisuel et des spectacles produits à l'initiative du Département des études et de la prospective du ministère de la Culture, disponibles à partir des sources statistiques générales et de quelques sources professionnelles (traitements opérés à partir des données de l'ANPE spectacle, du Griss et de la Caisse des congés spectacles). Mais également de prendre connaissance de travaux en cours sur les techniciens intermittents⁷ et d'organiser le lancement d'une étude quantitative sur les comédiens, première enquête nationale de grande ampleur sur cette profession qui constituait alors, en termes d'effectifs, la première population artistique du spectacle⁸.

La crise ouverte au printemps 2003 a incité le ministre de la Culture à réactiver les travaux de cette Commission sur l'emploi (réunion du 4 septembre 2003 du CNPS).

5. Modifié par le décret 2003-1096 du 14 novembre 2003.

6. Le CNPS, présidé par le ministre de la Culture, est composé de représentants des ministres chargés de la Culture, de l'Intérieur, du Budget, du Travail et de l'Emploi, de la Sécurité sociale, de la Jeunesse et des Sports, de la Communication ; de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ; de représentants des collectivités territoriales (art. 3). Il est chargé d'examiner et de suggérer les mesures propres à améliorer l'emploi culturel et les politiques de formation associées. Il peut proposer toute étude qu'il juge nécessaire et recevoir communication de celles qui émanent des administrations (art. 2).

7. Janine Rannou, *Les itinéraires d'emploi des cadres, techniciens et ouvriers intermittents de l'audiovisuel et des spectacles*, Paris, CSA/Dep, 1996, et *Les carrières des intermittents techniques de l'audiovisuel et des spectacles. De l'individu à la communauté de métier*, Paris, CSA/Dep, 1997.

8. Pierre-Michel Menger, *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, Dep, Ministère de la Culture/La Documentation française, 1997.

Les acquis de la décennie 1993-2003 en termes de connaissance de l'emploi

En près de dix ans, plusieurs travaux convergents, menés en concertation avec les organisations professionnelles du spectacle et le plus souvent, à leur initiative, ont contribué à une amélioration très significative de la connaissance du secteur.

Il convient de citer tout particulièrement :

– le Contrat d'études prospectives (CEP) sur l'emploi et la formation dans le spectacle vivant, signé en 1994 entre l'État (ministère de l'Emploi, ministère de la Culture) et la profession (Commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant, CPNEF-SV⁹).

Sur la base d'un état des lieux exhaustif des sources statistiques alors disponibles, ce CEP a produit une analyse complète, approfondie et en évolution du secteur du spectacle vivant, de ses entreprises et de ses emplois, mais aussi un ensemble de préconisations pour l'avenir et le développement de ce secteur¹⁰ ;

– le travail d'harmonisation des nomenclatures en usage dans le spectacle vivant, opéré à l'initiative de la CPNEF-SV dans le but d'améliorer la lisibilité de l'emploi du secteur, qui a conduit à l'élaboration, en étroite concertation avec les organismes professionnels et les organismes sociaux, de deux nomenclatures harmonisées (nomenclature d'emplois, nomenclature d'employeurs), aujourd'hui finalisées, testées et utilisables¹¹.

On peut citer également un ensemble de travaux menés sur plusieurs professions du spectacle¹² qui ont contribué à un approfondissement significatif des problématiques communes à ces métiers (formation, insertion, analyse des trajectoires individuelles, multiactivité professionnelle, rémunérations...).

L'apport cumulé de ces différents travaux conduit aujourd'hui à définir les missions de la Commission permanente sur l'emploi dans le spectacle en des termes assez différents de ceux de 1993.

9. Signalons par ailleurs qu'un Contrat d'études prospectives a été mené sur le champ de l'audiovisuel (voir *L'Audiotvisuel*, Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité/DGEPF, coll. « Synthèse prospective formation emploi », n° 32, septembre 2000).

10. Rémi Debeauvais, Pierre-Michel Menger, François Piettre *et alii*, *Le spectacle vivant*, Paris, La Documentation française, 1997, 442 p.

11. *Les métiers du spectacle vivant et leurs classifications*, Paris, CPNEF-SV, 2001, 348 p. et *Nomenclature des employeurs du spectacle vivant*, Paris, CPNEF-SV, 2003.

12. Voir P.-M. Menger sur les comédiens (*La profession de comédien...*, *op. cit.*), Philippe Coulangeon sur les musiciens (*Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, Dep, Ministère de la Culture/La Documentation française, coll. « Questions de culture », 2004) et travail en cours de Janine Rannou sur les danseurs. La réalisation de ces différentes monographies professionnelles a été suivie étroitement par des comités de pilotage réunissant les organisations professionnelles membres de la CPNEF-SV.

Les objectifs, le champ et les modalités de travail de la Commission

Si l'objectif prioritaire de la Commission est bien toujours de produire une connaissance objective et partagée des emplois du secteur¹³, il s'agit, à la fois plus précisément et plus largement que dans le passé :

- *de dresser un état des lieux complet et actualisé de l'ensemble des sources statistiques disponibles*, afin de mettre en place, de façon durable, un système d'information sur l'emploi dans le spectacle – objectif qui suppose l'expertise approfondie des sources existantes, mais aussi l'élaboration de propositions concrètes d'amélioration des données produites ;
- *de mettre en œuvre une réflexion générale et prospective sur les métiers et les qualifications*, en liaison avec les organismes compétents, notamment la CPNEF-SV et l'Afdas.

Cette capacité d'expertise et de recommandation attendue de la Commission, qui s'exprime déjà dans le choix d'associer à ses travaux des experts du monde de la statistique publique et des milieux scientifiques¹⁴, prend acte des connaissances capitalisées par l'ensemble de la communauté professionnelle au contact des différents travaux menés précédemment.

Par différence et complémentarité avec les autres missions menées en parallèle, le champ d'intervention et de réflexion de la Commission permanente est bien celui de l'« emploi dans le spectacle ». Plus précisément donc, la Commission s'intéresse à :

- *l'ensemble des emplois*, quels qu'en soient le statut (salarial : permanents sur CDI, intermittents sur CDD/non-salarial) et la nature (artistique, technique, administrative...);
- *l'ensemble du spectacle*, c'est-à-dire à toutes les formes du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

En outre, son objectif de production de connaissance lui assigne de n'avoir à traiter que de *données statistiques anonymes*, ce qui la distingue des opérations de contrôle portant, par définition, sur des données individuelles.

La Commission a fonctionné depuis l'automne 2003 au moyen de réunions plénières mensuelles dont le contenu était préparé, dans l'intervalle, par les membres d'un groupe technique, également présidé par C. Seibel¹⁵.

Jusqu'en janvier 2004, l'essentiel du travail de la Commission a porté sur l'expertise des différentes sources statistiques permettant d'appréhender l'emploi dans le spectacle, chacune des sources examinées faisant l'objet d'une note détaillée rédigée par chaque organisme producteur et présentée oralement par l'un de ses représentants¹⁶. Le présent rapport rend donc compte de façon synthétique de cette première partie du travail.

13. Voir annexe 1, p. 61.

14. Voir annexe 2, p. 62.

15. Voir annexe 3, p. 67.

16. Voir annexe 4, p. 69.

Un bilan actualisé des sources statistiques

L'état des lieux des sources disponibles

Les sources statistiques examinées sont de deux types :

- *les sources générales* : trois d'entre elles émanent de l'Insee et concernent l'ensemble de la population active (Enquête Emploi, recensement de la population) ou une partie des salariés (Déclarations annuelles de données sociales, DADS). Une exploitation particulière de ces sources a été opérée, sur les professionnels de l'audiovisuel et du spectacle (par profession) ou sur le champ du spectacle (par activité). Par ailleurs, l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) a réalisé une exploitation spécifique de ses données sur le champ du spectacle ;
- *les sources professionnelles* : il s'agit de données statistiques issues d'organismes de protection sociale (Caisse des congés spectacles, Audiens, ANPE culture-spectacle et Unédic) et de formation (Afdas).

*Description des sources*¹⁷

Recensement de la population (Insee)

Outre des données démographiques et des données relatives aux logements, le Recensement de la population fournit, tous les huit ou neuf ans, une photographie de la population active occupée. Son caractère exhaustif permet une approche précise de l'emploi dans le spectacle, par profession (PCS) ou par activité (NAF). À partir de 2004, le Recensement de la population se fait « en continu ».

Enquête Emploi (Insee)

L'Enquête Emploi fournit les mêmes données statistiques que le Recensement (avec, en outre, le repérage d'une éventuelle activité secondaire pour les actifs). Sa fréquence (annuelle jusqu'en 2002, l'Enquête Emploi devient trimestrielle à partir de 2003) permet un suivi régulier de l'emploi dans le spectacle. Cependant,

17. Une description plus complète de chacune des sources statistiques figure en annexe 5, p. 71-80.

la méthode par sondage (1/300 environ) limite la portée des résultats et ne permet en aucun cas des exploitations fines (notamment, des résultats au niveau régional).

DADS (Insee)

À partir des déclarations administratives remplies par les employeurs, les DADS décrivent de façon très précise une partie de la population salariée française (taux de couverture : 75 % environ). Cette source fournit des données sur les volumes d'emploi et sur les salaires. Sa fréquence annuelle permet en outre de reconstituer des trajectoires individuelles (par exemple : un salarié du spectacle repéré l'année n est-il encore présent l'année n + 1 ?). Dans le cadre de la Commission, une exploitation particulière sur le champ du spectacle et sur la période 1993-2001 a été spécialement réalisée par l'Insee (Division « Salaires et revenus d'activité »). Toutefois, le repérage de la population des intermittents à partir de cette source ne peut être opéré de façon certaine : la notion d'intermittence y est en effet approchée à partir de l'observation du volume d'heures travaillées par chaque individu.

Acoss

L'Acoss est chargée, avec les Urssaf et les Caisses générales de sécurité sociale (CGSS), de collecter les cotisations et les contributions sociales auprès de l'ensemble des employeurs français, privés comme publics (hors champ de la mutualité sociale agricole). Les données collectées sont mensuelles (trimestrielles pour les entreprises de moins de 10 salariés) et permettent un suivi conjoncturel de la masse salariale et du volume d'emploi pour toutes les entreprises du spectacle, à l'exception des employeurs occasionnels qui dépendent du Guso¹⁸.

Caisse des congés spectacles

Cet organisme assure le versement des congés annuels aux artistes et aux personnels technico-artistiques (cadres, techniciens, ouvriers) intermittents du spectacle. D'un point de vue statistique, la Caisse des congés spectacles permet d'évaluer, pour chaque année, le nombre d'intermittents (c'est-à-dire l'ensemble des salariés du spectacle non occupés par un même employeur au cours des 12 derniers mois), ainsi que leurs volumes de travail et les rémunérations qui y sont attachées.

Unédic

Dans le champ du spectacle, l'Unédic permet d'identifier d'une part les intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X et de préciser le montant des indemnités versées à ces derniers, d'autre part les cotisations des salariés intermittents. Sur son volet prestations, la source Unédic représente donc à ce titre

18. Le Guichet unique du spectacle occasionnel est un dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations sociales réservé aux groupements d'artistes et aux organisateurs non professionnels de spectacle vivant (particuliers, comités d'entreprise, hôtels, restaurants, collectivités territoriales...). Mis en place le 2 novembre 1999, il a été rendu obligatoire le 1^{er} janvier 2004.

une sous-population de celle repérée par la Caisse des congés spectacles (qui inclut, elle, les intermittents non indemnisés par l'assurance-chômage).

Audiens

Audiens assure la gestion administrative et comptable d'institutions de protection sociale des professionnels du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse. Il regroupe à la fois permanents et intermittents. Le champ couvert par Audiens, plus large que ceux de la Caisse des congés spectacles et de l'Unédic, ne permet pas pour le moment une comparaison directe avec les autres sources, en raison de l'absence d'informations sur le métier exercé (les seules classifications en vigueur sont ici celles de « cadre », « non-cadre » et « artiste »).

ANPE culture-spectacle

L'ANPE culture-spectacle, antenne spécialisée de l'Agence nationale pour l'emploi, permet de recenser les offres et les demandes d'emploi dans les métiers du spectacle et de faciliter les contacts entre employeurs et demandeurs d'emploi. Les données statistiques collectées permettent d'isoler le secteur du spectacle à travers une sélection de 16 métiers (au sens du code Rome¹⁹).

Afdas

L'Afdas est le fonds d'assurance formation agréé qui gère, sur le plan national, l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs. Il assure la collecte des contributions des entreprises de son champ d'application, la recherche de ressources complémentaires auprès de partenaires institutionnels, et la participation au financement des actions de formation destinées aux intermittents du spectacle, aux salariés ou demandeurs d'emploi qui bénéficient d'un congé individuel de formation (CIF), ou aux salariés, dans le cadre du plan de formation de leur entreprise. Cette source renseigne sur les entreprises cotisantes ainsi que sur les stagiaires ayant bénéficié d'une formation.

Contribution de chaque source à la connaissance de l'emploi dans le spectacle

Le champ couvert, la périodicité et le type de données fournies diffèrent pour chacune des sources statistiques examinées, mais toutes apportent un éclairage particulier pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle.

Le tableau ci-dessous résume ainsi, de façon schématique, les principaux atouts, mais aussi les limites de chacune des sources au regard de l'objectif de connaissance de l'emploi.

19. Voir annexe 6, p. 82.

Source	Points forts	Limites
Insee, Recensement de la population	<ul style="list-style-type: none"> - évolution globale sur longue période (depuis 1982) - exhaustivité qui permet la production de données fines, notamment géographiques 	<ul style="list-style-type: none"> - informations uniquement sur la profession déclarée comme « principale » - limites inhérentes au codage PCS
Insee, Enquête Emploi	<ul style="list-style-type: none"> - périodicité annuelle - information sur l'existence d'une activité secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - données peu fiables sur faibles effectifs (notamment sur données régionales, sur activité secondaire...) - limites inhérentes au codage PCS
Insee, DADS	<ul style="list-style-type: none"> - périodicité annuelle - appréhension des emplois dans et hors du champ du spectacle - précisions sur l'emploi (volume d'heures, salaire) - possibilité de constituer un panel pour reconstituer des trajectoires professionnelles (à partir de 1993) 	<ul style="list-style-type: none"> - couverture : les salariés, le secteur privé et semi-public (environ 75 % des salariés) - définition approchée de l'intermittence - profession difficile à identifier (PCS partiellement renseignée, et uniquement pour les établissements de plus de 20 salariés)
Accoss	<ul style="list-style-type: none"> - très bonne connaissance de la masse salariale distribuée - données sur les exonérations de charges et donc, vision du coût du travail - possibilité d'analyses conjoncturelles - possibilité d'analyses régionales, voire infrarégionales 	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance limitée de l'emploi - pas de possibilité d'isoler les professions au sein d'une entreprise donnée
Caisse des congés spectacles	<ul style="list-style-type: none"> - périodicité annuelle (mais pas sur l'année civile) - appréhension à la fois large (par le champ couvert) et fine (informations multiples sur les emplois) de l'intermittence - séries longues (depuis 1987 au moins) 	<ul style="list-style-type: none"> - pas d'information sur les permanents
Unédic	<ul style="list-style-type: none"> - périodicité mensuelle - identification des intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X - séries longues (depuis 1991) 	<ul style="list-style-type: none"> - pas d'information sur les permanents - pas d'information sur les intermittents non indemnisés - information partielle sur les emplois occupés : pas d'information sur le métier exercé (l'information porte sur le métier recherché)
Audiens	<ul style="list-style-type: none"> - champ le plus large (intermittents + permanents) 	<ul style="list-style-type: none"> - aucune information en termes de profession
ANPE culture-spectacle	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des demandeurs d'emploi dans le spectacle et caractérisation de ces derniers - évolution de la demande d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - système principalement déclaratif et qui porte uniquement sur le métier recherché - pas d'information sur les permanents
Afdas	<ul style="list-style-type: none"> - données sur la masse salariale annuelle versée par les entreprises du spectacle et de l'audiovisuel - données sur les salariés permanents 	<ul style="list-style-type: none"> - les entreprises du spectacle et de l'audiovisuel ne remplissent pas toutes leurs déclarations

Un premier rapprochement des données produites : l'exemple du chiffrage des effectifs

Il a été procédé à une première comparaison des données produites sur le seul critère des effectifs recensés par chaque source. Cette comparaison a d'abord été menée sur l'année 1999 (année commune disponible pour toutes les sources examinées), puis en évolution, sur une période commune récente (1996-2000).

Rappelons qu'en dépit de ce choix qui répond au souci évident de raisonner sur une même période temporelle de référence, le rapprochement opéré se trouve par définition limité par le champ et les caractéristiques propres à chacune des sources. *Cette limite fondamentale doit être gardée à l'esprit tout au long de l'analyse ci-dessous.* Elle invite à porter en priorité l'attention sur les ordres de grandeur décrits et sur les tendances générales observées – les plus importantes, au demeurant, pour la compréhension des évolutions à l'œuvre – plutôt que sur les valeurs numériques ponctuelles citées pour chaque source.

Une comparaison des effectifs en photographie (année 1999) et en évolution (période 1996-2000)

LES PROFESSIONNELS DU SPECTACLE EN 1999

Recensement de la population (Insee)

128 000 professionnels de l'audiovisuel et du spectacle dont 100 000 salariés (CDD, CDI) et 28 000 non-salariés

Enquête Emploi (Insee)

107 000 professionnels de l'audiovisuel et du spectacle dont 87 000 salariés (CDD, CDI) et 20 000 non-salariés

DADS (Insee)

123 000 salariés ayant travaillé plus de 500 heures dans le spectacle²⁰ (parmi 333 000 salariés ayant travaillé au moins une heure dans le champ « spectacle »)

Caisse des congés spectacles

120 000 intermittents²¹

Unédic

85 000 intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X

Audiens

268 000 intermittents ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle

Rappelons que chacune des sources professionnelles citées dans ce tableau retient de l'« intermit- tence » sa définition propre, adaptée à ses missions et à ses besoins de gestion.

20. L'approche des DADS s'est faite par l'activité (codée en NAF) et le champ « spectacle » retenu est celui proposé dans l'annexe 6, p. 81.

21. Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000.

Cette comparaison rapide appelle de façon immédiate trois remarques importantes :

- *deux chiffres se distinguent*. Il s'agit, en premier lieu, de l'effectif global produit par la source DADS (333 000 salariés). Ce chiffre concerne l'ensemble des salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle. Il inclut donc très probablement des salariés dont l'activité principale n'est pas le spectacle. L'estimation du nombre de salariés travaillant plus de 500 heures dans le spectacle – 123 000 – se rapproche, elle, beaucoup plus de celle produite par les autres sources. Il s'agit, en second lieu, de l'effectif produit par la source Audiens (268 000), qui comptabilise également l'ensemble des salariés intermittents ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle au cours de l'année de référence ;
- *en ce qui concerne les sources générales sur l'emploi*, le Recensement de la population évalue le nombre de professionnels dans le spectacle et l'audiovisuel de façon plus large que l'Enquête Emploi. Ceci renvoie vraisemblablement aux méthodes de codage de la profession, différentes dans les deux enquêtes : automatique dans le Recensement de la population et par enquêteur, à partir de la déclaration de l'individu, pour l'Enquête Emploi. Il est à noter que ces différences sont plus marquées pour les artistes (dont l'effectif est beaucoup plus élevé dans le Recensement) que pour les ouvriers et les techniciens ;
- *les sources professionnelles évaluent le nombre d'intermittents de façon plus large que ne le font les sources générales*. L'effectif auquel elles parviennent pour les seuls intermittents est en effet légèrement supérieur à celui produit par l'Insee pour l'ensemble des salariés, c'est-à-dire intermittents *et* permanents.

Les premiers enseignements de ce rapprochement

Une convergence globale des sources

Les différences observées dans le chiffrage des effectifs renvoient en premier lieu, on l'a vu, aux caractères intrinsèques des sources explorées (données produites, champ, nomenclature utilisée...).

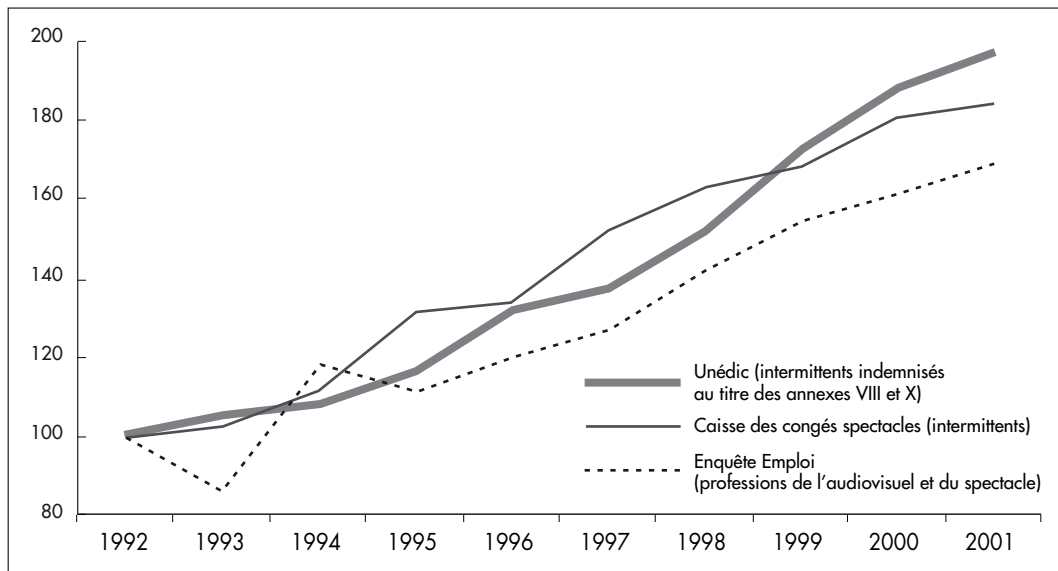
Cependant, l'examen de l'évolution des effectifs sur longue période²² montre bien une convergence globale des sources statistiques sur un constat commun : l'emploi dans le spectacle a connu une très forte croissance au cours des dix dernières années.

L'Enquête Emploi de l'Insee montre par exemple qu'entre 1992 et 2002, le nombre d'actifs déclarant une profession dans l'audiovisuel ou le spectacle a augmenté de 70 %. Sur la seule population des intermittents, les données de

22. Toutes les sources examinées produisent en effet des données sur séries longues, à l'exception du Recensement de la population (où il ne s'agit pas de « séries » mais de « photographies » réalisées à intervalle de 7 à 9 ans).

l'Unédic et de la Caisse des congés spectacles révèlent aussi des évolutions très importantes (respectivement + 97 % et + 82 %, voir graphique ci-dessous).

Graphique 1 – Évolution des effectifs des professionnels du spectacle (base 100 en 1992)



Source : Caisse des congés spectacles, Insee/Enquête Emploi, Unédic

Des rythmes de croissance des effectifs tout à fait comparables

De façon plus précise, et en considérant une période de plusieurs années, commune à cinq des sources statistiques étudiées (période 1996-2000), on observe des rythmes annuels moyens de croissance des effectifs très comparables, qui se décomposent de la manière suivante :

CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE L'EMPLOI ENTRE 1996 ET 2000

Unédic : + 9 %

[intermittents indemnifiés au titre des annexes VIII et X]

Caisse des congés spectacles : + 8 %

[intermittents ayant eu au moins un contrat]

Insee, DADS : + 7 %

[salariés ayant travaillé au moins 500 heures dans le spectacle]

Audiens : + 6 %

[intermittents ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle]

Insee, Enquête Emploi : + 6 %

[actifs dans les professions de l'audiovisuel et du spectacle]

Ces résultats apportent certains éclairages :

- ils confirment la très forte croissance du nombre de professionnels travaillant dans le spectacle au cours des dernières années. À titre de comparaison, l'évolution annuelle moyenne du nombre total d'actifs (toutes activités économiques confondues), au cours de cette même période 1996-2000, a été de 1,6 % seulement ;
- ils montrent que cette croissance des effectifs semble avoir surtout profité à l'emploi salarié intermittent (c'est ce que révèle l'augmentation particulièrement marquée dans les séries de l'Unédic et de la Caisse des congés spectacles). En ce qui concerne les salariés permanents, la diminution de l'emploi est confirmée par deux résultats :
 - d'une part, par la baisse du nombre de salariés sur contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les professionnels du spectacle et de l'audiovisuel (– 13% entre les recensements de la population de 1990 et 1999) ;
 - d'autre part, par les diverses études spécifiques menées à l'initiative du Département des études et de la prospective sur plusieurs professions d'artistes (danseurs, comédiens et musiciens), qui montrent une quasi-généralisation de l'emploi intermittent dans chacune des professions.
 Enfin, l'emploi non salarié, toujours selon les données du Recensement, n'a augmenté en moyenne que de 1 % par an dans les professions de l'audiovisuel et du spectacle entre 1990 et 1999.

Les améliorations nécessaires

Au-delà de cette cohérence globale des données sur les effectifs, il a paru important aux membres de la Commission de saisir l'opportunité du travail en cours auquel sont associés les différents organismes producteurs de données, pour progresser dans le sens d'un rapprochement des informations produites.

Pour s'inscrire dans une telle démarche, deux objectifs ont alors été formulés :

- *Mieux comprendre les divergences*, et en particulier :
 - pourquoi les données fournies par les sources statistiques générales sur l'emploi (Enquête Emploi et recensement de la population) diffèrent-elles ? Une comparaison, par exemple, et sur longue période, des données de l'Enquête Emploi avec celles des DADS apporterait sans aucun doute certains éléments d'explication. L'hypothèse formulée quant aux différences de codage de la profession entre l'Enquête Emploi et le Recensement de la population doit être précisée avec l'Insee ;
 - au cours de la dernière décennie, la population intermittente dans le spectacle a plus fortement progressé que celle des salariés permanents. La construction d'une série à partir des DADS permettrait peut-être d'éclairer cette question, même si la définition de l'intermittence à partir de cette source demeure imparfaite (car approchée par la seule variable du volume d'heures travaillées dans le spectacle) ;

- enfin, un travail plus approfondi sur les données produites par Audiens pourrait permettre de mieux comprendre pourquoi l'effectif global des intermittents à partir de cette source diverge autant de celui auquel parviennent toutes les autres sources.

– Faciliter la mise en place des deux nomenclatures harmonisées pour améliorer la lisibilité de l'emploi

Partant du constat de la très grande hétérogénéité du secteur du spectacle et des situations d'emploi qui s'y rencontrent, mais aussi de la multiplicité des classifications spécifiques et appellations d'emploi existantes (nomenclatures des organismes de protection sociale, des conventions collectives de branches et d'entreprises, des accords d'entreprises...), le Contrat d'études prospectives (CEP) achevé en 1997 avait fortement souligné, au titre de ses préconisations²³, la nécessité de mettre en œuvre un cadre d'harmonisation commun à l'ensemble des nomenclatures, susceptible d'être utilisé par les organismes de protection sociale du secteur.

Ce projet de cadre commun apparaissait déjà comme un préalable indispensable pour appréhender, sur une base homogène, l'ensemble des questions d'emploi au sein d'un secteur particulièrement composite et parcouru par des évolutions rapides.

Ce travail a effectivement été entrepris, dès 1999, en deux étapes : la première, relative aux nomenclatures d'emplois, la seconde, aux nomenclatures d'employeurs²⁴. Il est aujourd'hui achevé et les deux outils mis au point prêts à être utilisés.

Lors de la réunion de la Commission au cours de laquelle ces deux cadres d'harmonisation ont été présentés, les membres de la CPNEF-SV ont souligné qu'ils présentaient l'intérêt d'être :

- adaptés aux spécificités du secteur. Cette caractéristique tient à la méthode qui a été retenue pour ce travail d'harmonisation : ce dernier s'est appuyé en effet sur une mise à plat exhaustive et systématique de l'ensemble des classifications existantes, qu'elles soient générales à l'ensemble de l'économie ou spécifiques au secteur, sans rien laisser dans l'ombre. L'outil réalisé sur cette base est donc le strict reflet de la réalité. Il est en outre opérationnel (le codage peut se faire facilement à partir d'un index détaillé reprenant l'ensemble des appellations) et évolutif (chaque nouvelle appellation rencontrée pourrait y être intégrée si besoin) ;
- validés, étape par étape, par l'ensemble de la profession, le travail d'harmonisation ayant été mené en étroite partenariat avec les organisations professionnelles (de même qu'avec les organismes sociaux et les administrations concernées) ;

23. Il s'agit de l'axe n° 5 des recommandations du CEP, relatif à l'amélioration de la visibilité sur l'économie et l'emploi.

24. Voir en annexe 7, p. 83-85, la présentation de ces deux nomenclatures.

- testés (pour la nomenclature des emplois) auprès d'une quarantaine d'entreprises volontaires.

Il a donc semblé prioritaire aux membres de la Commission permanente d'inciter fortement à une prise en compte de ces deux nomenclatures. Cette recommandation suppose au préalable que soit opéré un recensement systématique des difficultés éventuellement rencontrées par les organismes pour implémenter les nomenclatures harmonisées dans leur propre système d'information.

Les représentants des dits organismes ont été invités, dans un premier temps, à exprimer oralement ces éventuelles difficultés au cours d'une des réunions de la Commission (voir tableau ci-dessous).

	Nomenclature emplois	Nomenclature employeurs	Généralités
Afdas	a déjà modifié ses fichiers pour l'implémenter	une seconde modification des fichiers est à envisager pour cette 2 ^e nomenclature	les nomenclatures étant évolutives, il faut prévoir que des mises à jour seront nécessaires
Audiens			contrainte financière forte à prendre en compte (car aucun besoin en interne). Une estimation du coût d'implémentation a été menée il y a quelque temps, lors de l'achèvement de la nomenclature des emplois. Serait aujourd'hui à réactualiser
Caisse des congés spectacles	a construit une table de correspondance entre sa propre nomenclature et les appellations « noyaux » de la nomenclature CPNE. Il sera donc possible, dès que nécessaire, de sortir des statistiques à partir de cette nomenclature	pour la mettre en œuvre, des informations dont la CCS ne dispose pas aujourd'hui sont nécessaires. Il faudrait donc, au préalable à l'implémentation, prévoir une collecte spécifique d'informations auprès des employeurs	
Unédic	la nomenclature devra respecter la liste des fonctions détaillées prévues par les annexes de l'assurance-chômage	l'information détaillée sur les activités n'est pas saisie actuellement et les supports déclaratifs ne le permettraient pas. Il faudrait envisager l'existence d'une source spécifique, et partageable par les organismes, contenant ces informations collectées auprès des employeurs	

Dans un second temps, un courrier de la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMDTS) leur a été adressé afin qu'ils puissent exprimer leur position de façon plus formelle.

Les réponses apportées à ce courrier expriment, de façon schématique, trois positions :

- celle de l'*Insee* qui utilise, pour classer les professions, la nomenclature PCS (Professions et catégories sociales), système de classification macrosocial et interprofessionnel, et propose que soit élaborée une table de passage entre cette nomenclature générale et nationale et la nomenclature des emplois propre à la branche professionnelle du spectacle. L'*Insee* accompagne cette proposition de celle de la mise en place d'un groupe de travail (ministère de la Culture/*Insee*, Département de l'emploi et des revenus d'activité) auquel serait confiée l'élaboration de cette table de passage ;
- celle des organismes qui se sont déjà organisés pour implémenter la nomenclature des emplois et acceptent d'envisager à présent l'intégration de la nomenclature « employeurs ». Il s'agit de :
 - la *Caisse des congés spectacles* : cet organisme rappelle qu'il a déjà créé une table de correspondance entre sa propre nomenclature d'emplois et celle élaborée à l'initiative de la CPNEF-SV. Cette table offre désormais la possibilité de produire des données statistiques sur les emplois au niveau regroupé de la nomenclature (et non au niveau le plus détaillé). En ce qui concerne l'implémentation de la nomenclature « employeurs », la Caisse n'est pas en possession, pour l'instant, des éléments nécessaires à l'élaboration de la codification. Il lui faut donc, au préalable, collecter ces informations auprès de ses structures adhérentes, avant d'envisager, dans un second temps, de réorganiser à nouveau son système d'information en conséquence ;
 - l'*Afdas* : cet organisme a lui aussi déjà modifié son système d'information pour intégrer la nomenclature CNPEF-SV des emplois. L'implémentation de la nomenclature « employeurs » va nécessiter une nouvelle réorganisation du système qui devrait pouvoir être envisagée en 2004 ;
- celle, enfin, des organismes pour lesquels l'implémentation des deux nomenclatures harmonisées pose aujourd'hui d'importants problèmes. Il s'agit de :
 - *Audiens* : cet organisme ne disposant plus d'une nomenclature de professions détaillée (regroupements « artistes », « cadres », « non-cadres »), fait part de difficultés importantes pour répondre à la demande d'implémentation. Il propose une réunion de travail préalable avec la CPNEF-SV pour lister de façon précise les difficultés envisagées ;
 - l'*Unédic* : cet organisme rappelle que son système d'information est structuré et développé pour répondre à la mise en œuvre de ses missions et qu'il lui est par conséquent difficile d'intégrer directement dans son système d'information des nomenclatures propres à une branche professionnelle particulière.

Signalons par ailleurs que l'ANPE culture-spectacle a intégré le référentiel issu de la nomenclature des emplois dans la construction de sa base de données en ligne, au niveau des appellations et des familles de métiers.

Il a été décidé d'organiser, au printemps 2004, des réunions de travail bilatérales entre le ministère de la Culture (DMDTS/Dep) et les différents organismes producteurs pour examiner les difficultés propres à chaque système d'information et tenter de les résoudre.

Suite à ces réunions, les deux organismes ayant signalé des difficultés à implémenter les nomenclatures, *Audiens* et l'Unédic, ont fait part de propositions permettant des avancées significatives :

- pour *Audiens*, il a été évoqué la possibilité d'organiser une enquête auprès des entreprises qui permettrait de collecter en amont toutes les informations nécessaires à l'implémentation, notamment les informations sur les métiers exercés par les salariés ;
- pour l'*Unédic*, la Direction des études et des statistiques a examiné en interne la possibilité d'attribuer un code aux libellés d'emploi renseignés par les employeurs. Ces codes permettront de passer aux « appellations noyaux » de la nomenclature harmonisée des emplois. Des réunions techniques sont programmées entre l'Unédic, la CPNEF-SV, le ministère de la Culture (DMDTS, Dep) et un expert de l'Insee, spécialiste du codage, pour mettre en place les techniques appropriées à ces transcodifications.

Les principaux enseignements de chaque source

Au-delà d'une présentation strictement méthodologique de chacune des sources examinées et d'une première comparaison succincte des effectifs des professionnels du spectacle, il s'agit ici de présenter de façon plus complète les données produites par ces sources.

Plus précisément, il a été choisi, non pas de restituer intégralement l'ensemble des données propres à chaque organisme producteur, mais plutôt de mettre l'accent sur la ou les données les plus spécifiques et les plus éclairantes en termes de connaissance de l'emploi dans le spectacle. Cette présentation prolonge et illustre donc, cette fois en termes de résultats, ce qui était schématiquement présenté pages 23 à 25, comme étant les « atouts » ou « points forts » de chaque source. Ces « données clé » sont, d'un point de vue purement formel, énoncées dans le titre même du paragraphe propre à chaque source.

Insee : Enquête Emploi

*Ensemble des professionnels de l'audiovisuel et du spectacle :
caractéristiques des actifs et des emplois, approche de la pluriactivité*

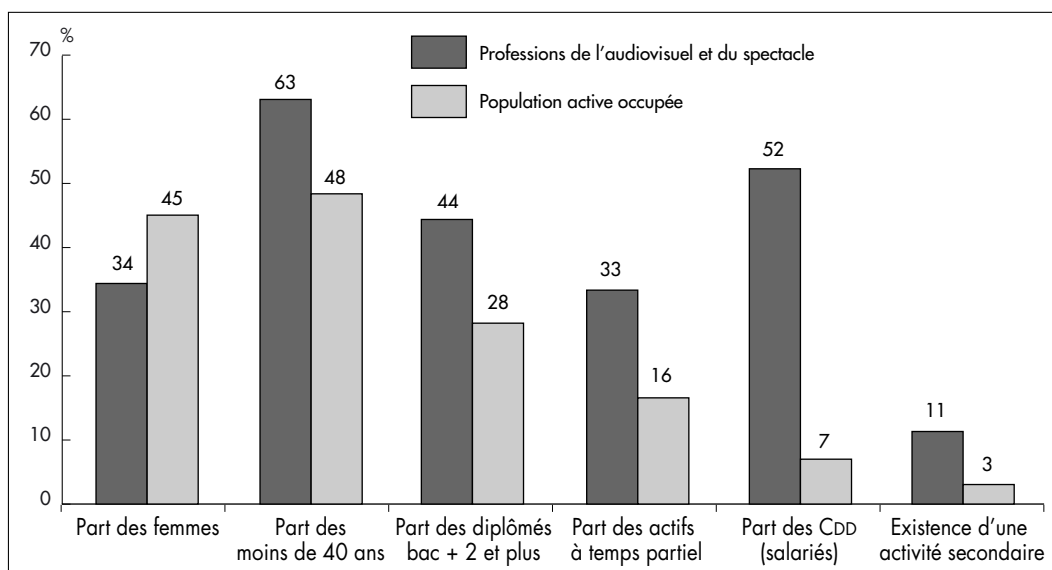
D'après l'Enquête Emploi, environ 116 000 actifs exercent une profession de l'audiovisuel et du spectacle en 2002. Cette enquête fournit chaque année un ensemble de caractéristiques relatives aux actifs des professions de l'audiovisuel et à leurs emplois²⁵, notamment :

- les professionnels de l'audiovisuel et du spectacle sont majoritairement des hommes (66 % contre 55 % pour l'ensemble des actifs) ;
- ils sont plus jeunes que la moyenne : près des deux tiers d'entre eux ont moins de 40 ans contre un sur deux dans l'ensemble de la population active occupée,

25. Il en va de même pour le *Recensement de la population*, à l'exception de l'exercice d'une éventuelle activité secondaire.

- ils sont très diplômés : 44 % ont un diplôme supérieur ou égal à bac + 2, contre 28 % pour l'ensemble des actifs ;
- ils exercent plus souvent que les autres actifs une activité secondaire : 11 % sont dans ce cas contre 3 % dans l'ensemble de la population active occupée. Cette caractéristique est tout particulièrement marquée pour les artistes (16 %), elle l'est beaucoup moins pour les cadres, techniciens et ouvriers des spectacles (7 %) ;
- par ailleurs, la précarité de l'emploi est plus développée dans les professions de l'audiovisuel et du spectacle : importance du temps partiel (33 % des actifs contre 16 % dans l'ensemble des professions) et des contrats à durée déterminée (52 % des salariés contre 7 % des salariés toutes professions confondues), cette dernière caractéristique renvoyant à l'évidence très largement à la généralisation de l'intermittence dans ces professions.

Graphique 2 – Caractéristiques des actifs et des emplois de l'audiovisuel et du spectacle



Source : Insee (Enquête emploi, 2002)/Dep

Insee : Recensement de la population

Ensemble des professionnels de l'audiovisuel et du spectacle : données régionales, données en évolution

D'après le *Recensement de la population*, environ 128 000 actifs exercent une profession de l'audiovisuel et du spectacle en 1999.

Le tableau ci-dessous montre que la forte augmentation du nombre d'actifs entre les deux derniers recensements provient de l'explosion du nombre de salariés sur contrats à durée déterminée, et donc, très vraisemblablement, de la forte hausse du nombre d'intermittents. En 1999, les salariés en CDD représentent

44 % du total des actifs des professions de l'audiovisuel et du spectacle contre 8 % pour l'ensemble de la population active occupée.

**Tableau 1 – Évolution du nombre de professionnels
de l'audiovisuel et du spectacle entre 1990 et 1999**

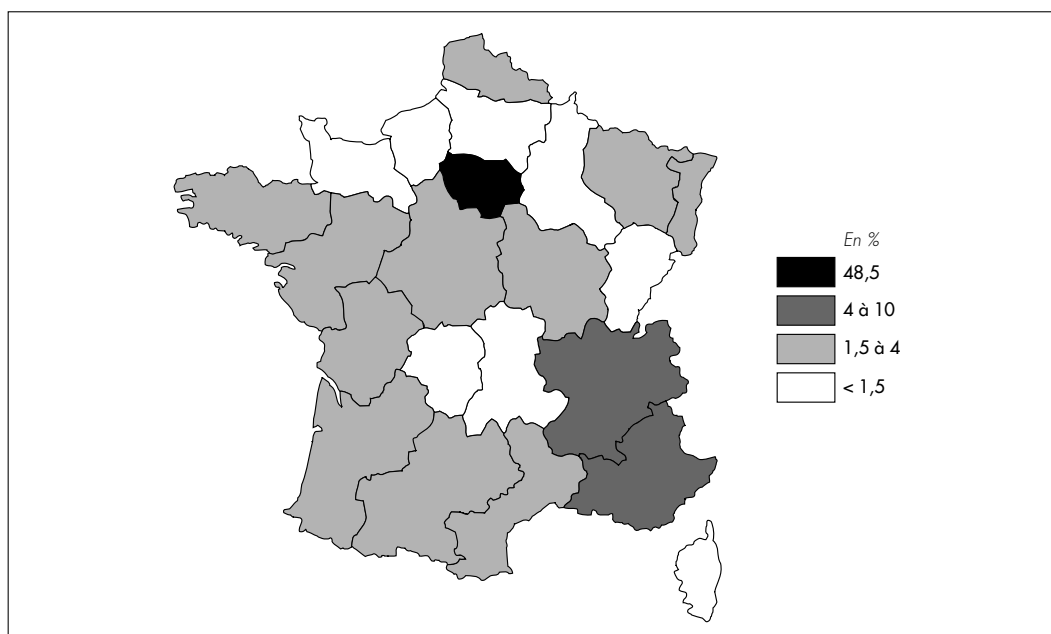
	1990	1999	Évolution (en %)
Indépendants	24 784	28 244	+ 14
Salariés	68 332	99 257	+ 45
– dont en CDD	19 512	56 649	+ 190
– dont en CDI	48 820	42 608	- 13
Total	93 116	127 501	+ 37

Source : Insee (Recensement de la population)/Dep

Le Recensement de la population permet aussi de caractériser ces actifs, ainsi que leurs emplois. On y retrouve globalement les mêmes spécificités que celles mises en évidence par l'Enquête Emploi. Il fournit, en outre, une répartition très précise des actifs sur le territoire français (voir carte 1).

Ainsi, en 1999, parmi les 128 000 professionnels du spectacle et de l'audiovisuel, près de la moitié travaille en Île-de-France, soit une proportion deux fois plus importante que dans l'ensemble de la population active occupée (22 %). Dans cette région, le poids de ces professions dans l'emploi total est de 1,2 % contre 0,4 % en moyenne dans les autres régions. Ce poids est encore supérieur à Paris *intra-muros* (environ 2 % de la population active occupée).

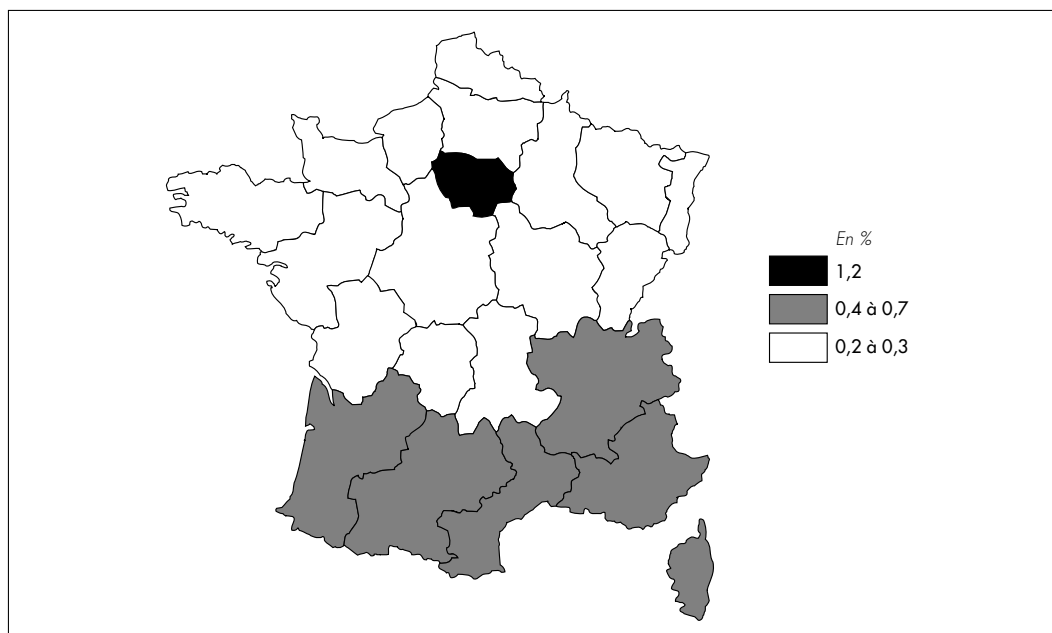
**Carte 1 – Répartition régionale
des professionnels de l'audiovisuel et du spectacle en 1999**



Source : Insee (Recensement de la population 1999)/Dep

Dans les autres régions (voir carte 2), la part des professions de l'audiovisuel et du spectacle dans l'emploi total est supérieure dans les régions du sud, et en particulier en Provence-Alpes-Côte d'Azur (0,7 % de la population active occupée).

Carte 2 – Part des professions de l'audiovisuel et du spectacle dans l'ensemble des actifs



Source : Insee (Recensement de la population 1999)/Dep

Insee : déclarations annuelles de données sociales (DADS)

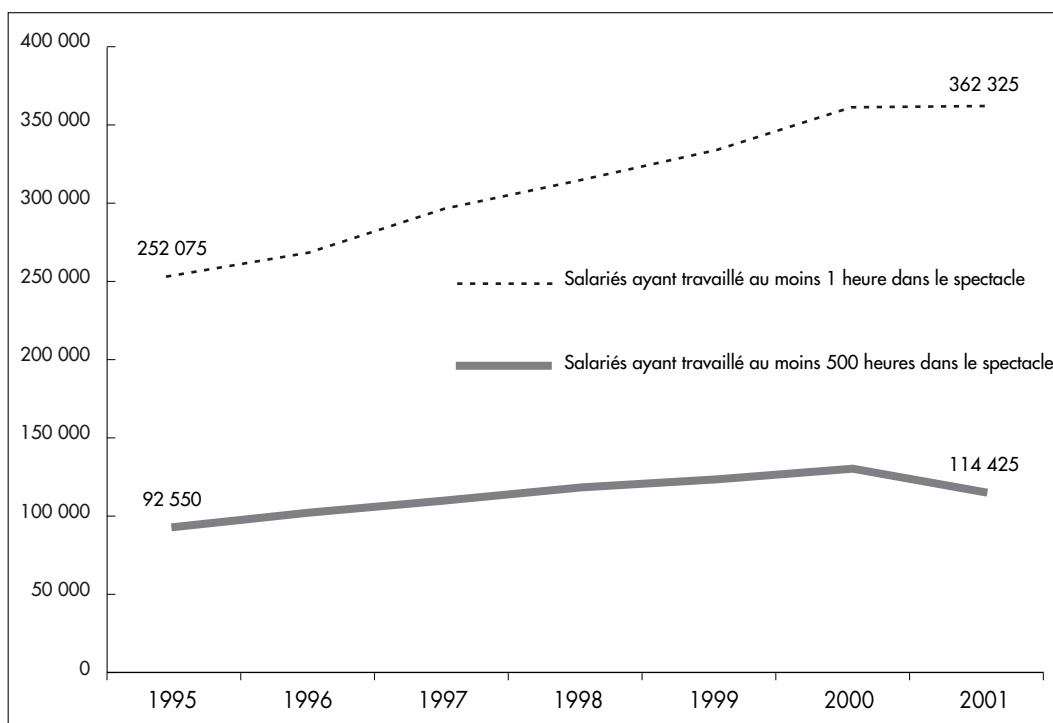
Ensemble des salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle : volume de travail dans et hors spectacle

Le nombre de salariés ayant travaillé 500 heures dans le secteur du spectacle au cours de l'année est passé de 92 500 en 1995 à plus de 114 000 en 2001²⁶.

En 2001, parmi les 360 000 salariés repérés, l'insertion professionnelle dans le secteur du spectacle, mesurée au volume annuel de travail, varie très fortement. Ainsi, 41 % des salariés ont travaillé dans le spectacle moins de 100 heures et 23 % plus de 1 000 heures.

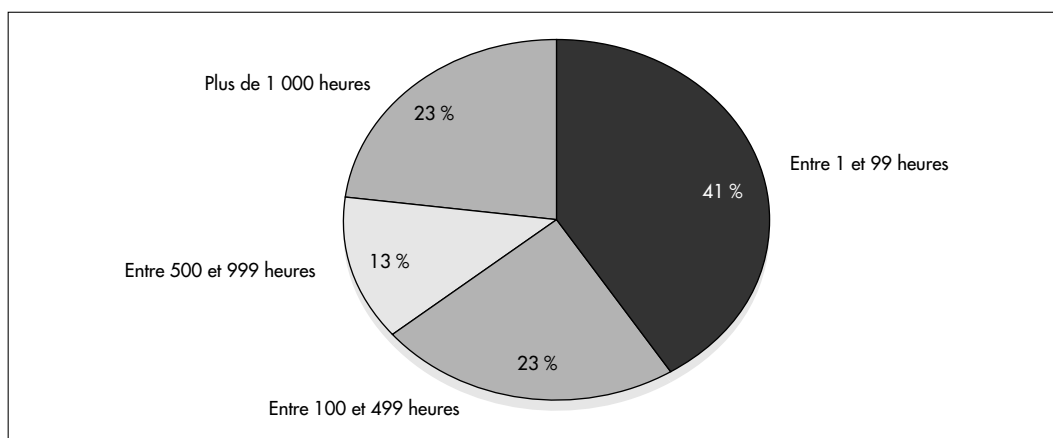
26. Voir la nomenclature retenue pour le secteur du spectacle, en annexe 6, p. 81-82.

Graphique 3 – Évolution du nombre de salariés ayant travaillé au moins 1 heure et au moins 500 heures dans le spectacle, 1995-2001



Source : Insee/DADS

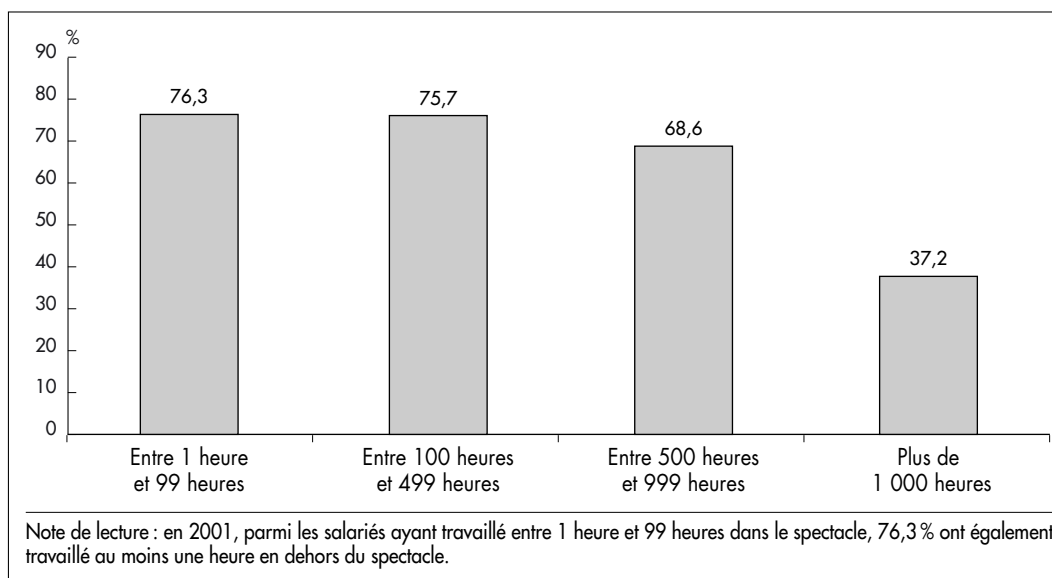
Graphique 4 – Répartition des salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle, selon le nombre d'heures travaillées dans le spectacle, en 2001



Source : Insee/DADS

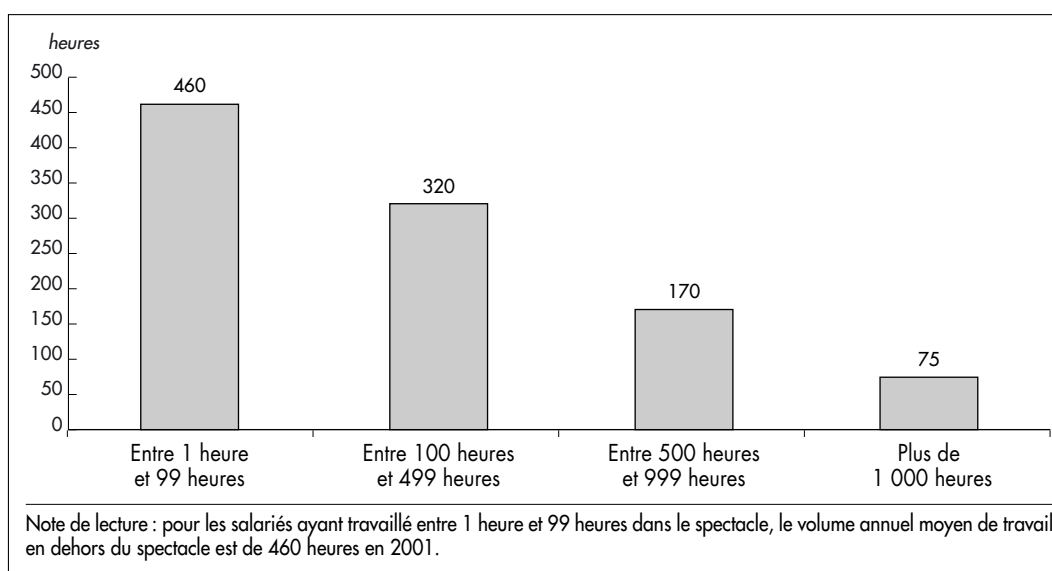
On peut observer par ailleurs que les salariés travaillant peu dans le spectacle sont aussi ceux dont le volume de travail hors spectacle est le plus élevé : parmi les salariés ayant travaillé entre 1 heure et 100 heures dans le spectacle au cours de l'année 2001, 76 % sont ainsi intervenus également dans un ou plusieurs autres secteurs hors spectacle.

Graphique 5 – Part des salariés ayant travaillé au moins une heure en dehors du spectacle, selon le nombre d'heures travaillées dans le spectacle, en 2001



Source : Insee/DADS

Graphique 6 – Volume annuel de travail moyen hors spectacle, selon le nombre d'heures travaillées dans le spectacle, en 2001



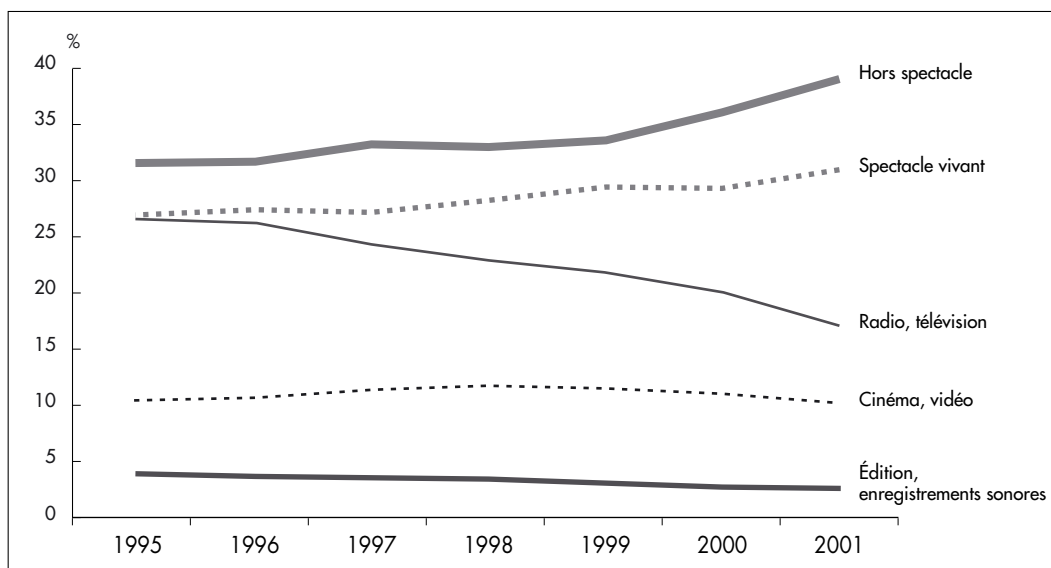
Source : Insee/DADS

Enfin, pour ces 360 000 salariés, le volume annuel global de travail en 2001, se répartit comme suit :

- heures travaillées dans le spectacle : 60 % (dont cinéma et vidéo : 10 %, radio et télévision : 17 %, spectacle vivant : 31 %, édition d'enregistrements sonores : 2 %) ;
- heures travaillées en dehors du spectacle : 40 %.

Pour ces salariés, l'évolution de la répartition du volume global d'activité depuis 1994 révèle par ailleurs une légère augmentation du poids des activités hors spectacle. Au sein des activités du spectacle, on observe, sur cette même période, un développement du poids du spectacle vivant et, à l'inverse, un recul des activités liées à la radio/télévision.

Graphique 7 – Répartition du volume d'heures travaillées des salariés ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle, 1995-2001



Source : Insee/DADS

AcoSS

Données conjoncturelles sur l'emploi et la masse salariale

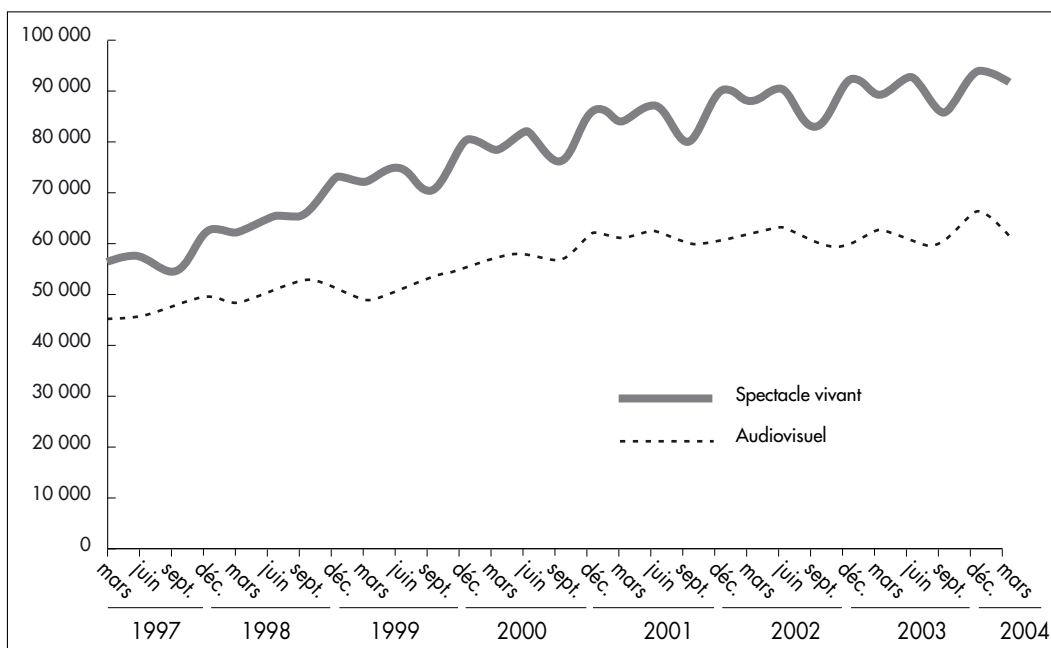
Selon les données de l'AcoSS, en mars 2004, l'audiovisuel et le spectacle vivant²⁷ emploient respectivement 62 000 et 92 000 salariés (toutes professions confondues).

En moyenne annuelle, l'évolution de l'emploi salarié entre 1997 et 2004 a été de 4,6 % dans l'audiovisuel et de 7,2 % dans le spectacle vivant.

Au 1^{er} trimestre 2004, les masses salariales distribuées dans l'audiovisuel et le spectacle vivant sont respectivement de 448 millions d'euros et de 386 millions d'euros. Elles correspondent à un salaire moyen mensuel de 2 400 euros dans l'audiovisuel et de 1 400 euros dans le spectacle vivant.

27. Voir la nomenclature choisie en annexe 6, p. 81.

Graphique 8 – Effectifs salariés trimestriels dans l’audiovisuel et le spectacle, 1997-2004 (données lissées)



Source : Acooss

Cette différence entre le spectacle vivant et l’audiovisuel a eu tendance à se réduire très légèrement entre 1997 et 2004 : tandis que le salaire moyen dans le spectacle vivant augmentait en moyenne annuelle de 1,1 %, il diminuait de 0,4 % dans l’audiovisuel.

Caisse des congés spectacles

Ensemble des professionnels intermittents de l’audiovisuel et du spectacle : connaissance approfondie et en évolution du marché du travail

Les données de la Caisse des congés spectacles²⁸ permettent de suivre sur longue période (ici 1987-2001) le nombre de salariés intermittents, le nombre de contrats dont ils ont bénéficié, le nombre total de jours travaillés ainsi que les rémunérations attachées à ces contrats²⁹.

Ces évolutions montrent un déséquilibre entre la croissance des effectifs d’intermittents, celle du volume de travail (en jours) et celle des rémunérations. Si

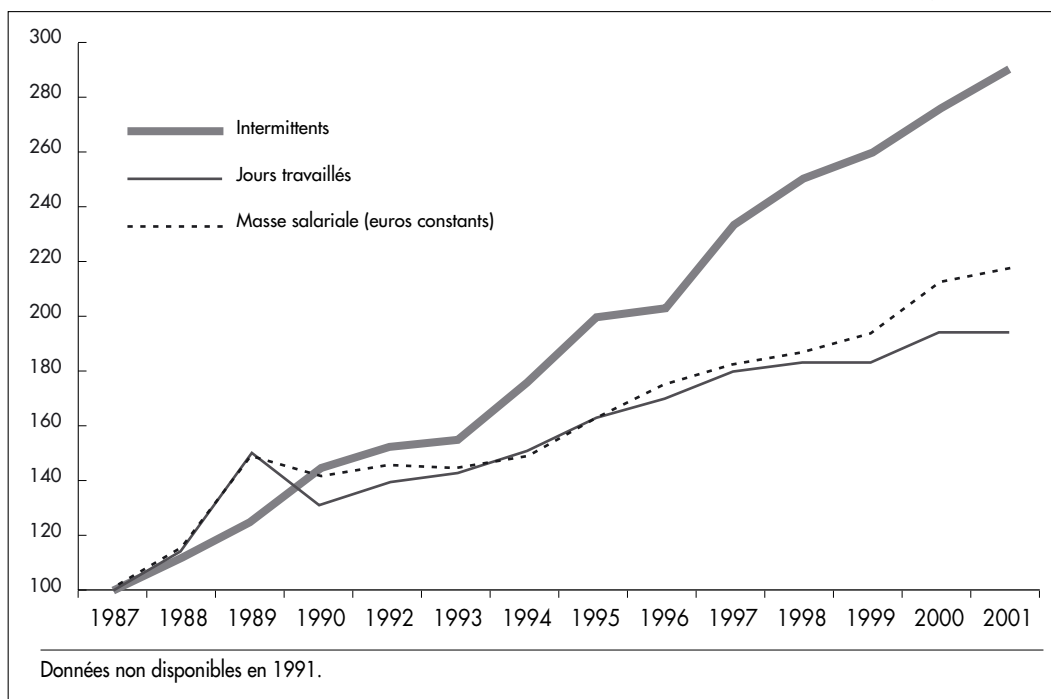
28. Les données chiffrées de la Caisse des congés spectacles citées dans la présente note proviennent d’une exploitation statistique spécifique des fichiers de cet organisme réalisée par le Centre de sociologie du travail et des arts (Cesta/EHESS-CNRS).

29. Attention : il ne s’agit ici que des rémunérations attachées aux contrats de travail déclarés à la Caisse des congés spectacles. Les intermittents peuvent avoir par ailleurs d’autres sources de rémunération.

le nombre d'intermittents a presque triplé entre 1987 et 2001, le volume global de travail et la masse salariale ont augmenté de façon plus modérée. Aussi, entre 1987 et 2001, le nombre moyen de jours travaillés et la rémunération annuelle moyenne par intermittent ont diminué respectivement de 34 % et 27 %.

Graphique 9 – Évolution des effectifs intermittents, du nombre de jours travaillés et de la masse salariale correspondant aux contrats déclarés à la Caisse des congés spectacles, 1987-2001

(base 100 en 1987)



Source : Caisse des congés spectacles/Cesta

Les données de la Caisse des congés spectacles permettant une analyse par profession détaillée (selon la propre nomenclature de l'organisme), on observe que ce déséquilibre de croissance est particulièrement marqué pour les artistes : leurs effectifs triplent entre 1987 et 2001 alors que leur durée moyenne annuelle de travail et leur rémunération annuelle moyenne chutent fortement. Les musiciens constituent l'exemple extrême de ce déséquilibre : au cours de cette même période, leurs effectifs quadruplent, leur durée annuelle moyenne de travail baisse de 56 % et leur rémunération annuelle moyenne de 48 %.

Il est à noter que la diminution de la durée annuelle moyenne de travail et de la rémunération annuelle moyenne s'observe pour toutes les professions, techniques et artistiques, sans exception.

En 2001, plus de la moitié des intermittents résident en Île-de-France (voir carte 3, page suivante).

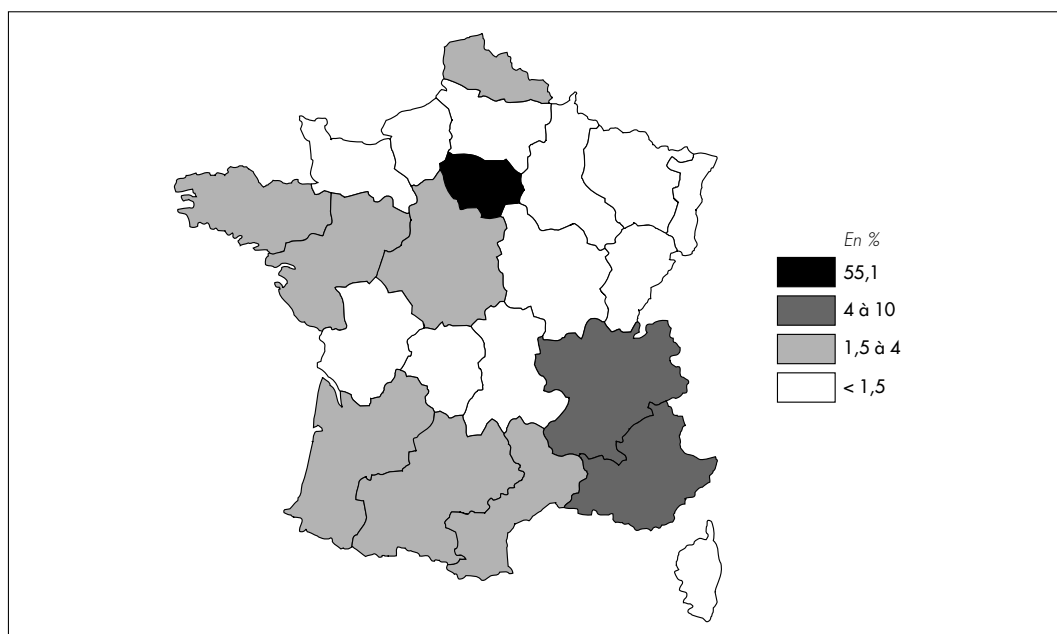
Tableau 2 – Évolution des effectifs intermittents, durée annuelle moyenne de travail, rémunération annuelle correspondant aux contrats déclarés à la Caisse des congés spectacles (entre 1987 et 2001)

en %

	Effectif intermittent	Durée annuelle moyenne de travail (en jours)	Rémunération annuelle moyenne correspondant aux contrats déclarés à la Caisse des congés spectacles (en euros constants)
Artistes	+ 267	- 52	- 38
dont :			
musiciens	+ 407	- 56	- 48
comédiens	+ 202	- 48	- 30
artistes chorégraphiques	+ 251	- 46	- 24
artistes lyriques	+ 242	- 43	- 22
Cadres	+ 177	- 26	- 22
dont :			
réalisateur	+ 127	- 41	- 35
directeurs de production	+ 279	- 30	- 28
chefs monteurs	+ 180	- 8	- 2
ingénieurs du son	+ 204	- 16	- 9
Techniciens	+ 285	- 21	- 26
dont :			
techniciens vidéo	+ 785	- 26	- 21
régisseurs non cadres	+ 349	- 26	- 24
assistants décor/costume	+ 241	- 23	- 39
assistants de production	+ 209	- 40	- 35
Ouvriers	+ 185	- 24	- 33
dont :			
travailleurs du plateau	+ 155	- 16	- 32
Ensemble	+ 193	- 34	- 27

Source : Caisse des congés spectacles/Cesta

Carte 3 – Répartition régionale des intermittents en 2001



Source : Caisse des congés spectacles/Cesta

Unédic

Ensemble des intermittents indemnisés au titre des annexes VIII et X : évolution des effectifs, des cotisations et des prestations

Sur l'ensemble de l'année 2002, le nombre total d'allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X est de 102 600.

Parmi les allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre 2002, on note :

- une majorité d'hommes (67 %) pour l'ensemble des allocataires de l'assurance-chômage ;
- une très forte proportion de moins de 40 ans (65 %) et un âge moyen de 37 ans ;
- une forte concentration géographique en Île-de-France : 47 % y résident (voir carte 4, page suivante). Viennent ensuite les deux régions Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur (respectivement 8 % et 7 % des allocataires indemnisés).

Tableau 3 – Répartition des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre 2002, par sexe et par âge

Tranche d'âge	Annexe VIII			Annexe X			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 24 ans	830	586	1 416	1 639	1 187	2 826	2 469	1 773	4 242
25-29 ans	2 886	1 778	4 664	5 327	3 061	8 388	8 213	4 839	13 052
30-34 ans	3 530	1 974	5 504	7 963	3 687	11 650	11 493	5 661	17 154
35-39 ans	2 898	1 515	4 413	7 528	3 214	10 742	10 426	4 729	15 155
40-44 ans	2 126	1 053	3 179	6 012	2 377	8 389	8 138	3 430	11 568
45-49 ans	1 393	640	2 033	3 937	1 545	5 482	5 330	2 185	7 515
50-54 ans	821	397	1 218	2 495	879	3 374	3 316	1 276	4 592
55-59 ans	441	236	677	1 263	489	1 752	1 704	725	2 429
60 ans et plus	80	42	122	174	127	301	254	169	423
Ensemble	15 005	8 221	23 226	36 338	16 566	52 904	51 343	24 787	76 130

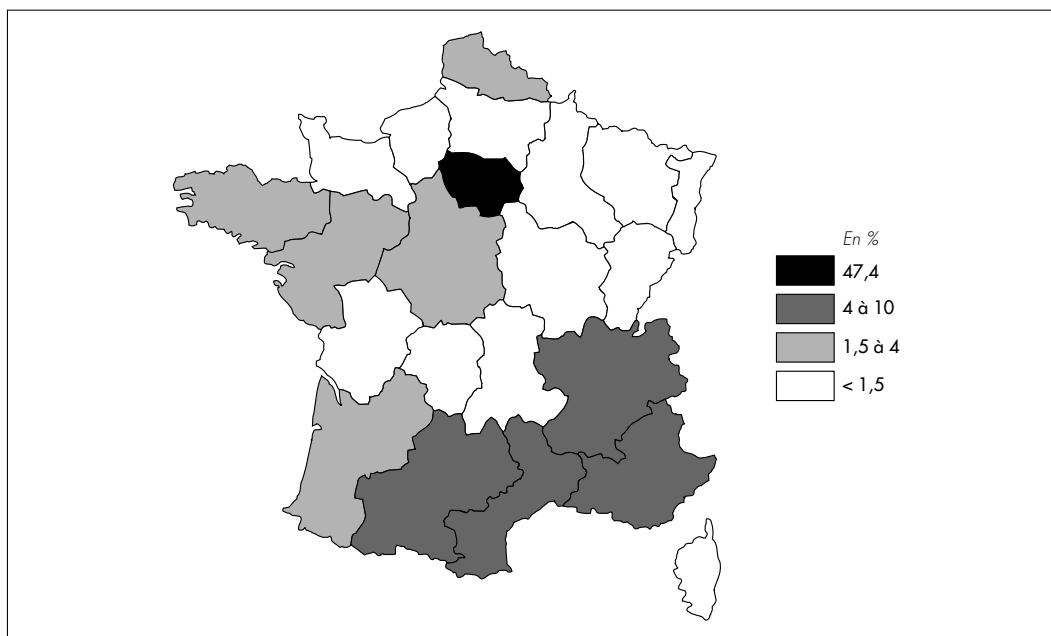
Source : Unédic

En 2002, le montant total des prestations versées de 957 millions d'euros et le montant total des cotisations encaissées de 128 millions d'euros.

Selon les données de l'Unédic, les effectifs indemnisés au titre des annexes VIII et X du règlement de l'assurance-chômage, comme les masses de prestations versées et de cotisations encaissées, se sont accrus très rapidement entre 1992 et 2002 : 109 % pour les effectifs, 150 % pour les prestations, et 148 % pour les cotisations encaissées au titre de l'assurance-chômage.

On constate que de 1994 à 2000 les prestations versées ont augmenté systématiquement plus vite que les cotisations encaissées. Le doublement du taux de

Carte 4 – Répartition régionale des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII et X au 31 décembre 2002

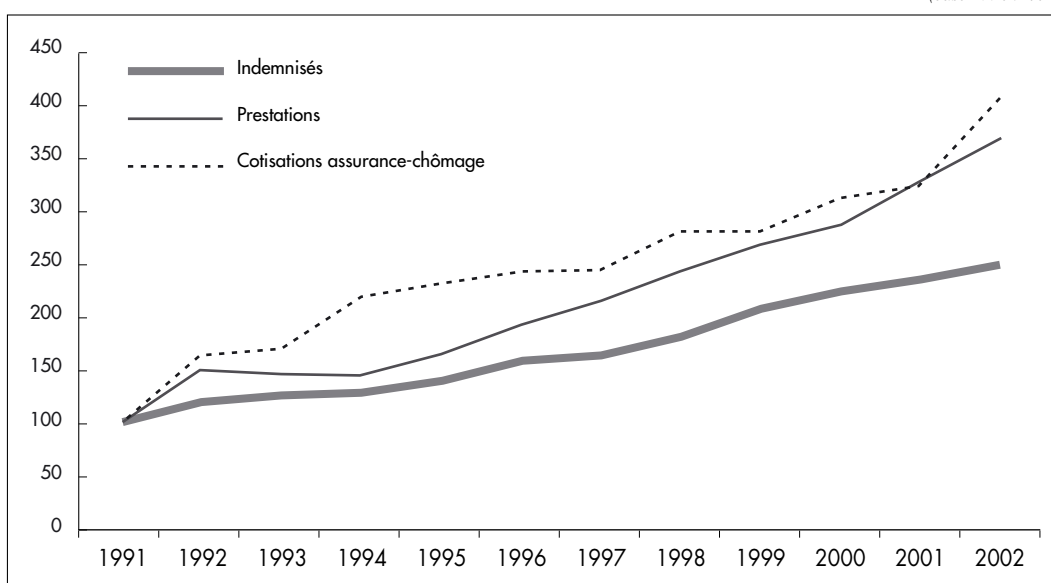


Source : Unédic

cotisation appliqué à partir de septembre 2002 explique l'accélération du taux de croissance des cotisations encaissées par rapport aux prestations versées : les prestations versées en 2002 ont augmenté de 12,6 % en un an tandis que les cotisations encaissées au titre de l'assurance-chômage ont, elles, progressé de 25 % sur la même période.

Graphique 10 – Évolution des effectifs, des prestations et des cotisations des annexes VIII et X, 1991-2002

(base 100 en 1991)



Source : Unédic

Audiens

Ensemble des salariés ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle, intermittents et permanents

La source Audiens inclut l'ensemble des salariés ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle, et ce, quel que soit leur statut (intermittent ou permanent). Elle inclut donc probablement des salariés dont l'activité principale n'est pas le spectacle.

Sur la période 1996-2000, le rythme moyen d'évolution du nombre de salariés a été de 6% pour les intermittents et de 8% pour les permanents.

La répartition par catégorie professionnelle diffère selon le statut des salariés. Chez les permanents, les non-cadres sont largement majoritaires (81 % en 2000) et la part des artistes très faible (2 %). Chez les intermittents, en revanche, les artistes comptent pour 59 % et les non-cadres seulement pour 30 %.

Tableau 4 – Évolution du nombre d'intermittents déclarés auprès de la Capricas, 1996-2000

	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres	28 631	29 991	32 085	34 433	36 718
Non-cadres	78 640	83 275	88 251	90 573	96 872
Artistes	149 268	162 177	172 808	178 281	189 330
Total (*)	226 945	244 963	259 926	267 919	284 766

(*) Le total représente le nombre d'intermittents pour lesquels au moins une période a été déclarée au titre de l'exercice annuel (dédoublonnement par catégorie professionnelle).

Source : Audiens

Tableau 5 – Évolution du nombre de permanents déclarés auprès de la Capricas, 1996-2000

	1996	1997	1998	1999	2000
Cadres	17 992	19 107	20 332	21 769	24 177
Non cadres	87 680	93 886	101 362	109 237	117 509
Artistes	1 173	1 391	1 587	1 943	2 736
Total (*)	105 962	113 456	122 109	131 616	142 755

(*) Le total représente le nombre de permanents pour lesquels au moins une période a été déclarée au titre de l'exercice annuel (dédoublonnement par catégorie professionnelle).

Source : Audiens

Afdas

Le dispositif de formation professionnelle du spectacle vivant, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs : connaissance des entreprises cotisantes et des bénéficiaires des formations

En 2003, environ 30 000 personnes travaillant dans le spectacle vivant ou l'audiovisuel ont suivi un stage de formation (13 839 stagiaires dans une entreprise du spectacle vivant et 16 061 dans une entreprise de l'audiovisuel et du cinéma).

La répartition de ces stagiaires est la suivante :

- par dispositif : plan de formation (97 %), congé individuel de formation (3 %) ;
- par statut :
 - dans le spectacle vivant : permanents (21 %), artistes interprètes (16 %), artistes musiciens (4 %), techniciens du spectacle (6 %) ;
 - dans l'audiovisuel et le cinéma : permanents (41 %), techniciens de l'audiovisuel (13 %).

La répartition des stages selon le domaine de formation est présentée dans le tableau ci-dessous. Chez les permanents, les formations les plus fréquentes sont plutôt généralistes (informatique, bureautique, langues, PAO, multimédia). Chez les intermittents, tout naturellement, les formations sont directement liées aux compétences personnelles des salariés : surreprésentation des formations artistiques chez les artistes interprètes et musiciens et des formations à caractère technique chez les techniciens des spectacles et de l'audiovisuel.

Tableau 6 – Répartition des stagiaires selon la nature de la formation suivie, en 2003

en %

	Permanents		Intermittents				Ensemble
	permanents spectacles	permanents audiovisuel	artistes interprètes	artistes musiciens	techniciens spectacles	techniciens audiovisuel	
Informatique, bureautique	32	23	7	3	5	8	18
Techniques de l'audiovisuel	3	17	9	20	12	52	17
Langues	10	11	24	12	18	22	15
Formation artistique	5	0	54	45	5	2	12
Encadrement, développement personnel, communication	4	23	0	0	0	0	10
Sécurité	12	6	0	0	21	4	7
PAO, CAO, multimédia	9	5	1	3	5	4	5
Techniques du spectacle	4	0	1	1	22	4	3
Autres	21	15	4	16	12	4	13
Total	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de stagiaires en 2003	6 206	12 141	4 799	1 098	1 736	3 920	29 900

Source : Afdas

Parmi ces 30 000 stagiaires, on observe, toujours en 2003, les caractéristiques suivantes :

- une répartition quasi égalitaire entre hommes (52 %) et femmes (48 %) ;
- une forte majorité des moins de 40 ans (66 %) ;
- une très forte proportion de personnes résidant en Île-de-France (67 %).

En 2003, près de 32 000 entreprises ont cotisé pour le dispositif de formation professionnelle de l'Afdas. Parmi elles, 13 372 sont dans le spectacle vivant et 6 745 dans l'audiovisuel et le cinéma.

Le montant total des contributions collectées s'élève, en 2003 là encore, à 110 millions d'euros. Les parts des entreprises du spectacle vivant d'une part, et de l'audiovisuel et du cinéma d'autre part dans ces contributions sont respectivement de 19 % et de 37 %.

ANPE culture-spectacle

Ensemble des demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel : caractéristiques des individus, répartition selon le régime d'indemnisation

Au 31 décembre 2003, le nombre de demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel³⁰ est d'environ 141 000, soit 3,7 % de plus qu'au 31 décembre 2002.

La répartition de ces demandeurs d'emploi selon le régime d'indemnisation est la suivante :

- indemnisés : 90 583 (65 %) dont :
 - régime assurance-chômage (62%)
 - régime de solidarité (2%)
 - autre (1 %)
- non-indemnisés : 49 688 (35 %)

Au 31 décembre 2003, les principales caractéristiques sociodémographiques de ces demandeurs d'emploi sont les suivantes :

- ce sont principalement des hommes (66 %) ;
- près de deux tiers d'entre eux ont moins de 40 ans ;
- leur niveau de diplôme est très élevé : 41 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à bac + 2 ;
- près de la moitié d'entre eux résident en Île-de-France.

30. Au sens des 16 codes Rome retenus dans la nomenclature des métiers, voir annexe 6, p. 82.

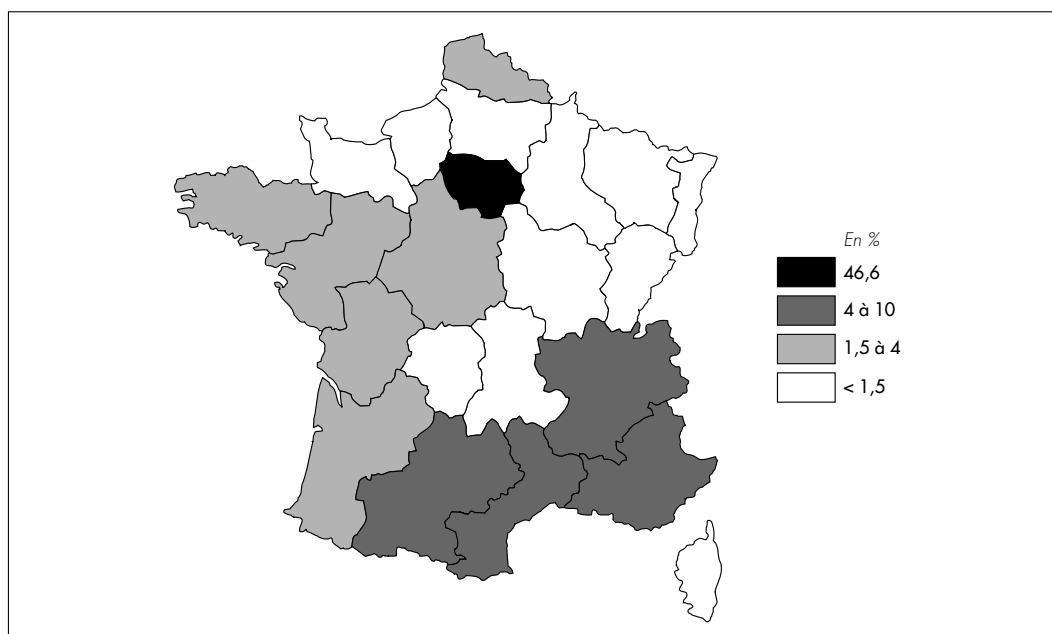
Tableau 7 – Répartition des demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle, selon le régime d'indemnisation, au 31 décembre 2003

(en %)

Codes Rome	Métiers recherchés	Indemnisés				Non-indemnisés	Total	Nombre de demandeurs d'emploi
		Régime assurance-chômage	Régime solidarité	Autre	Total			
21211	Artistes dramatiques	64	2	0	66	34	100	21 348
21212	Artistes de la musique et du chant	61	3	1	65	35	100	35 301
21213	Artistes de la danse	59	3	1	63	37	100	6 926
21214	Artistes du cirque et du music-hall	63	2	0	66	34	100	4 432
21215	Professionnels de la mise en scène et de la réalisation	59	2	0	61	39	100	11 004
21216	Animateurs présentateurs	53	6	1	60	40	100	3 199
21217	Présentateurs de modèles	38	2	1	41	59	100	302
21221	Professionnels du son	60	2	1	63	37	100	10 932
21222	Professionnels de l'image	59	2	1	62	38	100	7 309
21223	Professionnels de l'éclairage	69	2	0	72	28	100	4 981
21224	Professionnels du décor et des accessoires	62	3	0	65	35	100	9 288
21225	Professionnels du costume et de l'habillement	60	2	0	62	38	100	2 553
21226	Professionnels de la coiffure et du maquillage	56	3	1	60	40	100	1 816
21227	Professionnels du montage de l'image et du son	63	1	0	64	36	100	5 258
21231	Professionnels de la production de spectacles	65	2	1	68	32	100	15 034
21232	Agents de promotion des artistes	52	7	1	60	40	100	858
Ensemble		62	2	1	65	35	100	140 541

Source : ANPE culture-spectacle

Carte 5 – Répartition régionale des demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle, au 31 décembre 2003



Source : ANPE culture-spectacle

Fichier « historique » des demandeurs d'emploi (ANPE culture-spectacle, Dares)

Suivi des demandeurs d'emploi du spectacle et de l'audiovisuel, données sur la récurrence du chômage et sur l'activité réduite

Le fichier « historique » des demandeurs d'emploi de l'ANPE est alimenté par les fichiers de gestion de l'ANPE. À la différence des fichiers de la statistique mensuelle du marché du travail (voir p. 42-43), il permet de suivre le demandeur d'emploi, rétrospectivement sur 10 ans (sauf changement d'Assedic gestionnaire). Il permet l'analyse de la récurrence au chômage et de la pratique d'une activité réduite (seul le nombre d'heures d'activité réduite par mois est connu). Des fichiers régionaux exhaustifs sont disponibles. Il existe aussi un échantillon au 1/12, tiré sur le mois de naissance, plus facile d'utilisation. Ces fichiers sont actualisés tous les trimestres.

Au terme d'un premier travail statistique exploratoire mené conjointement par l'ANPE et la Dares, il est possible d'établir que le nombre de demandeurs d'emploi dans les métiers du spectacle³¹ est d'environ 138 600 à la fin de l'année 2003. Sur l'ensemble de cette même année, environ 177 000 personnes différentes ont été au moins une fois demandeur d'emploi dans l'un de ces métiers (parmi lesquelles 58 % de personnes à la recherche d'un métier artistique).

Les caractéristiques sociodémographiques de ces personnes sont les mêmes que celles mises en lumière par l'exploitation statistique des fichiers ANPE au 31 décembre 2003 (voir p. 42-43). Il s'agit :

- d'une population majoritairement masculine (environ 2/3 des demandeurs d'emploi du spectacle),
- d'une population jeune (17 % ont moins de 25 ans),
- d'une population fortement concentrée sur l'Île-de-France (46 %).

Les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle sont durablement inscrits à l'ANPE : sur les neuf premiers mois de l'année 2003, leur durée d'inscription moyenne à l'ANPE est de 8,9 mois pour les demandeurs des métiers artistiques et de 8,6 mois pour les demandeurs des métiers techniques.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi du spectacle pratiquent une activité réduite plus de la moitié des mois pendant lesquels ils sont inscrits : 56 % des mois pour les métiers artistiques, 53 % pour les techniciens. Sur ces périodes d'activité réduite, ils travaillent en moyenne 79 heures par mois. Dans les métiers artistiques, dans 30 % des cas, elle est inférieure à 40 heures dans le mois, et dans 28 %, elle est supérieure à 118 heures dans le mois. Pour les techniciens, les durées très courtes et les durées très longues sont un peu moins représentés (24 % dans chaque cas).

31. Au sens des 16 codes Rome retenus dans la nomenclature des métiers, voir annexe 6, p. 82.

Tableau 8 – L'activité réduite des demandeurs d'emploi du spectacle et de l'audiovisuel (sur les 9 premiers mois 2003)

	Artistes	Techniciens
Durée moyenne d'une demande (en mois)	8,9	8,1
% des mois accompagnés d'une activité réduite	56,0	53,0
% des mois d'activité réduite avec activité réduite < 40 h	30,4	24,4
% des mois d'activité réduite avec activité réduite de 40 h à 77 h	22,5	29,1
% des mois d'activité réduite avec activité réduite de 78 h à 117 h	19,4	22,4
% des mois d'activité réduite avec activité réduite > 117 h	27,6	24,1

en %

Source : ANPE culture-spectacle/Dares

Fin 2003, 20 % des demandeurs d'emploi du spectacle n'ont pas exercé d'activité réduite au cours de l'année. En moyenne, les inscrits relevant des métiers artistiques ont exercé 641 heures d'activité réduite sur les 12 derniers mois et les techniciens 625 heures. Mais un quart des demandeurs se situent autour de la moitié de cette durée moyenne (311 heures pour les artistes et 348 heures pour les techniciens), et un autre quart en effectue en revanche beaucoup plus (respectivement 926 heures et 865 heures).

Tableau 9 – Nombre d'heures d'activité réduite au cours des 12 derniers mois (parmi les demandeurs d'emploi présents au 31 décembre 2003)

	Artistes	Techniciens
10%	95 h	114 h
25%	311 h	348 h
50%	613 h	606 h
75%	926 h	865 h
90%	1 207 h	1 133 h
Moyenne	641 h	625 h

Note de lecture : au 31 décembre 2003, parmi les demandeurs d'emploi des métiers artistiques, le volume moyen d'activité réduite au cours des 12 derniers mois a été de 641 heures. 10 % de ces demandeurs d'emploi ont effectué moins de 95 heures d'activité réduite.

Source : ANPE culture-spectacle/Dares

Pour aller plus loin

Mettre en place un dispositif de connaissance de l'emploi cohérent et adapté aux spécificités du secteur

La confrontation méthodique des sources statistiques existantes conduit aujourd'hui les membres de la Commission permanente à s'orienter dans trois directions.

Un système d'information diversifié

Ce système doit être susceptible de répondre à la complexité du secteur lui-même et des situations d'emploi qui s'y rencontrent. Il est apparu en effet que la complexité de l'emploi du spectacle (bien symbolisé par le recensement de plus de 1 800 appellations d'emploi différentes pour moins de 200 000 actifs), d'une part, les limites et atouts respectifs de chacune des sources examinées, d'autre part, plaident fortement pour un système d'information diversifié, fondé sur la complémentarité et l'enrichissement mutuel des différentes sources mobilisables. En d'autres termes, aucune « source miracle » ne peut répondre, à elle seule, au souci de connaissance qui s'exprime, et c'est sur la combinaison des apports respectifs de plusieurs d'entre elles et notamment au moyen de l'outil d'harmonisation existant (les deux nomenclatures élaborées à l'initiative de la CPNEF-SV) qu'il faut à présent travailler. Il est à noter, en outre, que de fortes attentes se sont exprimées quant à l'utilisation statistique du système d'information qui devrait résulter de l'interconnexion des fichiers de l'Unédic, de la Caisse des congés spectacles et d'Audiens. Cette opération d'interconnexion, rendue possible par l'ordonnance du 6 septembre 2003, est actuellement en cours, sous l'égide de la DGEFP du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Une multiplication des instruments d'analyse

Le rapprochement des sources statistiques et une première comparaison des données produites par chacune d'elles sur le seul critère des effectifs globaux comptabilisés, ont amené les membres de la Commission permanente à souligner la nécessité d'une diversification des instruments d'analyse et à préciser, en cela,

leurs objectifs en termes de connaissance – démarche qui, elle aussi, milite fortement dans le sens d'un rapprochement des diverses sources.

Le comptage des effectifs du secteur, s'il fait souvent débat, n'est pas un objectif en soi. Plusieurs membres de la Commission ont ainsi souligné que d'autres critères devaient être pris en compte, et notamment, ceux qui permettent :

- d'apprécier les volumes de travail individuels (ce qui offre la possibilité de distinguer un « noyau » de professionnels bien insérés dans les activités du secteur et les professionnels qui y interviennent de façon plus marginale) ;
- de reconstituer les trajectoires des individus ;
- de mieux connaître les entreprises (formes de l'entreprise, chiffres d'affaires...) et plus généralement, de disposer d'éléments de connaissance sur l'économie du secteur.

Une vision plus précise en termes de métiers

Cette vision doit répondre au souci, maintes fois exprimé, de rendre compte de l'extrême hétérogénéité du secteur, des spécificités nombreuses qu'il recouvre et des évolutions qui le parcourent, rendant particulièrement nécessaire une adaptation des compétences professionnelles requises.

Le deuxième volet des travaux de la Commission s'attachera précisément à approfondir cette dimension par une mise en commun des travaux et des réflexions de la CPNEF-SV, de l'Afdas et du Commissariat général du Plan (productions du groupe de travail spécifique mis en place en 2000 sur la « Prospective des métiers et qualifications »).

Les travaux menés en région

Dans le cadre de la Commission, le souhait de faire le point sur les différentes études sur l'emploi dans le spectacle menées en région a été formulé. Un premier sondage ne prétendant aucunement à l'exhaustivité a été réalisé à partir de la base de données documentaire du Dep. Il a permis de repérer un certain nombre d'études régionales réalisées au cours des dix dernières années, dont certaines utilisant des sources statistiques nationales.

Le constat d'une grande hétérogénéité

Le tableau ci-après présente une première liste de régions ayant mené des études à partir des sources nationales suivantes : Recensement de la population, DADS et ANPE³².

32. Les références exactes des études régionales citées figurent en annexe 8, p. 86.

Recensement de la population	DADS	ANPE
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Provence-Alpes-Côte d'Azur
Nord-Pas-de-Calais	Lorraine	Lorraine
Languedoc-Roussillon		Languedoc-Roussillon
		Basse-Normandie

À la lecture de ces études apparaît une grande hétérogénéité des méthodes d'exploitation des résultats, notamment au niveau des nomenclatures retenues pour définir le champ du spectacle. Sur chacune des études régionales recensées, nous avons tenté de rapprocher les définitions du champ du spectacle de celles habituellement utilisées lors des exploitations nationales des sources.

Études réalisées à partir de la source Recensement de la population

Les cinq études recensées (dans trois régions) présentent à chaque fois une analyse basée sur l'emploi par profession (PCS), avec en outre une analyse par activité en Provence-Alpes-Côte d'Azur sur le Recensement de 1990. La méthode est homogène et la sélection des professions entrant dans le champ du spectacle est identique à celle traditionnellement utilisée par le Dep³³, à savoir 8 professions : 3 pour les artistes et 5 pour les cadres, techniciens et ouvriers du spectacle. Un seul cas particulier est à signaler en Nord-Pas-de-Calais, qui a choisi de ne pas sélectionner une des professions techniques : les « indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif ». Il s'agit là de la PCS la plus « impure » au niveau culturel, puisqu'elle regroupe à la fois des professions culturelles (« organisateur de spectacle non salarié », « exploitant de cinéma ») et d'autres relevant de la sphère des loisirs (« gérant de piscine », « exploitant de casino »)...

Région	Année(s)	Champ	Nomenclature	Opérateur	Champ retenu pour le spectacle
Languedoc-Roussillon	1982-1990	Spectacle vivant	PCS	OREQF	8 codes PCS (cf. Dep)
Languedoc-Roussillon	1982-1990	Emploi culturel	PCS	SGAR	8 codes PCS (cf. Dep)
Nord-Pas-de-Calais	1990	Emploi culturel	PCS	Université Paris X	7 codes PCS (manque code 2 244)
Paca	1990	Emploi culturel	PCS et NAF	Artec	8 codes PCS (cf. Dep) et sélection de 15 codes NAF
Paca	1999	Emploi culturel	PCS	Arcade	8 codes PCS (cf. Dep)

33. Voir annexe 6, p. 81.

Études réalisées à partir de la source DADS

Deux régions ont fait une analyse de l'emploi culturel à partir de la source DADS, sur laquelle on trouve à chaque fois des données plus particulières sur le spectacle. Il est intéressant de noter que ces études ont adopté une méthodologie commune, et notamment ont sélectionné les mêmes codes d'activité pour délimiter le champ culturel.

Sur le spectacle, le champ diffère de celui traditionnellement retenu par le Dep³⁴, par l'addition de 7 codes NAF (dont deux que le Dep ne retient pas comme « culturels » : « fabrication d'appareils d'image et de son » et « fabrication d'instruments de musique ») et la non-sélection de 4 codes NAF. De manière plus générale, la méthode commune ici utilisée va dans le sens d'un très grand élargissement du champ culturel, avec l'inclusion, notamment, de la publicité, de l'imprimerie, et celle d'autres activités de loisir.

Au final, les estimations auxquelles parviennent les deux régions sont donc nettement supérieures à celles fournies par d'autres sources statistiques, comme par exemple le Recensement de la population. L'une des régions recense ainsi environ 15 000 emplois salariés culturels sur son territoire, tandis que le recensement n'en compte, lui, que 8 000 dans cette même région.

Région	Année(s)	Champ	Nomenclature	Opérateur	Champ retenu pour le spectacle
Paca	1993	Emploi culturel	NAF	Artec	15 codes NAF (dont 7 communs avec le « champ Dep »)
Paca	1995	Emploi culturel	NAF	Artec	15 codes NAF (<i>idem</i>)
Lorraine	1995	Emploi culturel	NAF	Arteca	15 codes NAF (<i>idem</i>)
Lorraine	1998	Emploi culturel	NAF	Arteca	15 codes NAF (<i>idem</i>)

Études réalisées à partir de la source ANPE

Selon les études que nous avons recensées, quatre régions ont travaillé sur les données ANPE, chacune avec sa propre méthodologie. Les exploitations nationales des données ANPE pour les métiers du spectacle prennent en compte 16 métiers (codes Rome³⁵), qui correspondent à deux familles professionnelles : « artistes et écrivains », d'une part, « cadres, techniciens et ouvriers des spectacles », de l'autre.

Chacune des régions a choisi de ne pas inclure quelques-uns de ces codes, ou d'en rajouter certains : animateurs socioculturels en Basse-Normandie par

34. Voir annexe 6, p. 81.

35. Voir annexe 6, p. 82.

exemple. Au final, le champ reste malgré tout très homogène entre les quatre régions, tous les métiers retenus constituant la grande majorité des demandeurs d'emploi dans le spectacle.

Région	Année(s)	Champ	Nomenclature	Opérateur	Champ retenu pour le spectacle
Languedoc-Roussillon	1998	Spectacle vivant	Rome	Orec	13 codes parmi les 16 retenus par le Dep
Basse-Normandie	1999	Spectacle vivant	Rome	Orefom	14 codes (dont 10 des 16 retenus par le Dep)
Lorraine	2003	Spectacle vivant audiovisuel	Rome	ANPE arts et spectacles et Arteca	19 codes (dont 14 des 16 retenus par le Dep)
Paca	1996	Emploi culturel	Rome	Artec	Non connu

Vers une harmonisation ?

Si les études régionales sur l'emploi dans le spectacle (et l'emploi culturel en général) sont assez rares, un nombre croissant de régions sont désireuses d'en mener et de pouvoir disposer de recommandations méthodologiques.

Il a donc paru important aux membres de la Commission d'aider à la mise en place d'un cadre d'harmonisation qui permette :

- d'effectuer des comparaisons d'une région à l'autre ;
- de pouvoir articuler les travaux régionaux avec les travaux nationaux.

Il a été suggéré, en conséquence, de produire une note de propositions définissant les principes d'une harmonisation méthodologique au niveau régional, visant en particulier à déterminer le champ du spectacle de façon commune à partir des nomenclatures. Ces recommandations pourraient être soumises au préalable aux régions ayant déjà produit des études sur l'emploi dans le spectacle.

Annexes

Annexe 1

Commission du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) sur l'emploi dans le spectacle

L'article du décret n° 93-724 du 29 mars 1993 créant le Conseil national des professions du spectacle institue en son sein une commission emploi, qui n'a fonctionné que dans les premières années qui ont suivi la création du CNPS. Cette commission doit être réactivée et dotée de moyens de fonctionnement. Les débats autour de la réforme de l'intermittence ont mis en lumière l'insuffisance des données économiques et sociales dans le champ du spectacle et les difficultés qui en résultent pour l'appréhension des questions d'emploi.

La commission emploi aura pour mission :

- d'établir un état des lieux des données disponibles et faire des propositions d'amélioration des systèmes d'information sur l'emploi ;
- d'assurer le suivi et la mise en œuvre d'une réflexion sur les emplois et les qualifications, en liaison avec les organismes compétents et notamment la Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant – CPNEF-SV ;
- de mettre en place des indicateurs et réaliser des études ponctuelles en liaison avec l'Observatoire de l'emploi culturel du Département des études et de la prospective ;
- d'élaborer un cahier des charges pour l'interconnexion des fichiers sociaux.

Présidée par Claude Seibel, inspecteur général honoraire de l'Insee, président du groupe de « Prospective des métiers et qualifications » auprès du Commissariat général du Plan, la Commission sera composée :

- de représentants des organisations professionnelles membres du CNPS,
- des représentants des administrations compétentes,
- des représentants d'organismes sociaux.

Des experts seront associés aux travaux de la commission. Alain Garlan, directeur-adjoint du théâtre Gérard Philippe (CDN de Saint-Denis), Michel Glaude, directeur des statistiques démographiques et sociales de l'Insee et Pierre-Michel Menger, directeur du Centre de sociologie du travail et des arts de l'EHESS ont accepté d'y participer, de même que des représentants de l'Unédic et de la Dares (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité).

Son secrétariat sera assuré par le Département des études et de la prospective et la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles. Elle se réunira deux à trois fois par an.

Une cellule technique assurera la préparation des travaux et leur suivi. Elle comprendra des chargés d'études du DEP, des représentants des institutions sociales : Audiens, Caisses des congés spectacles, ainsi que les experts associés aux travaux de la Commission.

La cellule technique se réunira le 17 septembre 2003, pour élaborer l'ordre du jour de la première réunion de la Commission qui se tiendra dans la première quinzaine du mois d'octobre.

Commission plénière du CNPS, 4 septembre 2003

Annexe 2

Liste des membres de la Commission

PRÉSIDENT

Claude SEIBEL, inspecteur général honoraire de l'Insee, président du groupe de « Prospective des métiers et qualifications » du Commissariat général du Plan

EXPERTS TECHNIQUES

Alain GARLAN, directeur adjoint du théâtre Gérard Philipe (CDN de Saint-Denis)

Michel GLAUDE, directeur des statistiques démographiques et sociales à l'Insee

Pierre-Michel MENGER, École des hautes études en sciences sociales (EHESS), directeur du Centre de sociologie du travail et des arts

SERVICES DE L'ÉTAT

Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études et de la prospective (Dep)

Paul TOLILA, chef du Département

Frédérique PATUREAU

Yves JAUNEAU

Ministère de la Culture et de la Communication, Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMDTS)

Sylvie HUBAC, directrice, puis Jérôme BOUËT, directeur (depuis janvier 2004)

Claire LAMBOLEY, sous-directrice de la formation professionnelle et des entreprises culturelles

Marianne REVOY

Nicolas BOUVET

Ministère de la Culture et de la Communication, Direction de l'administration générale, sous-direction des affaires juridiques

Annie ROIGT

Ministère de la Culture et de la Communication, Centre national de la cinématographie (CNC)

Alain LAMEYRE

Premier ministre, Direction du développement des médias (DDM)

Laetitia PINEAU

Ministère de la Santé et de la Protection sociale

Marie-Laure GRAZINI

Jean-Louis REY

Élisabeth CHANTRY
Jean-Luc DECOBERT

**Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Direction
de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**

Francis VENNAT, sous-directeur de l'emploi et du marché du travail
Stéphane JUGNOT

**Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

Brigitte-Véronique BOUQUET
Hugues de BALATHIER-LATANGE
Arnaud LASSERRE

**Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,
Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI)**

Maylis DESCAZEAX

Agence nationale pour l'emploi

Laurent MURATET, ANPE Île-de-France culture et spectacle

Commissariat général du Plan, Service des affaires sociales

Christine AFRIAT

Insee (Division des salaires et des revenus d'activité)

Michel AMAR, chef de la division
Malik KOUBI

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Association des maires de France

Monique KREPS-SELLAM

Association des régions de France

Daniel HOEFFEL

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI-FORMATION DU SPECTACLE
VIVANT (CPNEF-SV)**

Jean-François PUJOL, président
Carole ZAVADSKI, déléguée générale

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS NATIONAUX

Arenes

Alain HERZOG, président
André MONDY
Thibaud DE CAMAS

ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE

Accoss

Alain GUBIAN, directeur des statistiques, des études et de la prévision

Paul FRANCESCHI

Afdas

Christiane BRUERE-DAWSON, directrice générale

Kris LUDHOR

Audiens

Patrick BEZIER, directeur général

Philippe DEGARDIN

Olivier HOUILLE

Caisse des congés spectacles

Chantal GOUGAUD-LASLANDES, déléguée générale

Unédic

Chantal VESSEREAU, chef du département « Études sur le marché du travail »

Jean-Paul BLOUARD

Snjezana SMETISKO

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFTC

Yann LE NABOUR

CFE-CGC

Pascal LOUET

SNTPCT

Stéphane POZDEREC

Fasap-FO

Fernand GUIOT

Jean-Luc BERNARD

Ftilac-CFDT

Danielle RIVED

SFA-CGT

Michel GAUTHERIN

SNRT-CGT

Charles KMIOTEK

SNAM-CGT

Marc SLYPER

SNTR-CGT

Gérard TUSCHER

FNSAC-CGT

Jean VOIRIN

Synptac-CGT

Geneviève HUMBERT

Stéphane NICOURT

ORGANISATIONS SYNDICALES D'EMPLOYEURS

Aespa

Elizabeth ANDREU

AFPF

Michel POIRIER

Fesac

Jacques PESKINE

Prodiss

Colette CHARDON

SDTP

Georges TERREY

SNC

Christophe HERRY

SNDTV

Marianne CHARPY

Snes

Philippe CHAPELON

SPI

Olivier SEBBAG

SRGP

Christophe LHUILLIER

SRN

Jean-Michel KERDRAON

Synapss

Jean FAVRE

Syndeac

Gérard MARCON

Synolyr

Gérard PERALDI

Synpase

Dominique BORDES

UPF

Marie-Paule BIOSSE-DUPLAN

Uspa

Anne GOZE

Annexe 3

Calendrier et ordre du jour des réunions

RÉUNION DU 3 OCTOBRE 2003

- Installation de la Commission
- Définition du programme de travail

RÉUNION DU 7 NOVEMBRE 2003

- Présentation des sources statistiques générales (RP, Enquête Emploi, DADS)
- Présentation des sources professionnelles (Audiens, Caisse des congés spectacles, Unédic)

RÉUNION DU 5 DÉCEMBRE 2003

- Présentation des deux nomenclatures harmonisées (emplois/employeurs)
- Présentation des données 2002 de l'Unédic sur les allocataires indemnisés
- Présentation des données 2000 du groupe Audiens
- Point sur l'état d'avancement du croisement des fichiers sociaux (DGEFP)

RÉUNION DU 9 JANVIER 2004

- Premier bilan de l'examen des sources statistiques
- Bilan provisoire des études menées en région

RÉUNION DU 13 FÉVRIER 2004

- Discussion sur le premier projet de note d'étape
- Présentation de la source statistique ANPE
- Présentation de la note complète réalisée par l'Insee sur la source DADS

RÉUNION DU 12 MARS 2004

- Présentation des données de l'Afdas
- Intervention de la CPNEF-SV
- Intervention du Commissariat général du Plan

RÉUNION DU 30 AVRIL 2004

- Présentation du fichier historique des demandeurs d'emploi (ANPE/Dares)
- Annonce de l'exploitation en cours du fichier de l'Acoss
- Point sur les réunions bilatérales avec les organismes producteurs de données pour l'implémentation des nomenclatures harmonisées CPNEF-SV
- Discussion sur la nouvelle 3^e partie de la note d'étape

RÉUNION DU 4 JUIN 2004

- Présentation des données statistiques de l'Acoss
- Point sur l'avancement de l'opération de croisement des fichiers sociaux (DGEFP)
- Première discussion sur le programme de travail 2004-2005 de la Commission

Annexe 4

Documents présentés en séance par les différents organismes

Afdas

Présentation du système d'information, principaux résultats pour l'année 2003

*Contact : Christine Bruère-Dawson,
Kris Ludhor
k.ludhor@afdass.com*

ANPE

Tableaux de résultats au 31 décembre 2003

*Contact : Laurent Muratet
laurent.muratet@anpe.fr*

Audiens

Tableau de résultats (1996-2000)

*Contact : Philippe Degardin
philippe.degardin@audiens.org*

Caisse des congés spectacles

Présentation des congés spectacles

Principaux résultats pour l'année 2000

*Contact : Chantal Gougoud-Laslandes
dir@conges-spectacles.com*

Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV)

Projet d'harmonisation des nomenclatures d'emploi en usage dans le spectacle vivant –
Document de synthèse

Nomenclature des employeurs du spectacle vivant

*Contact : Carole Zavadski
info@cpnefsv.org*

Insee

Division « Salaires et revenus d'activité »

Utilisation de la source des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour
l'étude des intermittents du spectacle et limites

*Contact : Michel Amar, Abdelmalik Koubi
michel.amar@Insee.fr*

Ministère de la Culture et de la Communication
Département des études et de la prospective

Les professions de l'audiovisuel et du spectacle, d'après le Recensement de la population de l'Insee (1999)

Les professions de l'audiovisuel et du spectacle, d'après l'Enquête Emploi de l'Insee (2002)

*Contact : Frédérique Patureau,
Yves Jauneau
yves.jauneau@culture.gouv.fr*

Unédic
Direction des études et des statistiques

Les allocataires indemnisés au titre des annexes VIII ou X en 2002

*Contact : Chantal Vessereau
cvessereau@unedic.fr*

Annexe 5

Présentation des sources statistiques

Insee : Recensement de la population

Périodicité

Tous les 7 à 9 ans jusqu'en 1999 ; « en continu » à partir de 2004.

Objectif général de la source

- Dénombrer la population de la France à tous les échelons géographiques.
- Connaître les principales caractéristiques de la population et celles de son habitat.
- Constituer une base de sondage pour les enquêtes économiques et sociales.

Méthodologie

Champ : population résidant en France.

Part de la population enquêtée : ensemble de la population.

Méthode : collecte sur le terrain par des agents recenseurs (dépôt-retrait).

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les activités : la nomenclature d'activités française (NAF).

Pour les professions : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Estimation du nombre d'actifs dans les professions de l'audiovisuel et du spectacle.
- Caractérisation de l'emploi (nature du contrat de travail, durée du temps de travail, statut) et des actifs (âge, sexe, niveau de diplôme, lieu de travail).
- Évaluation des évolutions de l'emploi depuis le recensement précédent.

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- La profession utilisée ici est la « profession principale », c'est-à-dire celle qui est déclarée par l'individu au moment du recensement (mars 1999). Cette notion s'applique parfois difficilement aux professions artistiques (intermittence de l'emploi, multiplicité de l'employeur...). Selon les cas, l'enquêté peut déclarer le métier qu'il juge le plus valorisant, celui qui lui assure une protection sociale, celui auquel il consacre le plus de temps ou celui qui lui assure le plus de revenus.
- Le classement par profession se fait sur la base de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dans laquelle les professions du secteur culturel ne sont pas toutes parfaitement isolées mais regroupées dans certains cas avec d'autres professions du champ culturel (exemple : artistes dramatiques *et* danseurs) ou des professions de champs voisins (exemple : indépendants gestionnaires de spectacles et de services récréatifs, qui peut regrouper des gestionnaires de salles de cinéma, des directeurs de cirque... mais également, par exemple, des gérants de piscines).

Insee : Enquête Emploi

Périodicité

Annuelle jusqu'en 2002 ; « en continu » à partir de 2003.

Objectif général de la source

- Répartir la population entre emploi, chômage et inactivité.
- Caractériser chacune de ces trois sous-populations (actifs, chômeurs, inactifs).

Méthodologie

Champ : population de 15 ans et plus résidant en France et habitant dans un logement ordinaire.

Part de la population enquêtée : sondage au 1/300 environ.

Méthode : entretiens en face à face par enquêteur.

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les activités : la nomenclature d'activités française (NAF).

Pour les professions : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Estimation du nombre d'actifs dans les professions de l'audiovisuel et des spectacles.
- Caractérisation de l'emploi (nature du contrat de travail, durée du temps de travail, statut, existence d'une activité secondaire) et des actifs (âge, sexe, niveau de diplôme).

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- La profession utilisée ici est la « profession principale », c'est-à-dire celle qui est déclarée par l'individu au moment de l'enquête. Cette notion s'applique parfois difficilement aux professions artistiques (intermittence de l'emploi, multiplicité de l'employeur...). Selon les cas, l'enquêté déclarera le métier qu'il juge le plus valorisant, celui qui lui assure une protection sociale, celui auquel il consacre le plus de temps ou celui qui lui assure le plus de revenus. À la différence du *Recensement de la population*, l'Enquête Emploi fournit des renseignements sur l'exercice d'une activité secondaire (mais de façon plus agrégée que l'activité principale, NAF à 2 chiffres seulement).
- Le classement par profession se fait sur la base de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dans laquelle les professions du secteur culturel ne sont pas toutes parfaitement isolées mais regroupées dans certains cas avec d'autres professions du champ culturel (exemple : artistes dramatiques *et* danseurs) ou des professions de champs voisins (exemple : indépendants gestionnaires de spectacles et de services récréatifs, qui peut regrouper des gestionnaires de salles de cinéma, des directeurs de cirque... mais également, par exemple, des gérants de piscines).
- Le taux de sondage (1/300 environ) ne permet pas d'avoir des informations fiables pour des populations à faibles effectifs et notamment, d'effectuer des traitements au niveau régional.

Insee : déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Périodicité

Annuelle (années disponibles : 1993 à 2000)

Objectif général de la source

- Décrire de façon précise les salariés, les salaires et les employeurs.
- Permettre la mise à jour d'autres sources statistiques (fichier Sirene par exemple).

Méthodologie

Champ : établissements relevant de l'industrie, du commerce et des services dans les secteurs privé et semi-public, ainsi que les agents des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Les agents de l'État, les salariés de l'agriculture et de la sylviculture, ainsi que ceux des services domestiques et des activités extraterritoriales en sont exclus.

Part de la population concernée : environ 75 % des salariés.

Méthode : déclaration administrative remplie par l'employeur.

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les activités : la nomenclature d'activités française (NAF).

Pour les professions : la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS à 4 chiffres) pour les établissements de plus de 20 salariés. Pour ces derniers, le codage PCS à 4 chiffres est obligatoire depuis 1998. Aujourd'hui, il est encore imparfaitement renseigné.

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- C'est une source exhaustive pour le secteur privé permettant de suivre un individu travaillant la même année pour plusieurs employeurs, dans le spectacle et hors de ce secteur (pourvu qu'il reste dans le privé).
- L'entrée « activité » du domaine du spectacle est bien maîtrisée (code NAF).
- De nombreuses informations sur le salarié sont disponibles : salaire, nombre annuel d'heures rémunérées, nombre de jours rémunérés, nombre annuel d'employeurs (dont nombre d'employeurs du secteur du spectacle), condition d'emploi (temps plein, temps partiel, etc.)...
- On peut comparer, pour un individu donné, sa situation deux années successives.
- On peut également segmenter les salariés selon la part de leur activité dans le spectacle et hors du spectacle.
- À partir de cette source, il est possible de construire un panel au 25^e qui permet de suivre les trajectoires (un salarié du spectacle repéré une année n l'est-il toujours en $n + 1$?).

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- On ne peut pas identifier précisément l'intermittence. Celle-ci est approchée à partir du nombre d'heures travaillées.
- On maîtrise très mal la profession : la PCS n'est renseignée que pour les établissements de plus de 20 salariés, limite qui exclut, pour les professions de l'audiovisuel et du spectacle, environ 2/3 des salariés.

- Pour un salarié donné, l'établissement employeur ne peut faire que deux déclarations au maximum pour une même année (même si ce salarié a été employé un plus grand nombre de fois). Cette contrainte, toutefois, n'a pas d'incidence sur le nombre d'heures totales ni sur la rémunération totale perçue par le salarié dans un établissement donné, une année donnée.

ACOSS

Périodicité

Mensuelle pour les établissements de plus de 10 salariés, trimestrielle pour ceux de moins de 10 salariés.

Objectif général de la source

L'Acoss, les Urssaf et les CGSS sont chargées :

- de collecter les cotisations et contributions sociales, taxes affectées... auprès de plus de 5 millions de cotisants (entreprises, particuliers, travailleurs indépendants...);
- de redistribuer ces fonds aux caisses de Sécurité sociale (maladie, accidents du travail, famille, vieillesse), ainsi qu'à d'autres organismes et institutions qui leur ont confié le recouvrement de leurs recettes (Caisse d'amortissement de la dette sociale, Fonds de solidarité vieillesse...).

Méthodologie

Champ : ensemble des employeurs français, privés et publics (hors champ de la mutualité sociale agricole).

Part de la population enquêtée : ensemble de la population (sauf les employeurs occasionnels du spectacle qui dépendent du Guso).

Méthode : déclarations par les entreprises.

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les activités : la nomenclature d'activités française (NAF).

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Très bonne connaissance de la masse salariale distribuée.
- Données sur les exonérations de charges et donc, vision du coût du travail.
- Possibilité d'analyses conjoncturelles.
- Possibilité d'analyses régionales, voire infrarégionales.

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Connaissance limitée de l'emploi.
- Pas de possibilité d'isoler les professions au sein d'une entreprise donnée.

Caisse des congés spectacles

Périodicité

Annuelle (période de référence du 1^{er} avril de l'année n – 1 au 31 mars de l'année n).

Objectif général de la source

Assurer la prise effective du congé payé aux artistes et techniciens du spectacle n'ayant pas été occupés de manière continue chez un même employeur pendant les 12 derniers mois précédant la demande de congé.

Méthodologie

Champ :

- pour les entreprises : toute structure publique ou privée (à l'exception des particuliers employeurs) et notamment tous les entrepreneurs de spectacle, les sociétés de production cinématographique, de production et de communication audiovisuelle, qu'ils exercent leur activité à titre principal, accessoire ou occasionnel, et quelle que soit leur forme juridique ;
- pour les salariés : ensemble des artistes et techniciens du spectacle qui n'ont pas été occupés de manière continue chez un même employeur, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD d'usage, CDD à droit commun...).

Méthode :

- remise d'un certificat par l'employeur au salarié et déclaration par l'employeur à la Caisse des congés spectacles ;
- demande annuelle de congé formulée par le salarié accompagnée de tous les certificats remis par ses employeurs.

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les employeurs : nomenclature élaborée par la Ccs pour ses besoins et nomenclature d'activités française (NAF).

Pour les salariés : nomenclature élaborée par la Ccs pour ses besoins.

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Cette source permet de cerner au plus près l'emploi intermittent (effectifs, nombre de contrats annuels, rémunération annuelle, nombre d'employeurs...) et des employeurs présents sur ce marché (activité, forme juridique...).
- Le détail des nomenclatures utilisées par la Caisse des congés spectacles permet d'appréhender très finement le métier exercé.
- Ces données sont disponibles sur une période longue (depuis 1987).

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Sur le champ du spectacle, l'emploi permanent est exclu.
- Les données concernant l'individu sont assez limitées (pas d'information sur la formation, la composition du ménage...).

Audiens

Périodicité

Annuelle.

Objectif général de la source

– Gestion administrative et comptable d'institutions de protection sociale des professionnels du spectacle et de l'audiovisuel.

Méthodologie

Champ :

- ensemble des personnels administratifs, techniques et artistiques (permanents et intermittents) employés par les entreprises relevant des secteurs professionnels suivants : diffusion cinématographique et audiovisuelle, radio et télévision, divers des professions du spectacle (parcs de loisirs, hôtels-café-restaurants, comités des fêtes, discothèques, agences de mannequins...), entreprises de communication, industries techniques, production cinématographique et audiovisuelle, spectacle vivant ;
- ensemble des intermittents employés occasionnellement par toute entreprise ou particulier ;
- les mannequins.

Méthode :

- données établies à partir de l'exploitation des Déclarations nominatives annuelles des salaires (DNA).

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les employeurs : nomenclature élaborée par Audiens pour ses besoins et nomenclature d'activités française (NAF).

Pour les salariés : répartition en cadres, non-cadres et artistes, et entre permanents et intermittents.

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

Source la plus exhaustive sur le volume d'activité (masse salariale et nombre de personnes) dans le spectacle, regroupant intermittents et permanents.

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

Pas d'information détaillée sur le libellé d'emploi de l'individu.

Unédic

Périodicité

Mensuelle (le fichier national des Assedic est mis à jour tous les mois à partir d'une extraction des bases opérationnelles des Assedic. Les fichiers statistiques relatifs au recouvrement sont produits tous les mois).

Objectif général de la source

- Missions principales de l'Unédic : assurer le versement des allocations chômage aux salariés privés d'emploi ; encaisser les contributions versées par les employeurs.
- Les fichiers à vocation statistique servent essentiellement à : informer régulièrement les partenaires sociaux ; établir des statistiques descriptives sur la population des allocataires ; effectuer des chiffrages ou des simulations d'évolution réglementaire.

Méthodologie

Champ :

- ensemble des allocataires qui ont perçu au moins une journée d'indemnisation depuis le 1^{er} janvier 1993 et ensemble des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non indemnisés) ayant eu au moins une journée d'inscription depuis cette date ;
- ensemble des employeurs occasionnels ou permanents d'intermittents du spectacle (cotisations encaissées depuis 1999).

Méthode :

- pour le suivi des prestations : exploitation du fichier national des Assedic ;
- pour le suivi des contributions : déclaration des employeurs (base nationale du centre de recouvrement d'Annecy et Guso pour le champ des employeurs occasionnels du spectacle vivant).

Nomenclature(s) utilisée(s)

Pour les employeurs : la nomenclature d'activités française (NAF).

Pour les indemnisés : le Rome (pour le métier recherché par l'individu).

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Identifier l'ensemble des allocataires indemnisés au titre des annexes VIII (ouvriers et techniciens de la production cinématographique et audiovisuelle) et X (artistes interprètes, cadres, techniciens et ouvriers du spectacle vivant).
- Données disponibles sur période longue (depuis 1991).

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Pas de données sur les permanents.
- Pas de données sur les intermittents n'ayant pas totalisé 507 heures de travail salarié au cours des douze mois précédents.
- Information partielle sur les emplois occupés : pas d'information sur le métier exercé (l'information porte sur le métier recherché).

Afdas

Périodicité

Annuelle.

Objectif général de la source

- Collecte auprès des employeurs des contributions de formation professionnelle continue.
- Gestion des demandes de formation du personnel « permanent » et « intermittent » des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs.

Méthodologie

Champ :

- ensemble des entreprises – à l'exception de l'audiovisuel public – dont l'activité se trouve dans les domaines du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité, des loisirs ;
- ensemble des salariés employés par les entreprises des secteurs indiqués ci-dessus.

Méthode :

- données établies à partir de l'exploitation des bordereaux annuels de cotisation communiqués par les entreprises, au 28 février de chaque année, et dont l'assiette de calcul est assise sur la masse salariale de l'année précédente, décomposée en salaires « permanent », salaires « intermittent », salaires « CDD ».

Nomenclature(s) utilisée(s)

Nomenclature élaborée par l'Afdas pour ses besoins et nomenclature d'activités françaises (NAF).

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Source permettant de connaître la masse annuelle des salaires versés par les entreprises du spectacle et de l'audiovisuel et la répartition par catégorie de salarié (« permanent », « intermittent », « CDD »).
- Permet également de connaître, à partir des données communiquées par les entreprises déclarantes, l'effectif « permanent » des structures avec la répartition homme/femme.

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Les entreprises du spectacle et de l'audiovisuel ne renvoient pas toutes leurs déclarations.

ANPE culture-spectacle

Périodicité

Mensuelle.

Objectif général de la source

- Missions principales de l'ANPE culture-spectacle : favoriser la transparence du marché de l'emploi dans le secteur du spectacle par le recensement des demandeurs d'emploi, le recueil des offres d'emploi et la mise en relation de l'offre et de la demande.
- Les fichiers à vocation statistique permettent, pour chaque métier du spectacle, de comptabiliser le nombre de demandeurs d'emploi et de les caractériser.

Méthodologie

Champ :

- ensemble des demandeurs d'emploi dans 16 des 466 codes Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois), classés selon 8 catégories (en fonction de la durée de contrat et du temps de travail recherchés, de la disponibilité du demandeur et de son volume d'activité).

Méthode :

- entretiens individuels d'inscription dans les ANPE.

Nomenclature(s) utilisée(s)

Le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome).

Intérêt pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Évaluer le nombre de demandeurs d'emploi dans les différents métiers du spectacle.
- Évaluer l'évolution de la demande d'emploi pour ces métiers.
- Caractériser les demandeurs d'emploi (région, département, commune, âge, sexe, RMI, niveau de formation).

Limites pour la connaissance de l'emploi dans le spectacle

- Pas de prise en compte de l'emploi permanent.
- Système principalement déclaratif.
- Analyse en coupe (en « photographie » à une date donnée).

Annexe 6

L'approche du champ du spectacle par le biais des nomenclatures générales

NOMENCLATURE POUR LES ÉTUDES PAR PROFESSION (PCS³⁶)

Artistes des spectacles

- 3532 Artistes professionnels de la musique et du chant (sauf artistes de variété)
- 3533 Artistes dramatiques, danseurs (sauf artistes de variété)
- 3535 Artistes de variété (dont artistes de cirque, musiciens, chanteurs et danseurs de variété)

Cadres, techniciens et ouvriers des spectacles

- 3522 Cadres artistiques des spectacles (dont chefs d'orchestre, chorégraphes, metteurs en scène, réalisateurs)
- 3523 Cadres techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (cadres technico-artistiques)
- 4633 Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (salariés ou indépendants)
- 6393 Auxiliaires des spectacles (ouvriers et techniciens)
- 2244 Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif

NOMENCLATURE POUR LES ÉTUDES PAR ACTIVITÉ (NAF³⁷)

Audiovisuel

- 221G Édition d'enregistrements sonores
- 921A Production de films pour la télévision
- 921B Production de films instit. et publicitaire
- 921C Production de films pour le cinéma
- 921D Prestations techniques pour le cinéma
- 922A Activités de radio
- 922B Productions de programmes de télévision
- 922C Diffusion de programmes de télé

Spectacle vivant

- 923A Activités artistiques
- 923B Services annexes aux spectacles

36. Utilisée par le Dep pour l'exploitation de l'Enquête Emploi et du Recensement de la population (professions de l'audiovisuel et du spectacle).

37. Utilisée par l'Insee pour l'exploitation des DADS (« secteur du spectacle ») et par l'Acoss.

923D Gestion de salles de spectacle

923J Autres spectacles

NOMENCLATURE POUR LES ÉTUDES PAR MÉTIER (Rome³⁸)

21211 Artistes dramatiques

21212 Artistes de la musique et du chant

21213 Artistes de la danse

21214 Artistes du cirque et du music-hall

21215 Professionnels de la mise en scène et de la réalisation

21216 Animateurs présentateurs

21217 Présentateurs de modèles

21221 Professionnels du son

21222 Professionnels de l'image

21223 Professionnels de l'éclairage

21224 Professionnels du décor et des accessoires

21225 Professionnels du costume et de l'habillement

21226 Professionnels de la coiffure et du maquillage

21227 Professionnels du montage de l'image et du son

21231 Professionnels de la production de spectacles

21232 Agents de promotion des artistes

38. Utilisée par l'ANPE pour l'exploitation des fichiers des demandeurs d'emploi (métiers de l'audiovisuel et du spectacle).

Annexe 7

Les deux nomenclatures harmonisées CPNEF-SV

La CPNEF-SV a initié des travaux visant à harmoniser les outils statistiques permettant de classer les emplois et les employeurs du spectacle vivant. Ainsi, deux nomenclatures ont été élaborées pour répondre au besoin d'améliorer la visibilité sur l'économie de l'emploi, besoin unanimement exprimé par la profession.

En effet, le spectacle vivant est une branche d'activité composée d'une multitude de structures extrêmement diverses, intéressantes à distinguer les unes des autres au titre de l'analyse de l'emploi et du travail puisque relevant de pratiques salariales et artistiques très différentes. L'intermittence, forme d'emploi majoritaire dans le spectacle, renforce notamment les besoins d'appréhension fine des employeurs pour toute analyse des conditions de vie et de travail et pour toute étude des carrières individuelles. On sait que les mouvements d'un employeur à un autre mais également d'une branche d'activité à une autre sont consubstantiels à l'emploi intermittent. Mais ces mobilités ne sont pas aléatoires et leur compréhension fournit des renseignements essentiels pour toute réflexion sur l'emploi et la formation.

Or, les nomenclatures actuellement utilisées par l'appareil statistique national mais également par les institutions sociales spécifiques au spectacle fournissent des données sur l'emploi insuffisamment détaillées ou partielles. De plus, chacune de ces institutions utilise son propre mode de classement, ce qui réduit les possibilités de mise en concordance des données fournies par les différentes sources. Ce sont ces outils de recueil de l'information qui nécessitent aujourd'hui un travail d'actualisation et d'harmonisation.

NOMENCLATURE DES EMPLOIS³⁹

Cette nomenclature harmonisée est le fruit d'un travail de confrontation et d'analyse systématique des classifications d'emploi existantes : l'exploitation a porté sur les libellés d'emploi existants, recensés dans différentes sources. Des préenquêtes et des tests ont permis de valider ce cadre d'harmonisation.

Les sources

72 sources différentes ont été exploitées : 4 nomenclatures nationales interprofessionnelles (PCS, Rome, RFE, CTIP), 6 sources professionnelles administratives (Unédic, Assedic de Paris, CCS, Griss, Afdas, Annexe X), 33 accords négociés, 28 listes d'emplois d'entreprises artistiques, dossiers de la Commission du Label.

La base de données des appellations d'emploi

Une base de données recensant près de 1 800 appellations spécifiques au spectacle vivant a ainsi été constituée.

Toutes les appellations apparaissant dans les sources exploitées ont été collectées sans exceptions et sans modifications. Ainsi, toutes les appellations, y compris celles qui peuvent apparaître les plus inhabituelles, voire désuètes, sont issues de l'exploitation des 72 sources précédemment mentionnées.

39. Voir *Les métiers du spectacle vivant et leurs classifications – Bilan et harmonisation*, Paris, CPNEF-SV/Cesta, 2001.

L'architecture de la nomenclature des emplois

Les appellations contenues dans la base de données ont d'abord été classées en fonction du type d'activités de référence et du domaine de spécialité professionnelle :

- le type d'activités (4 types) : *artistique, technique ou technico-artistique, de direction, production et commercialisation, d'administration et de gestion générale* ;
- les domaines de spécialité professionnelle (22 domaines) : *la conception et l'interprétation dramatique, la conception et l'interprétation chorégraphique, la conception et l'interprétation instrumentale [...], la régie, le son, le décor, le costume [...]*.

Les appellations ont ensuite été classées, au sein des 4 types d'activités et des différents domaines, selon deux principes complémentaires : un principe d'occurrence et un principe de proximité.

- *Le principe d'occurrence : les appellations noyaux.* Les appellations qui revenaient le plus fréquemment dans les différentes sources ont été qualifiées d'« appellations noyaux ». Elles ont servi de base à l'édification du cadre d'harmonisation car elles correspondent aux zones professionnelles les plus stabilisées. Ces appellations correspondent aux fondamentaux de nos métiers.
- *Le principe de proximité : les appellations associées.* Ce principe a permis d'associer aux « appellations noyaux », sur la base d'une proximité d'intitulé ou d'une proximité de fonction, des appellations moins fréquentes, nommées « appellations associées ». Celles-ci sont aussi moins descriptives et souvent plus floues.

En résumé ...

Près de 1 800 appellations ont été analysées et répertoriées. 260 positions professionnelles ont été retenues pour les déclarations (appellations noyaux) auxquelles se rattachent environ 1 500 appellations associées.

La nomenclature harmonisée des emplois du spectacle vivant est présentée sous deux versions :

- *une première grille*, « codification des appellations », présente de façon synthétique l'ensemble des appellations retenues pour les déclarations ;
- *une seconde grille*, « codification des appellations noyaux et des appellations associées », présente ces mêmes positions et le détail des appellations qui peuvent s'y rattacher ;
- *un index alphabétique* reprend toutes les appellations recensées et leurs codes, ce qui permet de retrouver leurs positions dans le classement par activité et par domaine.

NOMENCLATURE DES EMPLOYEURS⁴⁰

Principe de construction

La nomenclature des employeurs du spectacle vivant sert à déterminer un numéro d'identifiant propre à chaque employeur. Elle est construite sur la base d'une structure à combinaisons multiples, et non selon la forme arborescente généralement utilisée.

En effet, les caractéristiques et l'hétérogénéité des entreprises du spectacle vivant (activités, tailles, statuts, modalités de fonctionnement, etc.) rendent complexe leur appréhension statistique. On peut les identifier et les classer à partir d'un grand nombre de critères mais ceux-ci ne permettent pas de construire des champs professionnels qui s'emboîteraient les uns dans les autres.

40. Voir *Nomenclature des employeurs du spectacle vivant*, Paris, CPNEF-SV, novembre 2003.

Le numéro d'identifiant propre à chaque employeur résulte donc de son classement dans différents critères, à l'image de la construction des numéros de sécurité sociale. Aucun critère n'y joue le rôle de filtre. Les informations s'additionnent et se complètent, apportant chacune un élément essentiel pour l'appréhension de l'emploi.

Critères d'identification

Sept critères d'identification ont été retenus :

- 1 – l'activité principale de l'employeur ;
- 2 – la licence d'entrepreneur de spectacles ;
- 3 – le statut juridique de l'employeur ;
- 4 – l'accord collectif ou le texte statutaire applicable aux salariés ;
- 5 – le genre artistique dominant ;
- 6 – la nature des relations avec les puissances publiques ;
- 7 – le type de structure.

Ces différents critères ne sont pas de même nature :

- les quatre premiers (1 à 4) sont des critères objectifs ;
- les trois derniers (5 à 7) ressortent d'une appréhension plus subjective par chacun des employeurs de l'identité de sa propre structure.

Cette dimension subjective justifie le principe de l'autoclassement.

En effet, l'affectation dans telle ou telle rubrique ne revêt pas de caractère automatique : le choix des rubriques est le reflet de la représentation par chaque employeur de son activité et de sa place dans le monde du spectacle vivant.

Annexe 8

Quelques études régionales sur l'emploi dans le spectacle

BASSE-NORMANDIE

Observatoire régional des formations et des métiers (Orefom), *Le spectacle vivant en Basse-Normandie*, 2000.

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Orec (Rose Giorgio, Cathie Guerre), *Le spectacle vivant en Languedoc-Roussillon : évaluation chiffrée*, 1998.

Secrétariat général pour les affaires régionales (Sgar), Drac du Languedoc-Roussillon, *Emplois culturels en Languedoc-Roussillon*, 1997.

LORRAINE

Arteca, Emploi et culture, *La culture en région (Lorraine)*, 1999.

Arteca, Les emplois du secteur de la culture en Lorraine, 2000.

Arteca, Les demandeurs d'emploi du secteur spectacle, cinéma et audiovisuel en Lorraine au 31 août 2003, *Emploi culturel en Lorraine*, 2003.

NORD-PAS-DE-CALAIS

Marc-Antoine Genissel, Gérard Ignasse, Emmanuel Wallon *et al.*, *Les métiers de la culture en région Nord-Pas-de-Calais : étude prospective sur les emplois et formations : rapport final*, 1993.

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Artec, Les entreprises et les emplois du secteur culturel, *Observatoire de l'emploi culturel*, 1996.

Artec, Les emplois et les professionnels du secteur culturel dans les Alpes-Maritimes : dossier statistique : volume 1, *Observatoire de l'emploi culturel*, 1997.

Artec, Les emplois privés du secteur culturel, *La culture en chiffres (Provence-Alpes-Côte d'Azur)*, 1998.

Arcade, « Chiffres clés de l'emploi culturel et du spectacle en Provence-Alpes-Côte d'Azur », *La Lettre*, 2003.

Fabrication
TRANSFAIRE SA, 04250 Turriers
☎ 04 92 55 18 14 ☎ 04 92 55 18 88
Imprimé en France
Dépôt légal : 41852, août 2004