

Accord cadre national

Actions de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant

Entre :

l'Etat, représenté par :

- le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi :
Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)
- le Ministère de la culture et de la communication :
Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles (DMDTS)
- le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville :
Direction Générale du Travail (DGT)

la branche du spectacle vivant, représentée par :

- la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV)
en lien avec :
 - . les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant :
CPDO, CSCA, PRODISS, PROFEVIS, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP, SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES,
 - . les organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant :
FASAP-FO, FCCS-CFE-CGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT, Fédération communication CFTC

et :

- l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)
- l'AFDAS
- le Centre Médical de la Bourse (CMB)
- le groupe AUDIENS

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

Vu l'article L.5121-1 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu la circulaire du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires,

Vu l'accord portant création de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant (OPMQ-SV) du 10 octobre 2005,

Vu l'accord cadre entre le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le Ministère de la culture et de la communication et la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV), du 19 octobre 2006,

Vu les résultats de l'appui technique de cadrage sur la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le spectacle vivant, encadré par la convention du 28 décembre 2006,

Vu l'accord pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant, notifié le 29 décembre 2006,

Vu l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle, du 6 juillet 2007,

Vu l'accord cadre relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant, du 2 février 2005 et son avenant n°1 du 30 juin 2008,

Vu l'accord relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle pour les salariés occupés sous contrat de travail à durée déterminé (hors intermittents du spectacle), dans une entreprise du spectacle vivant du 30 juin 2008,

Vu la décision de l'assemblée plénière de la CPNEF-SV du 19 janvier 2009 réunissant les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant de valider à l'unanimité les dispositions du présent accord cadre.

Il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Le spectacle vivant est un secteur d'activité artistique d'une grande vitalité qui génère des retombées économiques importantes. L'offre de spectacle est forte, de qualité, diversifiée et innovante.

Néanmoins, la branche professionnelle est actuellement confrontée à un contexte social difficile qui touche les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du fait :

- d'évolutions artistiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles et des politiques publiques qui ont des effets majeurs sur l'économie et l'emploi,
- d'une croissance forte et constante du nombre de professionnels en exercice, tandis que l'offre de travail augmente quant à elle de façon plus mesurée, créant ainsi un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande d'emploi, et une précarité durable.

Les entreprises (producteurs, diffuseurs, exploitants de salles, prestataires techniques) s'inscrivent dans une économie risquée et instable. Majoritairement de très petite taille, fortement dépendantes d'aides financières publiques ou professionnelles, et fonctionnant sur le modèle artisanal, une bonne partie d'entre elles est en quête permanente de moyens de pérennisation. De ce fait, elles sont peu en capacité d'identifier précisément les besoins en compétences et de mesurer leurs évolutions dans une démarche prospective.

Ainsi, ces dernières années, la qualité de l'emploi s'est fortement détériorée. Les difficultés touchent l'ensemble des actifs, dont les situations individuelles se sont globalement dégradées. L'insertion professionnelle des primo entrants est longue et mal assurée. Ceux qui ont le plus d'ancienneté, se trouvent confrontés massivement à l'obligation d'évoluer, voire de se reconvertir (du fait des conditions de travail, d'un fort "jeunisme", de l'usure physique générée par certains métiers, de l'évolution des technologies et de l'environnement professionnel).

Aussi, l'Etat et la branche du spectacle vivant souhaitent améliorer, en lien étroit avec les collectivités territoriales, la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges. Ils entendent également faire face à l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques dans la branche et à son impact sur le contenu des emplois.

Sur la base notamment des conclusions de l'appui technique de cadrage qui a été lancé préalablement en 2007, les partenaires conviennent de la nécessité d'engager une série d'actions afin d'accompagner les professionnels dans leur carrière et de prévenir l'inadaptation des compétences.

Il s'agira de mobiliser tous les moyens et dispositifs existants permettant de restaurer la qualité de l'emploi, de construire des parcours professionnels sur la durée, évolutifs sur la base de qualifications reconnues et de mobilités choisies, de gérer le vieillissement et enfin, de prévenir les risques corporels liés à l'exercice des métiers. Il s'agira également d'anticiper l'évolution du marché du travail et les besoins des entreprises.

C'est dans ce contexte, et dans l'objectif général de lutter efficacement en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences, que l'Etat et la branche professionnelle du spectacle vivant, décident un actif partenariat pour une démarche nationale déclinée régionalement.

Ce plan d'action s'appuie sur les textes conventionnels et les accords de branche établis par les partenaires sociaux afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications, construire des filières d'emplois, et faciliter l'accès à la formation des salariés tout au long de la vie.

Dans un souci de coordination et d'opérationnalité, cet accord cadre national s'articule également avec les accords et les dispositifs régionaux, en particulier les contrats d'objectifs et les EDEC/ADEC qui fixent les politiques et les engagements territoriaux.

Selon les actions concernées, des partenariats avec les branches d'activités connexes au spectacle vivant (audiovisuel, éditions phonographiques) pourront être recherchés.

Chapitre 1 - Objectifs et actions

1 Les bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires des dispositions du présent accord cadre national sont les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant, soit 171 253 salariés (2006 /AUDIENS)¹, qu'ils exercent en tant que salariés permanents ou salariés intermittents. Sans exclure aucun des publics pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, les actions concerneront en priorité les personnes les plus fragiles.

Les dispositions viseront également toutes les entreprises de la branche du spectacle vivant relevant de l'ensemble des conventions collectives en vigueur soit 14 935 entreprises (2007 / AFDAS). Toutefois une attention particulière sera portée aux TPE qui sont très nombreuses.

Les salariés et entreprises prioritaires pour chacune des actions relatives aux quatre axes ci-dessous sont identifiés dans les fiches jointes en annexe.

2 Les actions

Les actions du présent accord cadre national, identifiées ci-après selon quatre axes, seront conduites au niveau national et régional.

Afin de permettre une bonne articulation des actions nationales et des actions régionales, il est convenu que :

- les actions nationales relèvent de l'ingénierie,
- les actions régionales relèvent de la mise en œuvre des actions nationales, en tout ou partie, auprès des entreprises et salariés bénéficiaires, en fonction des politiques et priorités régionales.

¹ AUDIENS 2006 – Commission permanente sur l'emploi du CNCS, rapport annuel 2007-2008

Les actions du présent accord cadre seront les suivantes :

Axe 1 : Améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi/formation

- Action 1 : Analyser le marché du travail et les évolutions de l'emploi et identifier les besoins en qualification professionnelle
- Action 2 : Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue
- Action 3 : Promouvoir et évaluer l'accord cadre national en faveur du développement de l'emploi et des compétences

Axe 2 : Optimiser les pratiques d'emploi

- Action 4 : Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises
- Action 5 : Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences

Axe 3 : Adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels

- Action 6 : Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Action 7 : Développer les parcours de formation alternés
- Action 8 : Promouvoir les bilans de compétences professionnels

Axe 4 : Développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés

- Action 9 : Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel
- Action 10 : Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels

Axe 1 : Améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi/formation

La profession et les pouvoirs publics ont un besoin essentiel d'indicateurs chiffrés leur permettant d'identifier les besoins en qualification et les priorités de formation. Le contrat d'étude prospective du spectacle vivant² recommandait déjà d'améliorer la visibilité sur l'économie de l'emploi par un travail sur les indicateurs statistiques jugés insatisfaisants.

Le contexte de crise sociale récurrente a renforcé cette exigence. La consolidation de la connaissance du marché du travail, des parcours professionnels et de la relation emploi/formation, est devenue une priorité. Aussi l'observation connaît une phase de montée en compétences sur le plan national et régional. Depuis une dizaine d'années, on a assisté à une multiplication des structures en charge des questions d'observation, tant au niveau national que régional. Aussi, tout en considérant les attendus de chacun, il s'agit de progresser sur la qualité des statistiques mais aussi sur la capacité à produire des diagnostics partagés permettant de fonder des stratégies d'actions.

Il s'agit également d'organiser la production d'information, en se donnant notamment les moyens de la comparabilité et de la mise en perspective des données. La création de cadres de coopération méthodologiques entre les différentes structures en charge de l'analyse de l'emploi, qui commence à s'amorcer, est indispensable.

Aussi, suite à la loi sur la formation professionnelle³ la branche du spectacle vivant a créé fin 2006 l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ-SV) chargé d'analyser l'emploi et ses évolutions, quantitativement et qualitativement. L'OPMQ-SV est piloté par la CPNEF-SV et géré par l'AFDAS.

Le contexte actuel engage l'OPMQ-SV à se positionner comme structure de référence pour les partenaires sociaux en matière de production d'indicateurs sur l'emploi et la formation dans le spectacle vivant.

De plus, depuis les années 80, la profession constate une croissance exponentielle de l'offre de formation professionnelle initiale et continue dans les domaines artistiques, techniques et administratifs du spectacle vivant. Ainsi, le premier chantier de l'OPMQ-SV a été de réaliser un répertoire des formations qualifiantes et certifiantes. Celui-ci en dénombre actuellement près de 380. La question de la structuration de l'offre est donc posée de façon accrue, tant du point de vue de sa lisibilité que de son articulation avec les besoins d'emploi.

Action 1 : Analyser le marché du travail et les évolutions de l'emploi, et identifier les besoins en qualification professionnelle

- Action 1 – volet national

Objectifs : Améliorer la lisibilité de l'emploi et permettre une approche prospective

Il s'agit désormais de permettre la montée en compétences de l'OPMQ-SV, afin notamment qu'il soit en capacité de produire annuellement des indicateurs statistiques nationaux portant sur les données sociales répondant aux besoins des partenaires sociaux, détaillés et validés, indispensables à la connaissance du marché du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi la réalisation de tableaux de bords statistiques rassemblant de façon synthétique les données sociales, actualisables annuellement et diffusables à toute la profession, est actuellement en cours. Ce chantier a été confié au CEREQ. Il vise à mettre en place un dispositif pérenne de recueil et de diffusion d'un socle d'informations indispensables à la bonne lisibilité de l'emploi et au suivi de son évolution.

² 1997

³ Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Cependant, ces données de cadrage devront être complétées par des études approfondies comportant des éléments qualitatifs. Ces analyses permettront à la branche d'établir un diagnostic partagé de l'emploi et d'en tirer des préconisations en matière de priorités de formation professionnelle initiale et continue. Les recommandations feront l'objet d'une large communication.

Réalisations :

- Conduire des études thématiques sur les situations d'emploi par domaines (artistiques, techniques et administratifs), par catégories de salariés (en fonction de l'âge, de la forme d'emploi, du temps de travail...), par champs d'activités (art dramatique, musique, danse, cirque....) ou encore par champs conventionnels (secteur public ou privé).
- Conduire des études approfondies relatives aux besoins en qualifications et aux mutations des métiers (métiers en transformation, en déclin, en émergence). Des modalités de recueil des besoins des employeurs et des salariés devront également être réfléchis et mis en œuvre.

- Action 1 – volet régional

Objectifs : Produire des études quantitatives et qualitatives complémentaires

En complément de la production par l'OPMQ-SV d'indicateurs clefs et d'études de branche, les efforts d'observation au niveau régional devront être confortés. Les travaux conduits seront décidés et pilotés par les comités de pilotage des accords régionaux, placés sous l'égide des COREPS (présidés par les services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi). Les études réalisées porteront sur des thématiques relatives aux actions du présent accord.

Réalisations :

- Décliner en régions les tableaux de bords nationaux. L'OPMQ-SV explicitera les options méthodologiques retenues aux observatoires régionaux et mettra à leur disposition les indicateurs requis.
- Conduire des études sur la relation emploi-formation au niveau territorial afin d'affiner la connaissance des situations d'emploi, et de mesurer les dynamismes et les spécificités locales... Les débouchés et les besoins en compétences pourront ainsi être mieux repérés sur la base d'études quantitatives et qualitatives. Ces études s'articuleront avec les productions nationales qui serviront de repères généraux et permettront la comparabilité.
- Conduire des travaux méthodologiques permettant d'affiner les données et de rationaliser la production d'informations sur le spectacle vivant en régions, et établir des cadres de coopérations entre les différents observatoires existants. La plateforme interrégionale des observatoires sera un partenaire privilégié.

Action 2 : Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue

- Action 2 - volet national

Objectif : Structurer l'offre de formation qualifiante et certifiante

Comme le stipule l'article L.6314-1 du code du travail : "*Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme (...)*". Cette qualification est soit enregistrée dans le RNCP, soit reconnue

dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle. Aussi, afin d'assurer l'efficacité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant et pour garantir que les efforts de formation des salariés puissent s'inscrire dans des parcours construits et reconnus, la branche doit poursuivre l'effort de structuration qu'elle a engagé en améliorant les outils dont elle dispose.

L'OPMQ-SV a donc créé un répertoire des formations qualifiantes et certifiantes, qui rend l'offre beaucoup plus lisible. Il est actualisé en permanence. Sur la base de ce répertoire, une cartographie nationale des formations sera établie par domaines et par filières. Afin d'aller plus loin qu'une simple mise à disposition d'informations (le repérage des formations existantes), il est désormais nécessaire d'améliorer l'offre en se donnant les moyens d'en contrôler l'utilité.

Réalisations :

- Etablir des critères de qualité objectifs permettant d'apprécier l'offre de formation (pour repérer en particulier les opportunités d'emploi), et expertiser les formations inscrites dans le répertoire de l'OPMQ-SV. Ces travaux permettront notamment d'établir les listes des formations permettant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par la CPNEF-SV⁴, ouvrant accès à certains dispositifs de la formation professionnelle continue (contrats de professionnalisation, période de professionnalisation, DIF prioritaires...). Ils s'effectueront en lien avec la CNCP (inscription des titres et diplômes) ainsi que l'AFDAS (formations conventionnées).
- Compléter le dispositif certifiant existant par la création de CQP, sur la base de rapports d'opportunités et de référentiels, afin de valider certains contenus de formations qualifiantes reconnues par la branche, en lien avec les travaux conduits par la CPC du spectacle vivant relatifs à la construction de diplômes nationaux ou de diplômes d'Etat.

- Action 2 - volet régional

Objectif : **Renforcer l'articulation de l'offre avec les besoins d'emploi**

Au niveau régional, l'Etat, les régions et la branche devront agir en concertation pour permettre une convergence globale des politiques de formation professionnelle, et donc la mise en complémentarité des différents dispositifs mobilisables, cet objectif étant déjà inclus dans les contrats d'objectifs existants.

Réalisations :

- Etablir des outils, tels des répertoires, permettant de repérer l'offre de formation régionale (qualifiante et certifiante mais aussi modulaire sous forme de stages courts), ainsi que de l'évaluer quantitativement et qualitativement au regard des besoins d'emplois qui auront été identifiés localement dans une optique de régulation.
- Améliorer l'orientation des publics (personnes s'engageant dans la vie professionnelle, salariés, demandeurs d'emploi), la promotion des métiers et l'information sur l'emploi et son évolution, à partir notamment des outils construits par la branche. Des études d'insertion sur le devenir des sortants des organismes de formation seront à systématiser.

⁴ Code du travail Art. L.6314-1

Action 3 : Promouvoir l'accord cadre national en faveur du développement de l'emploi et des compétences

▪ Action 3 - volet national

Objectif : **Accompagner la mise en œuvre de l'accord cadre**

Afin d'accompagner et de mettre en œuvre les actions du présent accord cadre, et en particulier de celles relevant de l'ADEC, tant sur le plan national que régional, il s'agira de le promouvoir et de l'évaluer.

Réalisations :

- Réaliser des supports d'information permettant de faire connaître le projet aux publics bénéficiaires et d'engager les actions convenues.
- Assurer le suivi général de l'accord cadre et le promouvoir auprès de la profession et des pouvoirs publics afin de déclencher ses déclinaisons régionales. Le comité de pilotage confie cette mission à la CPNEF-SV, avec l'appui de l'OPMQ-SV.
- Suivre la bonne réalisation de l'accord cadre. L'OPMQ-SV se chargera de collecter, consolider et agréger les données transmises par les organismes relais, afin de les transmettre à la CPNEF-SV qui réalisera les bilans annuels et un bilan final de l'opération.

Axe 2 : Optimiser les pratiques d'emploi

Le spectacle vivant est une branche d'activité composée de 14 935 entreprises (2007/AFDAS). Constituées majoritairement sous forme associative, 96% d'entre-elles emploient moins de dix salariés permanents (et parmi elles, 50% fonctionnent sans aucun salarié permanent⁵). De plus, la branche compte près de 39 000 employeurs occasionnels (2007 / CNCS). La fragilité des entreprises, aux économies souvent précaires, est avérée et on observe un important turn-over.

Des actions doivent donc être conduites afin d'asseoir leur fonctionnement sur des bases économiques et sociales plus pérennes. Si la prise de risque demeurera inhérente à l'activité des entrepreneurs de spectacle, car elle repose sur des paris artistiques et des projets originaux, il est nécessaire de mettre en place des dispositifs d'accompagnement, au moins pour les plus petites entreprises ou les plus récentes, visant à fournir aides et conseils sur les aspects administratifs, réglementaires, comptables, juridiques, sociaux....

On constate en effet que les entrepreneurs de spectacle sont confrontés à une absence de cadre de référence. Les structures interprofessionnelles sont bien souvent trop éloignées de la réalité du fonctionnement du secteur. Il paraît donc indispensable aujourd'hui de mettre en place des outils adaptés et des lieux ressources afin d'offrir un réel accompagnement entrepreneurial.

De plus, le secteur est composé de micro-structures souvent dans l'incapacité d'assumer les fonctions traditionnelles de gestion des ressources humaines. Le Contrat d'Etude Prospective⁶ et des études récentes ont pointé cette carence et ont recommandé de renforcer leurs compétences en la matière, tant pour les structures subventionnées que privées. Elles préconisaient notamment de développer des outils collectifs et communs, de mieux équilibrer les différents types de contrats et d'améliorer les pratiques de recrutement, etc. Cet objectif doit être réaffirmé. Pour ce faire, une meilleure information et formation des employeurs et cadres administratifs doit être développée. La mutualisation de moyens inter-employeurs paraît également être une piste pertinente.

⁵ Bilan d'activité du spectacle vivant 2007 - AFDAS

⁶ 1997

Ainsi, l'optimisation des pratiques d'emploi nécessite de développer les capacités des entreprises du spectacle vivant en matière de gestion économique et sociale. Cependant le développement de ces capacités est également dépendant de l'amélioration de la gestion de l'emploi au regard des enjeux stratégiques et de l'organisation du travail.

De ce constat, il s'ensuit qu'au niveau national, concernant la construction d'outils, deux actions distinctes seront conduites : l'une portant sur le volet socio-économique tandis que l'autre traitera de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Néanmoins, la même méthodologie sera appliquée afin de réaliser des économies de moyens (globalisation des temps de recueil de données, de production en mode participatif et capitalisation des résultats).

Concernant le niveau régional, visant à mettre en œuvre et à démultiplier les travaux nationaux, du fait de la grande complémentarité des deux approches, et, donc, pour une question d'efficacité et de rationalisation, l'accompagnement des entreprises sera proposé de façon globale (stratégie, organisation, gestion économique et sociale, GPEC...).

Action 4 : Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises

- Action 4 - volet national

Objectifs : **Elaborer des outils socio-économiques et renforcer les ressources disponibles**

Les entreprises doivent à l'avenir pouvoir bénéficier d'un accompagnement externe dans une perspective de pérennisation, de professionnalisation et de progrès en matière de GRH.

Réalisations :

- Analyser les outils existants au regard des besoins et élaborer les outils manquants portant sur les enjeux stratégiques, la gestion économique, organisationnelle et sociale des entreprises. Les actions conduites permettront d'analyser les besoins d'outillage des entreprises du spectacle vivant afin de concevoir les démarches, outils et méthodes y répondant. Les supports de diffusion seront réalisés dans une logique de promotion et de capitalisation progressive des résultats

- Action 4 - volet régional

Objectifs : **Accompagner les entreprises et les sensibiliser à la GPEC**

Les outils conçus au niveau national seront mis en œuvre selon une logique formation / action.

Réalisations :

- Animer des actions collectives et/ou individuelles, conçues en alternance de phases (phases collectives de formation, et, phases individuelles de diagnostic et de mise en œuvre au sein de chaque entreprise sur plusieurs journées). Ces actions porteront sur les questions de stratégie entrepreneuriale, d'organisation, de gestion économique et sociale, de ressources humaines et GPEC.... Elles viseront prioritairement les entreprises associatives à qui elles seront proposées lors du dépôt de leurs statuts en préfecture.
- Conduire des actions de formation d'intervenants habilités par d'autres organismes associés à la réalisation en régions des actions prévues au titre du dispositif (CNAR, DLA, etc.).

Action 5 : Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences

▪ Action 5 - volet national

Objectif : Etablir une gamme d'outils de gestion des compétences

Il paraît indispensable de développer des liens entre la stratégie d'entreprise, l'organisation du travail, la gestion économique et la sécurisation des parcours professionnels.

Réalisations :

- Développer des outils permettant d'initier une démarche GPEC, que ces outils soient collectifs ou individuels. Ces outils s'articuleront avec ceux établis dans l'action 4 concernant la dimension économique et sociale. Aussi, les actions conduites se nourriront de l'analyse des besoins d'outillage sur le volet GPEC dans les structures du spectacle vivant, pour là aussi concevoir les démarches, outils et méthodes y répondant. Les supports de diffusion seront également réalisés dans une logique de promotion et de capitalisation progressive des résultats par les entreprises.

▪ Action 5 - volet régional

Du fait de la synergie d'objectifs et de moyens exposés en préambule de l'axe 2, la sensibilisation des entreprises à la gestion de l'emploi et des compétences sera mutualisée avec le volet régional de l'action 4.

Axe 3 : Adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels

Les enquêtes quantitatives font état d'une augmentation constante des effectifs salariés intermittents, tandis que le volume d'emploi progresse à un rythme moins soutenu : l'évolution du nombre de salariés intermittents a été multiplié par trois en moins de vingt ans, soit 131 021 salariés intermittents (2006 / AUDIENS⁷). Cette augmentation est corrélée à de l'emploi discontinu⁸, à un développement de la multi-activité et à de la polycompétence. Notons également la forte proportion de jeunes dans ces professions puisque 60% des actifs ont moins de 40 ans (2001 / DADS).

Par ailleurs, les évolutions professionnelles des salariés du spectacle sont complexes : les transferts de compétences sont mal pris en compte, les mobilités ne sont pas suffisamment anticipées, les projets professionnels ne sont pas construits dans la durée. Notons que la fragilisation des situations individuelles, voire la précarité, touche davantage les professions artistiques dont les effectifs ont fortement crû au cours des quinze dernières années (environ 35 000 / 2006 ANPE).

Ainsi, l'étroitesse du marché du travail ne cesse de se confirmer. Les individus éprouvent donc de fortes difficultés à la fois pour s'insérer sur le marché de l'emploi et pour s'y maintenir. Les situations individuelles se dégradent et il devient de plus en plus aléatoire de vivre de son métier et de faire carrière.

⁷ AUDIENS comptabilise en 2006 au total 171 253 salariés dans le spectacle vivant (salariés intermittents et permanents, total dédoublonné c'est-à-dire individus comptabilisés une seule fois).

⁸ De 1986 à 2004, pour les salariés intermittents, la durée moyenne des contrats des artistes est passée de 15 jours à 3 jours, celle des techniciens de 22 jours à 6,5 jours. Données Caisse des Congés Spectacles.

A l'inverse, la loi du 4 mai 2004 et sa déclinaison par accord de branche en février 2005 par les partenaires sociaux, ont globalement créé un réel effet levier à l'accès des salariés à la formation continue dans le secteur du spectacle : progression de 38% des salariés bénéficiaires de formation entre 2005 et 2007 ; soit 30% de l'ensemble de la population des permanents et 32 % de la population des intermittents ayant bénéficié d'au moins un stage en 2007 (2008 / AFDAS). Ainsi, il apparaît que le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés dans la branche du spectacle vivant est notablement supérieur à la moyenne nationale (12,9% pour les entreprises occupant 10 à 19 salariés / *Projet de loi de finances 2008 CEREQ*).

Cela étant, ce constat peut être nuancé par le fait que, à l'échelle de la branche, seulement 24% des TPE en moyenne par an mettent en œuvre réellement un plan de formation. De plus, le recours parfois limité à la formation peut s'expliquer par l'offre qui reste à construire (sa lisibilité et ses modalités), par la faible pratique de GRH des petites structures et par un accès à l'information, encore insuffisant, des employeurs (40% des employeurs estiment n'être pas suffisamment informés sur les droits et les dispositifs, 2007/Interface). Certains dispositifs sont encore utilisés de façon limitée, notamment le DIF et les contrats de professionnalisation. Enfin, côté salariés, les pratiques de formation sont encore inégalitaires car on constate des disparités selon le domaine d'activité (artistique, technique, administratif), le profil d'emploi (salariés permanents/salariés intermittents), et selon l'âge et le niveau de qualification.

Or, la formation professionnelle tout au long de la vie répond au risque d'éloignement de l'emploi mais aussi au besoin de mobilité. Cependant, les pratiques de la branche ne favorisent pas toujours son recours : tradition d'apprentissage sur le tas en situation de travail, parcours autodidactes, formation initiale encore peu développée et reposant sur des cursus pas nécessairement adaptés et reconnus, diplômes peu significatifs...

De surcroît, les évolutions technologiques et réglementaires, l'apparition de nouvelles formes artistiques et les exigences d'un public de plus en plus averti, ont élevé les niveaux de qualifications requis pour exercer les différents métiers et bouleversent le rapport à la formation.

Dans ce contexte, la branche du spectacle vivant souhaite accorder une priorité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie en particulier aux salariés qui se trouvent dans une situation de mobilité professionnelle. Il peut s'agir d'une évolution de carrière vers un emploi plus qualifié du domaine exercé (artistique, technique ou administratif), d'une professionnalisation plus élevée sur le cœur de métier, d'un changement de métier dans le spectacle vivant ou en dehors (notamment les reconversions en seconde partie de carrière, choisies ou subies).

Dans cette perspective, les formations de longue durée seront privilégiées, de même qu'un soutien appuyé sur les démarches de VAE et de bilans de compétences. En parallèle et pour améliorer la qualité de la formation et de l'intégration des nouveaux entrants dans la profession, les processus de formation par alternance combinés aux démarches tutorales seront développés.

Action 6 : Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Action 6 – volet national

Objectifs : Améliorer l'accès à la formation professionnelle par une meilleure information sur les dispositifs et par la construction d'une offre plus adaptée aux besoins de la branche

La branche souhaite inciter les entreprises et les salariés permanents et intermittents à engager des actions de formation qualifiantes et/ou certifiantes, en particulier celles qui auront été retenues comme prioritaires par les partenaires sociaux.

Réalisations :

- Réaliser des supports d'information et des actions d'ingénierie spécifiques permettant aux bénéficiaires ciblés une meilleure appropriation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie.
- Promouvoir et développer les démarches de validation des acquis de l'expérience et de parcours de formation qualifiants modulaires afin de favoriser la mobilité interne ou externe des salariés du spectacle vivant.

- Action 6 – volet régional

Objectifs : Développer l'accès aux parcours de formation qualifiants et la construction de schémas de formation régionaux

Plusieurs régions ont mis en œuvre des contrats d'objectifs emploi/formation entre l'Etat, les Régions, et les branches du spectacle vivant et audiovisuel, visant à assurer une convergence globale entre les politiques de formation professionnelle. Dans cette même perspective, l'AFDAS (pour les salariés), le CNFPT (pour les agents de la fonction publique territoriale) et les Régions (pour les jeunes et les demandeurs d'emploi dans le cadre du PRDF), chercheront à mutualiser leur expertise et à développer des synergies de moyens.

Réalisations :

- Développer les actions de formations qualifiantes, auprès des bénéficiaires prioritaires tels que définis par la branche et apporter un meilleur accompagnement aux projets professionnels, par un soutien financier plus adapté à la quantité des besoins et demandes exprimés.
- Recenser au niveau territorial les besoins en compétences des employeurs et des salariés et émettre des préconisations en direction des organismes de formation spécialisés dans les activités du spectacle vivant, afin d'améliorer l'offre de formation existante et favoriser la mise en œuvre d'une offre de proximité au plan régional.

Action 7 : Développer les parcours de formation alternés

- Action 7 – volet national

Objectifs : Promouvoir le recours aux contrats de formation en alternance et développer le tutorat

Les dispositifs de formation en alternance offrent des possibilités d'insertion intéressantes dans le spectacle vivant pour des jeunes et des adultes comparés à des parcours plus académiques et traditionnels. De plus, cette modalité d'acquisition des compétences permet d'intégrer le monde du spectacle (ses règles et ses réseaux) dès la formation.

En effet, les TPE fonctionnent sur un modèle artisanal où la transmission en situation de travail, au cœur des équipes, a longtemps prédominé. Cependant, le fonctionnement par projet artistique et les capacités d'accueil limitées de ces mêmes TPE ne favorisent pas toujours le développement de parcours alternés.

Par ailleurs, l'offre de formation en alternance est actuellement limitée et concerne principalement les métiers techniques et les premiers niveaux de qualification.

Les établissements proposant des formations supérieures, en particulier administratives et artistiques (DNSP par exemple), pourraient mettre en place ce type de parcours.

Réalisations :

- Inciter les entreprises et les salariés à recourir à la formation en alternance, en créant de l'information sur les conditions et modalités relatives à l'alternance, notamment par la création d'un guide et en encourageant les entreprises à s'investir sur le champ du tutorat par la mise en place d'actions de formation spécifiques.

- Inciter les organismes de formation à rayonnement national à développer une ingénierie pédagogique permettant d'adapter leur offre aux modalités de l'alternance, quelque soit le niveau, le type de certification et les activités visées (artistiques, techniques ou administratives).

- Action 7 – volet régional

Objectifs : Développer l'offre de formation en alternance et l'offre de formation au tutorat

Réalisations :

- Entreprendre au plan régional un travail d'analyse et de concertation avec les établissements proposant des formations « professionnalisantes » aux métiers du spectacle vivant, en vue de les rendre mieux accessibles par la voie de l'alternance.
- Mettre en place une offre de formation à caractère régional portant sur le thème du « tutorat ».

Action 8: Promouvoir les bilans de compétences professionnels

- Action 8 – volet national

Objectif : Construire un dispositif "bilan de compétences" tout au long du parcours professionnel

Le fonctionnement général de la branche du spectacle vivant peut engendrer des formes de précarisation rapide non anticipées. Parallèlement, on observe un déficit d'utilisation des dispositifs d'évaluation et de positionnement professionnels.

En effet, on constate que les entreprises ne sont globalement pas en capacité de mettre en place des entretiens professionnels pour les salariés intermittents et parfois même pour les permanents. Des démarches d'anticipation dans la gestion et le déroulement des parcours professionnels, afin de favoriser l'accroissement des compétences et des qualifications, doivent ainsi être développées.

Réalisations :

- Construire une prestation spécifique et généraliser l'utilisation des bilans de compétences, pour tous les professionnels souhaitant faire un point d'étape sur le déroulement de leur parcours. Cette prestation interviendrait en complément de l'action du Fonds de professionnalisation et de solidarité qui propose un accompagnement à l'orientation et à la définition de projet aux personnes en situation de vulnérabilité professionnelle.

Ces bilans seront adaptés aux métiers du spectacle et à tous les moments de la carrière professionnelle. Ils permettront d'évaluer les capacités et les compétences, de cerner un projet professionnel précis, d'anticiper le plus tôt possible la mobilité professionnelle, voire les reconversions et si besoin de définir les actions de formation à engager.

- Action 8 – volet régional

Objectif : Développer le recours aux actions de "bilans de compétences"

Réalisations :

- Labelliser, après appel d'offre⁹, un réseau de partenaires pour mettre en œuvre la démarche de « bilan de compétence professionnel », sur la base d'un cahier des charges qui définira le contenu de la prestation et les étapes.
- Accompagner les professionnels souhaitant bénéficier de cette prestation par la prise en charge financière des actions qui seront demandées au niveau régional.

⁹ Egalement en liaison avec le Fonds de professionnalisation et de solidarité et son réseau de prestataires.

Axe 4 : Développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés

Selon une enquête de l'Institut de Recherche et de Documentation en Economie de la Santé (IRDES)¹⁰, un actif occupant un emploi a beaucoup plus de risques de devenir chômeur ou inactif s'il souffre de problème de santé. Le risque d'être inactif à court terme, dans les quatre ans, est d'après cette étude multiplié par 4 pour les personnes souffrant d'une affection de longue durée et par 1,5 pour les personnes atteintes d'une maladie incapacitante.

Le risque de handicap social, entendu comme perte d'autonomie professionnelle et de désavantage économique et social, est quant à lui deux fois plus élevé pour les personnes qui se considèrent en mauvaise santé par rapport à celles qui se déclarent en bonne santé.

L'état de santé d'un individu est donc l'un des facteurs à prendre en compte pour une meilleure compréhension des trajectoires individuelles.

Cela est d'autant plus vrai pour la population des salariés du spectacle qui, compte tenu de ses spécificités (employeurs TPE largement majoritaires ne pouvant au moins assurer une prévention tertiaire, absence de GRH, bassins d'emplois insuffisants pour être couverts par des politiques sociales et sanitaires, et, pour ce qui concerne plus spécifiquement les salariés intermittents : multiplicité des employeurs, lieux de travail divers et variés, contrats de plus en plus courts, etc), ne peuvent bénéficier pleinement de la prévention primaire qui, en agissant en amont, c'est-à-dire avant la survenue du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap, physique ou social, et participe à la logique de sécurisation des parcours professionnels.

Cet axe de l'accord cadre aura pour objectif de mettre en place des outils collectifs destinés à assurer une meilleure prévention primaire¹¹ visant au maintien dans l'emploi des salariés du spectacle vivant que ce soit dans leur emploi originel ou dans le cadre de changements d'orientation professionnelle.

En effet, un bon nombre de professionnels du spectacle vivant sont confrontés à des problématiques d'usure physique et d'absence de prévention des risques en matière de santé au travail.

Si les artistes intègrent la nécessité d'un entraînement quotidien, afin de maintenir la performance, beaucoup négligent l'entretien de leur corps. Ainsi les efforts physiques des danseurs et de certains circassiens, qui sont comparables à ceux des sportifs de haut niveau, devraient être accompagnés tout au long de leur carrière d'une vigilance particulière. Ils s'avèrent que beaucoup d'entre eux sont insuffisamment informés des risques qu'ils font encourir à leur corps, des moyens à mettre en œuvre pour les éviter, ou les limiter, et des possibilités de soins adaptés.

Il en va de même, dans une moindre mesure cependant, pour les musiciens et les techniciens qui rencontrent des difficultés similaires face aux troubles musculo-squelettiques (liées à la pratique régulière d'un instrument ou l'utilisation fréquente d'un même type de matériel), aux douleurs dorsales (manutention, charges physiques lourdes...), au vieillissement et à la pénibilité du travail...

¹⁰ Cette étude s'est intéressée à la relation entre santé et trajectoire professionnelle, peu étudiée jusqu'à présent. L'exploitation longitudinale de l'enquête Santé et Protection sociale de l'IRDES sur la période 1992/2002 permet d'étudier au sein d'une population de salariés en CDI ou CDD portant sur 9077 personnes âgées de 30 à 54 ans le lien entre l'état de santé et le risque ultérieur de se retrouver sans emploi.

¹¹ L'OMS définit ainsi les trois objectifs de la santé au travail :

- . la prévention primaire qui vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain ;
- . la prévention secondaire qui vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés ;
- . la prévention tertiaire qui minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail : reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence, soins infirmiers

De même, les professionnels de la musique (les artistes, les techniciens son, mais aussi de la machinerie ou du décor, ainsi que les personnels administratifs) sont exposés à des volumes sonores élevés qui peuvent provoquer des lésions irréversibles de l'audition.

De plus, de façon générale pour tous les salariés du spectacle, comme d'ailleurs pour l'ensemble des actifs, les maladies, les troubles psychosociaux et les addictions ne sont pas suffisamment prises en compte.

Action n° 9 : Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel

▪ Action n°9 – volet national

Objectifs : Construire des outils de prévention et développer une offre de soin adaptée

De façon générale, les employeurs et les salariés du spectacle vivant, mais également tous les acteurs professionnels concernés (prévoyance, mutuelle, organismes de formation, médecine générale ou spécialisée, centres de ressources,...) sont insuffisamment informés ou mobilisés sur les questions relatives à la sécurité et à la santé.

Ainsi, les actions conduites concerneront plus particulièrement les salariés du spectacle vivant, artistes et techniciens, exerçant, soit des métiers à haute intensité physique ou générateurs de TMS, soit des métiers exposés à de forts niveaux sonores.

Elles seront menées dans le cadre de la santé au travail mais également dans un cadre plus large permettant une approche globale de la santé des personnes en synergie entre le CMB et AUDIENS.

Réalisations :

- Pour la santé au travail, établir des fiches médico-professionnelles sur la base des référentiels métiers établis par la branche, repérer les risques et définir des priorités d'actions préventives et correctrices et enfin établir des supports d'information.
- Plus globalement, développer une offre de soins médicaux et paramédicaux spécifiquement adaptés à ces métiers, notamment ceux à haute intensité physique, et adapter ou renforcer la prise en charge de certaines pathologies professionnelles.

▪ Action n°9 – volet régional

Objectifs : Sensibiliser les professionnels aux questions de santé et de sécurité, et renforcer le dépistage et les soins

Les actions définies au niveau national seront mises en œuvre en tout ou partie dans les régions qui le souhaitent en fonction de leurs particularités, de leurs politiques et de leurs priorités notamment en matière de politique sanitaire.

Réalisations :

- Organiser et développer la prévention relative à la santé au travail auprès des entreprises et des salariés, ainsi que de tous les acteurs concernés par ces questions, en favorisant le plus tôt possible l'apprentissage de gestes professionnels.
L'organisation et le développement de la prévention se feront par le renforcement de la présence du CMB sur les lieux de travail (démarche individuelle), de rencontres des acteurs du spectacle vivant (employeurs, salariés, représentants du personnel, pouvoirs publics, etc., démarche collective) ou de formations (démarche individuelle et/ou collective), mais également par le renforcement de la pluridisciplinarité au sein du CMB.
- Renforcer le dépistage par des bilans de santé réguliers spécialisés, mettre en œuvre l'offre de soins médicaux et paramédicaux spécifiquement adaptés, notamment aux métiers à haute intensité physique. Les bilans de santé comprendront un bilan biologique, cardiologique, nutritionnel, rhumatologique, dentaire, ORL et ophtalmologique de manière à envisager une véritable prise en charge globale selon les risques professionnels identifiés.

Action n° 10 : Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels

- Action n°10 – volet national

Objectifs : Améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail

Les employeurs du spectacle vivant, en particulier les TPE, ne sont pas toujours suffisamment informés de leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels des salariés qu'ils emploient et peu d'outils sont à leur disposition pour leur permettre de faire face à leurs responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail

Réalisations :

- Elaborer et mettre en place des outils collectifs destinés à fournir aux employeurs du spectacle vivant une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques devant permettre notamment une meilleure prévention mais également une amélioration sensible des conditions de travail des salariés du spectacle vivant.

Chapitre 2 - Conditions de mise en œuvre

1 Mandat de la CPNEF-SV

Dans le cadre de l'accord EDEC national du spectacle vivant du 28 décembre 2006, la DGEFP, la DMDTS et la CPNEF-SV ont lancé une étude-action portant sur "la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges". Sur la base des recommandations issues de ce rapport, la CPNEF-SV a assuré la préparation du présent accord cadre national pour l'ensemble des partenaires concernés. De ce fait, elle est chargée du secrétariat général de l'accord cadre national.

De plus, sous la responsabilité du comité de pilotage national, la CPNEF-SV est chargée de promouvoir l'accord cadre du spectacle vivant, ses dispositions et ses actions, auprès de la profession. A ce titre, la CPNEF-SV réalisera et diffusera, après validation par le comité de pilotage, un bilan annuel pour 2009, 2010, 2011 et un bilan final, sur la base notamment des éléments remis par les organismes relais.

Sous la responsabilité du comité de pilotage national, la CPNEF-SV est également chargée de promouvoir l'accord cadre national auprès des régions afin de déclencher ses déclinaisons. Ainsi, et afin de garantir la bonne coordination des actions entreprises, elle accompagnera l'élaboration et la mise en œuvre des accords régionaux, en liaison étroite avec les organismes relais.

Enfin, la CPNEF-SV assurera une fonction ressource pour les organismes relais et les différents partenaires de l'accord national et de ses déclinaisons régionales, en mettant à leur disposition le résultat de ses travaux et toutes informations utiles.

2 Mandat des organismes relais (ANACT, AFDAS et CMB)

L'Etat et la CPNEF-SV mandatent pour être les organismes relais chargés de la gestion de l'accord cadre du spectacle vivant, tant au niveau national que régional :

- pour les actions de l'axe 1 : l'AFDAS, en tant que chargé de la gestion de l'OPMQ-SV,
- pour les actions de l'axe 2 : l'ANACT,
- pour les actions de l'axe 3 : l'AFDAS, en tant que fonds d'assurance formation
- pour les actions de l'axe 4 : le CMB.

A ce titre, outre leur participation au comité de pilotage national de l'accord cadre, les organismes relais :

- sont les destinataires des subventions des différents partenaires dont celles que l'Etat prévoit pour la réalisation des actions sus visées dont ils ont la charge,
- assureront pour les partenaires signataires du présent accord le conventionnement avec le ou les organismes éventuellement prestataires, après information des signataires,
- mettront en œuvre les dispositions de l'accord et en assureront la gestion et le suivi ; ils rendront compte auprès des services de l'Etat (tant au niveau central que régional) et auprès du comité de pilotage de l'avancement et des résultats des opérations. De ce fait et en particulier, ils assureront le contrôle des services faits après réalisation des opérations et en rendront compte aux niveaux appropriés.

3 Les déclinaisons régionales de l'accord cadre national

Pour sa mise en œuvre, l'accord cadre national a vocation à être décliné sous forme d'accords régionaux entre les partenaires locaux concernés par les actions retenues ci-dessus. Ils déclineront les objectifs, les modalités ainsi que les incidences financières de la mise en œuvre du présent accord cadre.

Dans cette perspective, un partenariat avec les services déconcentrés de l'Etat et les Conseils régionaux sera systématiquement recherché afin d'accroître l'impact qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre des objectifs visés. Ils seront étroitement associés à l'élaboration de ces accords régionaux, dès les premières réflexions, ainsi qu'à leur pilotage et à leur mise en œuvre.

Ces déclinaisons de l'accord cadre sont particulièrement attendues dans les régions où des accords en faveur du développement de l'emploi, des compétences et de l'amélioration des conditions de travail dans le spectacle vivant n'auraient pas été conclus à ce jour.

4 Pilotage

4.1 Pilotage national

Un comité de pilotage national assurera le suivi et le pilotage général de la mise en œuvre du présent accord ; celui-ci se réunira au minimum deux fois par an.

Le comité de pilotage national sera constitué des représentants :

- de l'Etat :
 - le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi : la DGEFP,
 - le Ministère de la culture et de la communication : la DMDTS,
 - le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville : la DGT,
- de la CPNEF-SV, en lien avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires des conventions collectives et accords conventionnels professionnels du spectacle vivant en vigueur,
- de l'ANACT
- de l'AFDAS,
- du CMB,
- du groupe AUDIENS.

Le comité de pilotage national pourra associer des représentants d'autres services ministériels (éducation nationale,...), de l'ARF, de Pôle emploi, d'institutions sociales du spectacle, des partenaires concernés, d'experts et des personnalités qualifiées, autant que de besoin, en fonction des actions conduites.

4. 2 Pilotage régional

L'accord cadre national du spectacle vivant pourra être décliné en accords régionaux, sur la base des actions identifiées au chapitre I.

Des comités de pilotage régionaux assureront l'élaboration des accords régionaux et le suivi de la mise en œuvre des actions de l'accord cadre du spectacle vivant décliné en régions.

Ces comités de pilotages régionaux seront placés sous l'égide des COREPS et seront présidés par les services déconcentrés du Ministère chargé de l'emploi.

En plus des représentants de l'Etat, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés et des membres des COREPS, les comités de pilotage régionaux seront composés de la CPNEF-SV et des organismes relais (ANACT, AFDAS, CMB) ou de leurs déclinaisons régionales, des Conseils régionaux, du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels de la région, et des partenaires concernés.

5 Evaluation

Les organismes relais (ANACT, AFDAS, CMB) seront chargés d'établir annuellement les bilans des actions nationales et régionales engagées dont ils assurent la mise en œuvre en fonction des bénéficiaires et des indicateurs retenus.

Ils communiqueront annuellement ces données à la CPNEF-SV afin qu'elle puisse réaliser les bilans annuels et le bilan final de mise en œuvre de l'ADEC.

Il sera procédé à une évaluation finale de l'accord cadre, par un organisme extérieur choisi par le comité de pilotage (outre les inspecteurs de l'administration publique) ; si nécessaire, une évaluation intermédiaire pourra également être organisée.

Cette évaluation sera diligentée au plan national. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre, ainsi que l'impact des mesures retenues.

6 Durée de l'accord cadre national

Le présent accord cadre est conclu pour une durée de réalisation des opérations afférentes de trois années, du 1er mars 2009 au 1^{er} mars 2012, hors remise du bilan final et du rapport d'évaluation qui seront présentés avant le 1er octobre 2012.

En conséquence, les dispositions contractuelles du présent accord entrent en vigueur au 1^{er} mars 2009 et prennent fin au 1^{er} octobre 2012.

7 Financement des actions

7. 1 Financement des actions nationales

Le financement des actions nationales visées au présent accord cadre sera assuré par l'Etat (DGEFP et DMDTS), la CPNEF-SV, les organismes relais (ANACT, AFDAS, CMB) et tous partenaires concernés par les actions visées, dont l'OPMQ-SV, AUDIENS et toutes structures partenaires retenues par les organismes relais.

Les annexes financières précisent les modalités particulières de financement des actions nationales dont le coût global s'établit à 1 174 000 €.

Coût du volet national sur 3 ans		
Axe 1	Action 1	80 000 €
	Action 2	200 000 €
	Action 3	100 000 €
sous-total axe 1		380 000 €
Axe 2	Action 4	199 500 €
	Action 5	109 500 €
sous-total axe 2		309 000 €
Axe 3	Action 6	100 000 €
	Action 7	50 000 €
	Action 8	10 000 €
sous-total axe 3		160 000 €
Axe 4	Action 9	110 000 €
	Action 10	215 000 €
sous-total axe 4		325 000 €
TOTAL des actions		1 174 000 €

7.2 Financement des actions régionales

Le financement des actions régionales visées dans les accords régionaux déclinés de l'accord cadre en fonction de leurs politiques et de leurs priorités, sera assuré par l'Etat (DRTEFP et DRAC), les Conseils régionaux, les organismes relais (ANACT, AFDAS, CMB) ou par leurs déclinaisons régionales, et tous partenaires concernés qui s'inscriront dans les actions visées, ainsi que le FSE.

Les accords régionaux, déclinés de l'accord cadre, préciseront en annexes financières les modalités particulières de financement des actions retenues.

Le coût total prévisionnel estimatif de l'ensemble des actions régionales s'établit à 6 190 000 €.

Coût du volet régional sur 3 ans		
Axe 1	Action 1	250 000 €
	Action 2	250 000 €
	Action 3	0 €
sous-total axe 1		500 000 €
Axe 2	Action 4	1 098 000 €
	Action 5	
sous-total axe 2		1 098 000 €
Axe 3	Action 6	4 000 000 €
	Action 7	32 000 €
	Action 8	300 000 €
sous-total axe 3		4 332 000 €
Axe 4	Action 9	260 000 €
	Action 10	0 €
sous-total axe 4		260 000 €
TOTAL des actions		6 190 000 €

7.3 Financement de l'ADEC

Seules les actions de l'axe 1, de l'axe 2 et de l'axe 3 du présent accord cadre sont éligibles au titre de l'ADEC.

Pour ces trois axes, en tout état de cause, la contribution globale de l'Etat ne pourra excéder 30% au niveau national et au niveau régional, sur la durée totale de l'accord.

Répartition des contributions nationales sur trois ans :

	ADEC (axes 1, axe 2 et axe 3)	Hors ADEC (axe 4)	Total de l'accord cadre (axe1, axe 2, axe3, axe 4)
Etat	409 000 €	10 000 €	419 000 €
DGEFP	165 000 €	0 €	165 000€
DMDTS	244 000 €	10 000 €	254 000 €
Hors Etat	440 000 €	315 000 €	755 000 €
AFDAS	60 000 €	0 €	60 000 €
OPMQ-SV	260 000 €	0 €	260 000 €
CPNEF-SV	20 000 €	0 €	20 000 €
CMB	0 €	270 000 €	270 000 €
AUDIENS	100 000 €	45 000 €	145 000 €

Pour sa part, l'AFDAS utilisera les fonds mutualisés gérés paritairement dans le cadre de la Partie 6 du code du travail et toutes autres ressources dont il dispose, susceptibles d'être utilisées pour la mise en œuvre du présent accord.

Pour sa part, la CPNEF-SV, étant en charge du secrétariat et de la promotion de l'accord, pourra valoriser les moyens qu'elle aura affectés (personnels et charges diverses).

8 Modifications éventuelles

D'éventuelles modifications du présent accord cadre pourront être introduites par voie d'avenant et sous réserve de validation par le comité national de pilotage.

9 Publicité

Les organismes relais (ANACT, AFDAS, CMB) s'obligent à informer les collectivités ou les organismes, publics ou privés, qu'ils seraient amenés à solliciter en vue de soutenir les actions de développement des compétences des entreprises qu'ils représentent, de l'existence et des modalités d'exécution du présent accord cadre.

De plus, tout document produit dans le cadre du présent accord devra faire figurer le logo des partenaires concernés.

* * *

Paris, le 10 mars 2009

Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
Bertrand MARTINOT, Délégué Général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

Ministère de la culture et de la communication
Georges-François HIRSCH, Directeur de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité, et de la ville
Jean-Denis COMBEXELLE, Directeur Général du Travail

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV),
en lien avec :

. les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant :

CPDO, CSCA, PRODISS, PROFEVIS, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP, SYNAVI,
SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES,

. les organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant :

FASAP-FO, FCCS-CFE-CGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT, Fédération communication
CFTC.

Jean-François PUJOL, Président
Président

Jean-Joël LE CHAPELAIN, Vice-

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)
Jean-Baptiste OBENICHE, Directeur Général

AFDAS
Christiane BRUERE-DAWSON, Directrice Générale

Centre Médical de la Bourse (CMB)
Jean-Marc BEZARD, Directeur Général

Groupe AUDIENS
Patrick BEZIER, Directeur Général

Sigles et acronymes

1 - Partenaires, institutions et structures

- AFDAS : Fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et distribution directe
- APDS : Association professionnelle du spectacle et de l'audiovisuel
- ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- ARF : Association des régions de France
- AUDIENS : Groupe de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle
- CCI : Chambre de commerce et d'industrie
- CEREQ : Centre de recherches et d'études des qualifications
- CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CMB : Centre médical de la bourse
- CNAM : Conservatoire national des arts et métiers
- CNAR : Centre national d'appui et des ressources
- CNCP : Commission nationale des certifications professionnelles
- CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
- CNPS : Conseil national des professions du spectacle
- COREPS : Commission ou conférence régionale des professions du spectacle
- CPC : Commission professionnelle consultative
- CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi
- CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie
- CRPRP : Comité régional de prévention des risques professionnels
- DLA : Dispositif local d'accompagnement
- DRTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- DRAC : Direction régionale des affaires culturelles
- FACT : Fonds national d'amélioration des conditions de travail
- IRDES : Institut de recherche et de documentation en économie de la santé
- OPMQ : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2 - Sigles et acronymes

- ADEC : Action de développement de l'emploi et des compétences
- COEF : Contrat d'objectif emploi formation
- COT : Contrat d'objectif territorial
- CQP : Certificat de qualification professionnelle
- DADS : Déclaration annuelle des données sociales
- DIF : Droit individuel à la formation
- DNSP : Diplôme national supérieur professionnel
- EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
- FPC : Formation professionnelle continue
- GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- GRH : Gestion des ressources humaines
- PF : Plan de formation
- PRDF : Plan régional de développement des formations professionnelles
- RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
- VAE : Validation des acquis de l'expérience

Les organisations professionnelles du spectacle vivant

Organisations professionnelles d'employeurs

- CPDO : Chambre professionnelle des directeurs d'opéra
- CSCA : Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques de France
- PRODISS : Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles
- PROFEVIS : Ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés
- SCC : Syndicat du cirque de création
- SMA : Syndicat national de musiques actuelles
- SNDTP : Syndicat national des directeurs du théâtre privé
- SNES : Syndicat national des entrepreneurs de spectacle
- SNSP : Syndicat national des scènes publiques
- SYNAVI : Syndicat national des arts vivants
- SYNDEAC : Syndicat national des directeurs des entreprises artistiques et culturelles
- SYNOLYR : Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques
- SYNPASE : Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel
- ARENES : Groupement des établissements publics nationaux

Organisations professionnelles de salariés

- FASAP-FO : Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse, de la communication et du multimédia - Force ouvrière
- FCCS-CFE-CGC : Fédération de la culture et de la communication - Confédération générale des cadres
- FNSAC-CGT : Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - Confédération générale du travail
- F3C-CFDT : Fédération communication conseil culture – Confédération française démocratique du travail
- Fédération CFTC : Fédération de la communication, écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel - Confédération française des travailleurs chrétiens