

# Plan d'actions de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant

- accord cadre national ADEC -

## Rapport d'étape

2009



|   |           |
|---|-----------|
| <b>PREAMBULE .....</b>  | <b>3</b>  |
| <br>  |           |
| <b>AXE 1 AMELIORER LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET RENFORCER LE LIEN EMPLOI / FORMATION .....</b>   | <b>7</b>  |
| Action 1 Analyser le marché du travail et les évolutions d'emploi et identifier les besoins en qualification professionnelle .....                    | 8         |
| Action 2 Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue .....  | 9         |
| Action 3 Accompagner les déclinaisons régionales de l'accord cadre national ADEC.....   | 11        |
| <br>  |           |
| <b>AXE 2 OPTIMISER LES PRATIQUES D'EMPLOI .....</b>   | <b>16</b> |
| Action 4 Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises.....  | 17        |
| Action 5 Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences .....   | 19        |
| Actions 4 et 5 Perspectives régionales.....   | 20        |
| <br>  |           |
| <b>AXE 3 ADAPTER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES DES SALARIES ET CONCOURIR A LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>                       | <b>21</b> |
| Action 6 Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....   | 22        |
| Action 7 Développer les parcours de formation alternés .....  | 24        |
| Action 8 Promouvoir les bilans de compétences professionnelles .....  | 25        |
| <br>  |           |
| <b>AXE 4 DEVELOPPER UNE POLITIQUE DE PREVENTION POUR PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE DES SALARIES .....</b>   | <b>26</b> |
| Action 9 Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel ..... | 27        |
| Action 10 Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels .....  | 29        |
| <br>  |           |
| <b>SYNTHESE DES ACTIONS D'INGENIERIE CONDUITES AU NIVEAU NATIONAL .....</b>   | <b>30</b> |
| <br>  |           |
| <b>ANNEXES .....</b>  | <b>31</b> |
| Liste des organisations professionnelles du spectacle vivant.....   | 32        |
| Liste des sigles .....  | 33        |
| Liens et ressources documentaires .....   | 34        |

# Préambule

L'accord cadre national d'actions de développement de l'emploi et des compétences a été signé le 10 mars 2009 entre la branche du spectacle vivant et l'État.

Cet accord ADEC consiste en un plan d'actions en faveur des salariés et des entreprises du spectacle vivant, mis en œuvre sur trois ans, au niveau national et régional.

## Contexte

### **Le spectacle vivant, une branche d'activité dynamique confrontée à des difficultés sociales et économiques majeures**

Le spectacle vivant est une branche d'activité artistique d'une grande vitalité qui génère des retombées économiques importantes. L'offre de spectacle est forte, de qualité, diversifiée et innovante. Il emploie plus de 186 430 professionnels<sup>1</sup>, qu'ils soient artistes, techniciens ou personnels administratifs, permanents<sup>2</sup> ou intermittents<sup>3</sup> ; et on dénombre près de 17 430 entreprises<sup>4</sup> qui produisent, diffusent, accueillent des spectacles, ou encore, qui fournissent des prestations de services techniques.

Néanmoins, la branche est actuellement confrontée à un contexte social et économique difficile qui touche l'ensemble des professionnels des différents métiers 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.

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. En particulier pour les primo entrants dont l'insertion professionnelle est longue et mal assurée, mais aussi pour ceux qui ont le plus d'ancienneté qui se trouvent confrontés massivement à l'obligation d'évoluer et de diversifier leurs compétences, voire de se reconverter (du fait des conditions de travail, d'un fort "jeunisme", de l'usure physique générée par certains métiers, de l'évolution de leur environnement professionnel).

Les entreprises s'inscrivent quant à elles 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.

---

<sup>1</sup> AUDIENS 2008

<sup>2</sup> Salariés en CDI ou CDD

<sup>3</sup> Salariés en CDDU (en référence à l'article D.1242-1 du code du travail sur recours au CDD d'usage).

<sup>4</sup> AUDIENS 2008 : 17 426 entreprises ont pour activité principale le spectacle vivant. Par ailleurs on comptabilise 88 870 employeurs du spectacle vivant à titre non principal (activité secondaire ou occasionnelle), personnes physiques ou morales.

## Démarche

### De l'EDEC à l'ADEC, une initiative des partenaires sociaux en faveur de l'emploi

L'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est un dispositif du ministère chargé de l'Emploi qui lui permet de s'engager aux côtés des branches professionnelles. L'EDEC a vocation à encourager les partenaires sociaux à impulser et favoriser la mise en œuvre de politiques anticipant le maintien et le développement de l'emploi et des compétences.

Etant donné le contexte social difficile auquel est confronté le spectacle vivant de façon endémique, la CPNEF-SV a été à l'initiative d'un EDEC conclu en 2006<sup>5</sup>. Le ministère chargé de la Culture a été partenaire de cette démarche depuis son origine.

L'EDEC national du spectacle vivant est mis en œuvre selon deux phases :

- 1- **rapport d'étude prospectif** sur *la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges*<sup>6</sup>, qui se conclut par des recommandations pour l'action (2007) ;
- 2- **un plan d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)**, mis en œuvre sur trois ans (2009-2011)<sup>7</sup>.

## Objectifs

### L'accord cadre national ADEC, un plan d'actions concret visant à sécuriser les parcours professionnels

Dans l'objectif général de lutter efficacement en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences, l'Etat et la branche professionnelle du spectacle vivant ont décidé, en concertation, d'un plan d'action national décliné régionalement en lien étroit avec les collectivités territoriales.

Ce plan d'action permet d'œuvrer en faveur de la sécurisation des parcours professionnels et de faire face à l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques et, à son impact sur le contenu des emplois.

Au travers de cet accord cadre national ADEC, l'enjeu est de mobiliser tous les moyens et dispositifs existants permettant d'améliorer 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.

Les actions de l'accord cadre national ADEC répondent à quatre grands objectifs :

- Axe 1- améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi / formation ;
- Axe 2- optimiser les pratiques d'emploi par un soutien aux entreprises ;
- Axe 3- adapter et développer les compétences des salariés  
et concourir à la construction des parcours professionnels ;
- Axe 4- développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Dans la mesure où les actions seront conduites au niveau national et régional, il a été convenu que :

- les actions nationales relèvent de l'ingénierie (études, guides, productions d'outils, conception de prestations, etc.) ;
- 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.

---

<sup>5</sup> L'EDEC national du spectacle vivant a été visé le 28 décembre 2006.

<sup>6</sup> Rapport piloté par la CPNEF-SV et les ministères chargés de l'Emploi et de la Culture, réalisé par le cabinet INTERFACE, téléchargeable sur le site [www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org)

<sup>7</sup> Accord cadre national ADEC du spectacle vivant signé le 10 mars 2009

## **Bénéficiaires**

### **Des actions concernant prioritairement les salariés fragilisés dans leurs situations d'emploi et les petites entreprises en recherche de moyens de pérennisation**

Les salariés bénéficiaires des actions sont les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant, quelque soit leur forme d'emploi (CDI, CDD, CDDU, etc.). 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 et en particulier les salariés en situation de changement professionnel :

- dont l'emploi est menacé et ayant besoin d'évoluer vers un autre métier pour sécuriser leur trajectoire professionnelle ;
- dont la qualification est devenue insuffisante ;
- visant l'acquisition d'une certification ou d'une qualification reconnue et transférable, notamment par la VAE (salariés en phase de mobilité ou en reconversion, salariés pratiquant un métier à haute intensité physique, salariés en seconde partie de carrière ou âgés de 45 ans et plus, etc.).

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

## **Partenaires**

### **Une démarche collaborative inédite**

Cet accord cadre national ADEC a été conclu pour trois ans (2009-2011) entre :

#### **L' Etat :**

- le ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi (DGEFP),
- le ministère de la Culture et de la Communication (DGCA),
- le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (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 : CPDO, CSCAD, PRODISS, PROFEDIM, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP, SYNAPI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES,
- les organisations professionnelles de salariés : FASAP-FO, FCCS-CFE-CGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT, Fédération communication CFTC.

#### **Les institutions sociales :**

- l'ANACT, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail,
- l'Afdas, Fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et distribution directe,
- le CMB, médecine et santé au travail,
- le groupe AUDIENS.

Au niveau national, les partenaires suivants sont associés de façon permanente : Pôle emploi, l'ARF et le CNAR Culture.

Au niveau régional, dans un souci de coordination et d'opérationnalité, l'articulation avec les accords et les dispositifs régionaux est recherchée, en particulier les contrats d'objectifs territoriaux emploi / formation pilotés par les Conseils régionaux.

Cette démarche ADEC est donc tout à fait inédite dans la branche du spectacle vivant dans la mesure où :

- elle met en œuvre des actions en faveur de l'emploi et de la formation co-validées par la profession et les pouvoirs publics ;
- elle identifie et coordonne les moyens mobilisables au niveau national et régional ;
- elle désigne les opérateurs chargés de la mise en œuvre des actions et cherche à associer l'ensemble des acteurs concernés ;
- elle incite au développement du dialogue social sur les territoires dans un cadre contractuel.

## **Mise en œuvre**

### **Une dynamique de projet faisant jouer pleinement les synergies interinstitutionnelles**

#### **Pilotage**

Le comité de pilotage national est composé des représentants des services de l'Etat, de la branche, des institutions sociales et des partenaires permanents.

#### **Animation**

La CPNEF-SV, qui a assuré la préparation de l'accord cadre national ADEC, est chargée de le promouvoir auprès de la profession et des partenaires, tant sur le plan national que régional. A ce titre, la CPNEF-SV assure le secrétariat et établit les bilans annuels sur la base des éléments fournis par les organismes relais.

La CPNEF-SV est également chargée d'accompagner les déclinaisons territoriales de l'accord cadre national afin de les déclencher et de garantir la cohérence des actions entreprises au niveau national et régional, en lien étroit avec les organismes relais.

La CPNEF-SV assure également la mise en œuvre de l'Axe 1 dans la mesure où elle pilote l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, en lien avec l'Afdas qui en est l'organisme relais.

#### **Réalisation**

L'ANACT, l'Afdas et le CMB ont été désignés comme organismes relais pour assurer la mise en œuvre des actions et la gestion des opérations. Ils seront amenés à conventionner avec des prestataires sur certains volets.

|                  |       |
|------------------|-------|
| Axe 1 et axe 3 : | Afdas |
| Axe 2 :          | ANACT |
| Axe 4 :          | CMB   |

#### **Financement**

Les actions nationales des axes 1, 2 et 3 sont cofinancées par l'Etat et les partenaires institutionnels de l'accord ADEC (Afdas, AUDIENS, CPNEF-SV). L'aide de l'Etat<sup>8</sup> est négociée action par action annuellement en fonction de l'importance de l'effet levier recherché et de ses priorités.

Concernant l'axe 4, le CMB et AUDIENS financent en totalité leurs actions respectives.

---

<sup>8</sup> DGEFP et DIRECCTE pour le ministère chargé de l'Emploi, DGCA et DRAC pour le ministère chargé de la Culture.

**AXE 1**

**Améliorer la connaissance du marché du travail  
et renforcer le lien emploi / formation**

**Travaux pilotés par la CPNEF-SV**

## **Action 1**

### **Analyser le marché du travail et les évolutions d'emploi et identifier les besoins en qualification professionnelle**

---

#### **Améliorer la lisibilité de l'emploi et permettre une approche prospective**

##### **➤ Objectif**

L'action a pour objectif d'accompagner la montée en compétence de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant (OPMQ-SV<sup>9</sup>).

Depuis 2008, l'OPMQ-SV a engagé la création d'un tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce tableau de bord rassemblera des données détaillées sur les employeurs, le marché de l'emploi et la formation initiale et continue répondant aux besoins de connaissance des partenaires sociaux. Ce chantier, confié au CEREQ, vise donc à mettre en place un dispositif pérenne de recueil et de diffusion d'un socle d'informations indispensables à la lisibilité de l'emploi et au suivi de son évolution. Les indicateurs seront produits par AUDIENS, Pôle emploi, l'Afdas et le MCC. Les données disponibles annuellement seront nationales mais aussi régionalisées.

Dans le cadre de l'accord national ADEC il s'agira de compléter ce tableau de bord statistique par des études approfondies, plus ciblées ou qualitatives. Ces analyses permettront à la branche d'établir un diagnostic partagé de l'emploi, d'apprécier plus finement les besoins en formation et d'en tirer des recommandations.

##### **➤ Réalisations 2009**

Comme il en avait été convenu dans le programme prévisionnel, aucune étude approfondie et/ou thématique sur l'emploi ou la formation n'a été conduite par l'OPMQ-SV dans le cadre de l'ADEC en 2009. En effet, il convient d'attendre l'achèvement du tableau de bord constituant le socle de connaissances à partir duquel des analyses complémentaires pourront être lancées.

Pendant, il faut noter que la réalisation de ce tableau de bord n'a pas été finalisée entièrement comme prévu en 2009. Du retard a été pris étant donné la complexité de ces travaux qui demandent la production de données inédites par AUDIENS, Pôle emploi et l'Afdas, qui ont dû se livrer à une série d'expertises des données disponibles et/ou d'exploitations de bases nouvelles (ainsi que l'établissement de tables de passage, d'analyse des écarts, de tests...). Le rendu est donc prévu pour la mi-2010. Les données complexes sont quant à elles attendues plus tardivement, notamment celles relatives à la multi-activité des salariés.

##### **➤ Suites en 2010**

Une étude sur la relation emploi / formation compléterait utilement le tableau de bord statistique en cours de réalisation. Il s'agirait d'étudier l'articulation et les effets des formations à visée professionnelle sur l'emploi, l'insertion et le devenir des stagiaires engagés dans ces parcours.

Une fois précisés les attendus, le champ et les partenaires associés, cette étude pourrait démarrer au 4<sup>ème</sup> trimestre 2010. La CPNEF-SV envisage de la confier aux équipes du CEREQ qui travaillent actuellement sur le recueil des données statistiques mais également sur la qualité de l'offre de formation.

---

<sup>9</sup> L'OPMQ-SV a été créé par les partenaires sociaux du spectacle vivant en 2005 (accord de branche du 10 octobre 2005). Il est piloté par la CPNEF-SV, l'Afdas assure la gestion administrative.

## Action 2

### Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue

#### Compléter le dispositif certifiant par la création de Certificats de Qualification Professionnelle

##### ➤ Objectif

Les certifications professionnelles sont délivrées à l'issue d'un parcours de formation, ou via la VAE. Elles sont de trois types : les diplômes nationaux ou d'Etat<sup>10</sup>, les titres<sup>11</sup> et les CQP<sup>12</sup>.

A ce jour il n'existe pas de CQP dans le spectacle vivant alors qu'ils offrent aux branches une possibilité de reconnaissance d'une qualification et de validation de cursus de formation. Une première étape a été faite par la signature d'un accord de branche portant création de CQP<sup>13</sup> qui définit les modalités générales de leur mise en œuvre. L'action a donc pour objectif de préciser les modalités concrètes de création des CQP et de construire les premiers, sur la base de rapports d'opportunités et de référentiels.

##### ➤ Réalisations 2009

###### 1) Conduite d'une étude sur les besoins en CQP dans le spectacle vivant

Dans le cadre de l'OPMQ-SV, la CPNEF-SV et l'Afdas ont coréalisé une étude sur les besoins en CQP.

Cette étude comporte :

- des recommandations recueillies auprès de la CNCP, de la DGCA et de l'Afdas en matière d'usage des CQP mais aussi de CCP (certificats de compétences professionnelles) ;
- le recueil de propositions de création de CQP par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, interrogées par questionnaire ;
- le recueil de propositions de création de CQP par des organismes de formation pour les métiers techniques interrogés lors d'auditions ;
- une analyse documentaire détaillée de l'offre de formation existante correspondant aux besoins en CQP repérés.

Sur la base des conclusions de cette étude, la CPNEF-SV a préconisé la création des CQP suivants : électricien du spectacle vivant, rigger-accrocheur, booker-chargeur de diffusion. Le rapport d'opportunité et les référentiels métiers devront être établis pour valider leur création.

Des besoins en CCP (certificats de compétences professionnelles) ont par ailleurs été identifiés concernant la prévention des risques, l'accroche levage et la gestion sonore.

###### 2) Formalisation de la procédure de création de CQP

La CPNEF-SV a établi un cahier des charges confiant à l'Afdas le soin de modéliser la procédure de création, de mise en œuvre et de délivrance de CQP. L'Afdas est ainsi chargé :

- d'élaborer un rapport d'opportunité "type" permettant par la suite à la CPNEF-SV d'étudier la recevabilité des demandes de création des CQP ;
- de préciser la procédure d'agrément par la CPNEF-SV des organismes de formation habilités à préparer les CQP et d'élaborer une convention d'agrément type ;
- d'élaborer un bilan type des CQP qui sera renseigné par les organismes de formation, permettant à la CPNEF-SV après 5 ans d'existence d'un CQP de décider de son renouvellement, de sa modification ou de sa suppression ;
- de proposer une formalisation du CQP tel qu'il sera remis aux candidats reçus aux épreuves d'évaluation des formations.

##### ➤ Suites en 2010

Concernant la création de CQP, la CPNEF-SV et l'Afdas devront :

- achever la formalisation de la procédure de mise en œuvre et de délivrance des CQP ;
- créer un premier CQP prototype d'électricien du spectacle vivant. Dans un premier temps il s'agira d'établir le référentiel métier<sup>14</sup> et de constituer le dossier d'opportunité. Si l'opportunité du CQP est vérifiée, le référentiel de certification du CQP sera lancé et la formation mise en place.

<sup>10</sup> Les diplômes nationaux ou d'Etat sont délivrés au nom d'un ministère sous contrôle de l'Etat.

<sup>11</sup> Les titres à finalité professionnelle sont délivrés par des organismes de formation privés ou publics.

<sup>12</sup> Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles via les CPNEF.

<sup>13</sup> Accord de branche portant création de CQP pour le spectacle vivant du 11 décembre 2007, avis d'extension du 10 octobre 2008.

<sup>14</sup> Travaux confiés à la DAFCO-CAFOC de Versailles qui réalise actuellement le guide des métiers pour l'OPMQ-SV.

Parallèlement, concernant la création de CCP relatif à la prévention des risques ou la gestion sonore, la CPNEF-SV en partenariat avec le CMB formalisera la procédure d'élaboration, affinera les besoins et mettra en œuvre à titre expérimental un premier CCP.

## **Etablir des critères de qualité objectifs permettant d'apprécier l'offre de formation**

### ➤ **Objectifs**

L'offre de formation préparant aux métiers du spectacle vivant actuelle est importante et en forte augmentation. La question de la structuration de l'offre de formation initiale et continue à finalité professionnelle est donc posée tant du point de vue de sa lisibilité que de son adéquation aux besoins d'emploi de la branche.

Afin d'améliorer l'information et l'orientation des publics à la recherche d'une formation professionnelle, l'OPMQ-SV a établi un répertoire qui comporte aujourd'hui près de 400 formations<sup>15</sup>. Il est actualisé en permanence sur la base d'une auto-inscription des organismes de formation. Ce répertoire n'offre donc aucune garantie de qualité car il n'est procédé à aucun examen préalable par la branche.

L'action a donc pour objet d'établir des critères de qualité objectifs permettant à la branche d'apprécier l'offre et d'expertiser les formations inscrites dans le répertoire de l'OPMQ-SV.

### ➤ **Réalisations 2009**

#### *1) Lancement d'un appel d'offre permettant de retenir un prestataire*

La CPNEF-SV a établi le cahier des charges de l'appel d'offre pour *la définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation à finalité professionnelle*.

Les attendus du prestataire au terme de sa mission sont les suivants :

- 1- établir des critères de qualité opératoires applicables aux formations professionnelles inscrites dans le répertoire de l'OPMQ-SV ; ces critères de qualité porteront sur la relation emploi / formation (adaptation aux besoins de l'emploi et aux réalités du marché du travail, possibilités d'insertion, adéquation aux nomenclatures d'emplois et référentiels métiers, pertinence du dispositif pédagogique, consultation de la profession, etc.) ;
- 2- définir une méthode de mise en œuvre de ces critères de qualité ;
- 3- proposer un mode de validation de l'offre de formation reconnue de qualité par la branche professionnelle (agrément, label...), en précisant sa portée et son articulation avec les autres modes de validations existants (conventionnement, certifications, normes...).

La CPNEF-SV a procédé à un appel d'offre restreint auprès de quatre prestataires potentiels et a retenu le CEREQ.

#### *2) Mise en œuvre du processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation*

Le comité de pilotage des travaux est composé de la CPNEF-SV, la DGEFP, la DGCA et l'Afdas.

Les travaux conduits par le CEREQ se dérouleront selon 3 phases :

- 1- analyse documentaire et auditions ;
- 2- réalisation d'une enquête par questionnaire électronique auprès de l'ensemble des organismes de formation ayant inscrit une formation dans le répertoire de l'OPMQ-SV ;
- 3- définition des critères de qualité à partir du résultat de l'enquête et proposition de procédures permettant de les mettre en œuvre.

### ➤ **Suites en 2010**

Il s'agira d'achever les travaux en cours conduits par le CEREQ, puis de mettre en œuvre la procédure qualité qui aura été validée par les partenaires sociaux et de modifier si besoin le répertoire des formations de l'OPMQ-SV.

---

<sup>15</sup> Le répertoire de l'OPMQ-SV inclut les formations certifiantes ou qualifiantes de longue durée (plus de 400h), initiales ou continues, préparant aux métiers du spectacle vivant. Il s'agit d'un outil d'orientation dont l'inscription n'est pas obligatoire et qui n'est donc pas exhaustif. Le répertoire est consultable en ligne sur le site [www.cpnsv.org](http://www.cpnsv.org)

## Action 3

### Accompagner les déclinaisons régionales de l'accord cadre national ADEC

---

#### Mettre en œuvre en régions les actions d'ingénierie conçues au niveau national

Le succès de l'accord cadre national ADEC dépend de la capacité des partenaires à conduire des actions d'ingénierie qui répondent aux besoins et à les mettre en œuvre auprès des entreprises et des salariés qui en sont les bénéficiaires.

Les déclinaisons régionales de l'accord cadre national ADEC se formalisent par une contractualisation entre les services déconcentrés de l'Etat (DIRECCTE et DRAC), la profession, les institutions désignées comme organismes relais et les partenaires éventuels.

Ainsi, ces déclinaisons sont en cours, en tout ou partie, sur quasiment l'ensemble du territoire.

Point sur les déclinaisons régionales de l'accord cadre, au 15 mars 2010 (*détail ci-après*) :

- 4 accords signés : Pays de Loire, Poitou-Charentes, Bretagne, PACA,
- 1 accord allant être signé prochainement : Languedoc-Roussillon
- 9 accords en préparation : Ile de France, Rhône-Alpes, Aquitaine, Nord pas de Calais, etc.

Cependant il faut noter que ces déclinaisons régionales contractuelles s'avèrent globalement complexes à mettre en place pour les raisons suivantes :

1- Dans certaines régions, il préexiste des accords en faveur de l'emploi et la formation dans le spectacle vivant (généralement intitulés COEF<sup>16</sup>) pilotés par les Conseil régionaux où l'Etat et la profession sont partie prenante et dont la portée est plus large que les actions ciblées par l'ADEC. On constate cependant que l'articulation entre ces COEF et les déclinaisons ADEC ne s'effectue pas de façon simple et naturelle. Dans la plupart des régions, il ne s'avère pas possible de s'adosser sur les COEF en guise d'accord cadre, l'Etat demandant à la branche la renégociation d'accords "politiques" généraux pluriannuels, qui donnent lieu ensuite à des conventions annuelles d'application. Dans ce cas de figure, s'instaurent deux comités de pilotage distincts, celui du COEF et celui de l'ADEC, où les partenaires sociaux sont amenés à siéger, ce qui alourdit leur participation et n'est pas très lisible de leur point de vue. De plus, certains services déconcentrés de l'Etat ne souhaitent pas la présence des Conseils régionaux aux comités de pilotage des ADEC. Ce fonctionnement, qui se justifie du point de vue de l'Etat par des impératifs administratifs, génère chez les partenaires sociaux un sentiment d'émiettement des instances de concertation et d'empilement des dispositifs.

2- La définition de plans d'actions régionaux pour 2009 s'est trouvée bloquée étant donné qu'il s'agit de développer les outils d'ingénierie conçus au niveau national, qui à ce jour ne sont pas achevés. C'est le cas en particulier des actions de l'axe 2<sup>17</sup> portées par l'ANACT. Aussi, afin d'avancer rapidement dans la déclinaison opérationnelle de l'accord cadre national ADEC en régions, il a été décidé de séparer sur le plan conventionnel le lancement des actions, tout en proposant d'organiser un comité de pilotage régional unique rassemblant tous les partenaires et, si possible, en commun avec les COEF quand ils existent. Ainsi des accords EDEC sont en préparation sur l'axe 3 entre les DIRECCTE et l'Afdas depuis la fin 2009, qui peuvent comporter des actions en faveur de la GPEC. Les autres axes seront mis en œuvre parallèlement et progressivement. Certains accords font néanmoins exception à cette modalité et portent sur l'ensemble des axes afin de répondre à la dynamique partenariale existante ou à des opportunités régionales.

---

<sup>16</sup> Contrat d'objectif emploi / formation

<sup>17</sup> Optimisation de l'emploi

3- Le temps de préparation des déclinaisons s'avère assez long et lourd sur le plan administratif. Concernant l'axe 3<sup>18</sup>, l'Afdas et la CPNEF-SV ont dû prendre contact avec chaque DIRECCTE afin de présenter l'accord cadre national ADEC et négocier sa déclinaison. Ainsi, durant l'année 2009 et avant même que l'ingénierie des différentes actions nationales soit aboutie, l'Afdas et la CPNEF-SV ont participé à près d'une quarantaine de réunions préparatoires. Ils ont ensuite co-rédigé avec les DIRECCTE des accords EDEC régionaux. Ces accords cadres politiques sont finalement mis en œuvre via des conventions annuelles, établies par l'Afdas, qui comportent le détail des plans d'actions validés par les comités de pilotages régionaux<sup>19</sup>.

L'Afdas et la CPNEF-SV ont alors constaté que les DIRECCTE ont développé des spécificités de fonctionnement, ainsi que des habitudes partenariales et parfois même des priorités d'interventions, spécifiques à chaque région qui n'ont pas permis de modéliser une procédure qui aurait facilité et accéléré les déclinaisons.

Ce temps de préparation conséquent nécessite donc de prévoir un décalage d'un an par rapport à l'accord national afin de pouvoir disposer en régions de trois années pleines (2010 / 2012).

On peut également noter que le calendrier électoral n'a pas été favorable à la mobilisation des Conseils régionaux dans la préparation de ces déclinaisons.

4- Les publics ciblés par le spectacle vivant ne sont pas complètement en adéquation avec le cadre général des ADEC gérés par les DIRECCTE qui visent uniquement les salariés permanents et les bas niveaux de qualifications menacés d'inemployabilité (avec des indicateurs de résultats exprimés en catégories socioprofessionnelles et en niveaux d'emploi). Des adaptations ont alors été négociées afin que les bénéficiaires identifiés par l'accord cadre national puissent être pris en compte.

5- Concernant les actions de l'axe 3, au moment de la préparation des accords cadres régionaux ADEC, on constate un manque de visibilité sur les budgets des DIRECCTE pour l'année en cours et les suivantes qui rend difficile l'élaboration des plans d'actions correspondants. En définitive, les aides en régions ne sont pas en correspondance des actions prévues dans l'accord cadre national. Les déclinaisons ne peuvent donc porter que sur une partie des actions de l'axe 3 et bénéficier à des publics limités. Afin d'y remédier, les DIRECCTE incitent l'Afdas à recourir au Fond social européen pour obtenir un financement complémentaire, ce qui alourdit énormément la gestion sur le plan administratif.

6- Dans certaines régions, l'animation des comités de pilotage régionaux des ADEC par les partenaires sociaux du spectacle vivant souffre, comme pour les COEF, d'un dialogue social pas encore suffisamment structuré et actif. Les représentants des organisations d'employeurs et de salariés manquent souvent de temps et de moyens, mais aussi parfois d'informations techniques, qui ne leur permettent pas de s'impliquer dans la conception et le suivi des actions de façon satisfaisante. Ce processus de dynamisation de la démocratie sociale attendu sur le moyen terme est en soi un résultat positif de ces déclinaisons régionales.

7- Au niveau du champ visé, les déclinaisons portent parfois sur la branche du spectacle vivant et celle de l'audiovisuel, qui n'est pourtant pas signataire de l'accord cadre national ADEC. Cela s'explique par la volonté de s'appuyer sur les COEF existants mais peut poser problème dans la mesure où le spectacle vivant a identifié des actions et des bénéficiaires qui lui sont spécifiques. De plus, on peut s'inquiéter de savoir si les aides des pouvoirs publics seront en correspondance face aux demandes de deux branches distinctes qui ont chacune des besoins importants.

De plus, dans un esprit de cohérence, notons qu'il est arrivé que des représentants d'organisations d'employeurs appliquent dans leur entreprise la convention collective de la branche de l'animation socioculturelle et se trouvent donc hors champ.

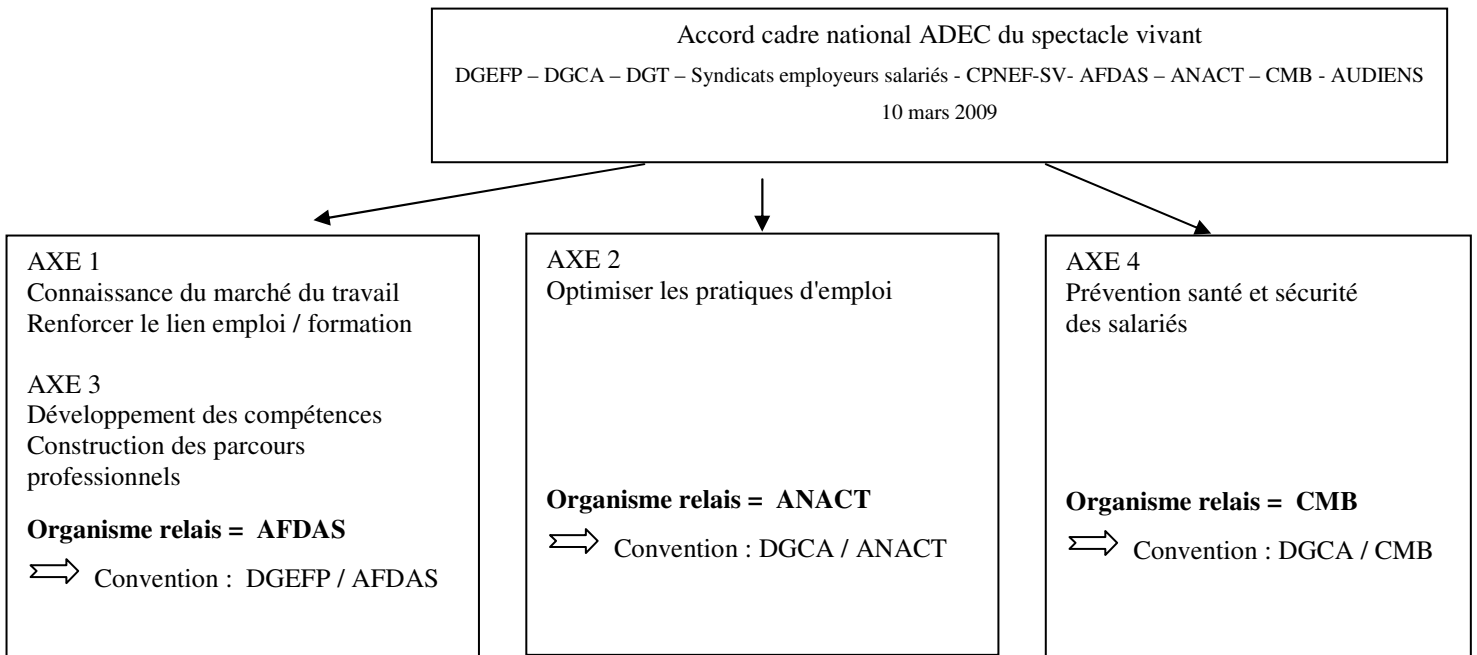
---

<sup>18</sup> Adapter et développer les compétences des salariés.

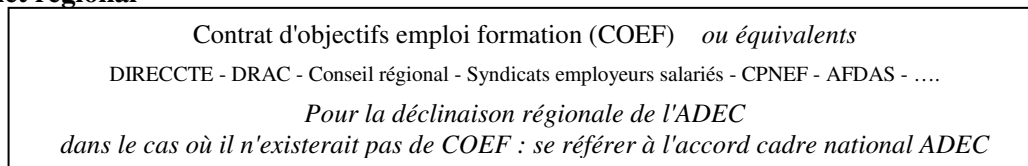
<sup>19</sup> Communs ou pas aux COEF, où siègent les représentants de l'Etat et les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant.

# Schéma des modalités de mise en œuvre de l'accord cadre national ADEC (cas général)

## Volet national

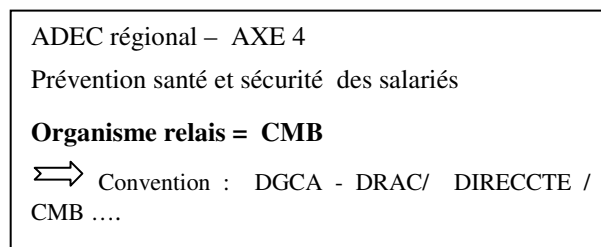
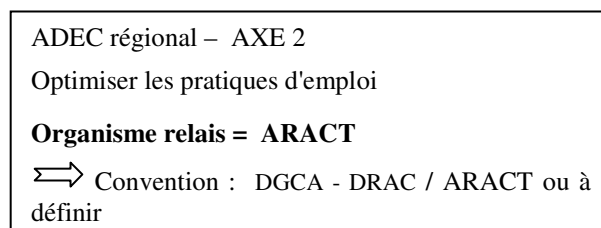
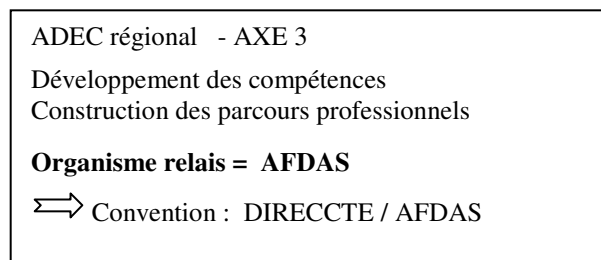
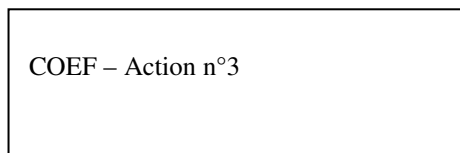
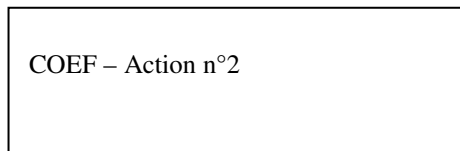
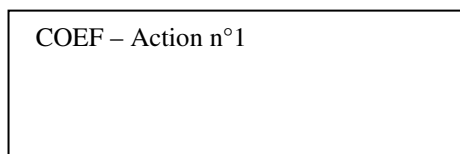


## Volet régional



Actions SV et AV conduites dans le cadre du COEF  
(hors actions ADEC)

Actions SV conduites dans le cadre de la déclinaison régionale ADEC  
(construites en complémentarité des actions du COEF)



SV : spectacle vivant  
AV : audiovisuel

## Point sur la déclinaison de l'accord cadre national ADEC au 15 mars 2010

| Régions                 | Contrat d'objectif<br>Etat / Région / Profession                                       | Déclinaisons régionales ADEC<br>Etat / Profession  |
|-------------------------|--|--|
| Alsace                  | /  | Prise de contact avec la DIRECCTE  |
| Aquitaine               | <i>Projet d'accord cadre emploi formation<br/>Champ : SV - AV</i>                      | Prise de contact avec la DIRECCTE et la DRAC   |
| Auvergne                | <i>Quelques échanges</i>   | /  |
| Basse<br>Normandie      | Charte emploi formation<br>Signature : 13 janvier 2010<br>Champ : SV                   | /  |
| Bourgogne               | <i>Projet d'accord cadre emploi formation<br/>Champ : SV - AV</i>                      | Prise de contacts avec la DIRECCTE<br>Champ : SV et AV<br>Portée : Axe 3   |
| Bretagne                | Contrat d'objectif emploi formation<br>Champ : SV<br>Signature : 13 janvier 2009       | <b>Accord cadre régional EDEC</b><br><b>Champ : SV</b><br><b>Entre : DIRECCTE, DRAC, CPNEF-SV pour la branche, Afdas</b><br><b>Portée : Axes 2, 3 et 4</b><br><b>Durée : 2010 – 2012 (signature en février 2010)</b>                     |
| Centre                  | /  | Intégration de l'axe 3 de l'ADEC dans un EDEC régional secteurs culture et communication, en cours depuis 2007   |
| Ile de<br>France        | <i>Projet d'accord cadre emploi formation<br/>Champ : SV</i>                           | 1) Préparation d'un accord cadre régional EDEC<br>Champ : SV<br>Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas<br>Portée : Axe 3<br><br>2) Préparation d'une demande FSE<br>Champ : SV<br>Entre : DIRECCTE et Afdas<br>Portée : Axe 3 |
| Languedoc<br>Roussillon | Accord cadre pluriannuel emploi formation<br>Signé : novembre 2008<br>Champ : SV et AV | Préparation d'un accord cadre régional ADEC<br>Champ : SV et AV<br>Entre : DIRECCTE, DRAC, organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des 2 branches, CPNEF-SV, CPNEF-AV, Afdas, CIBC.<br>Portée : Axes 1, 2, 3 et 4     |
| Lorraine                | /  | Préparation d'un accord cadre régional EDEC<br>Champ : SV<br>Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas<br>Portée : Axe 3   |
| Midi<br>Pyrénées        |  | Prise de contacts avec la DIRECCTE et la DRAC  |
| Nord pas de<br>Calais   | /  | Préparation d'un accord cadre régional EDEC<br>Champ : SV<br>Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche et Afdas<br>Portée : Axe 3   |
| PACA                    | Accord cadre emploi formation<br>Champ : SV et AV<br>Signé : juin 2008                 | <b>Accord cadre régional ADEC</b><br><b>Champ : SV</b><br><b>Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche et Afdas</b><br><b>Portée : Axe 3</b><br><b>Durée : 2010 – 2012 (signature en mars 2010)</b>                                     |

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| <b>Pays de Loire</b>   | <i>Prise de contact du CR</i>   | <b>Accord cadre régional EDEC</b><br><b>Champ : SV</b><br><b>Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, AFDAS</b><br><b>Portée : Axes 3</b><br><b>Durée : 2010 – 2012 (signature en janvier 2010)</b> |
| <b>Poitou Charente</b> | Accord cadre régional de coopération pour l'emploi et la formation<br>Champ : SV et AV<br>Signé en janvier 2010 |  |
| <b>Rhône Alpes</b>     | Contrat d'objectif emploi formation<br>Champ : SV et AV<br>Signé : février 2007                                 | <i>Préparation d'un accord cadre régional EDEC</i><br><i>Champ : SV</i><br><i>Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, AFDAS</i><br><i>Portée : Axe 3</i><br><i>Aide accordée dès 2009</i>          |

*Légende :*      SV      *spectacle vivant*  
                  AV      *audiovisuel*

## Promotion de l'accord cadre ADEC

### ➤ Objectif

Cette action a pour objectif d'informer la profession des réalisations conduites dans le cadre de l'accord : partenaires sociaux, pouvoirs publics, centres de ressources...

### ➤ Réalisations 2009

En plus d'actions de communication autour de la signature de l'accord cadre national ADEC et de présentations diverses de l'accord, la CPNEF-SV a créé une rubrique spécifique sur son site permettant le suivi des travaux nationaux et régionaux en cours qu'elle actualise quotidiennement : [www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org)

#### Plan de la rubrique consacrée à l'ADEC

- 1- Présentation
  - Présentation / objectifs
  - Partenaires et opérateurs
  - L'accord cadre national ADEC (à télécharger) + fiche de synthèse
- 2- Mise en œuvre
  - Volet national (détail des actions en cours de réalisation)
  - Volet régional (accords régionaux existants COEF et ADEC / plans d'actions)
- 3- Espace partenaires :
  - Planning des réunions (national + régional)
  - Procès verbaux (national + régional)
  - Documents et ressources
  - Bilans d'application

**AXE 2**

**Optimiser les pratiques d'emploi**

**Travaux pilotés par l'ANACT**

## Action 4

### Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises

---

#### Elaborer des outils socio-économiques et renforcer les ressources disponibles

##### ➤ Objectif

Constituées majoritairement sous forme associative, 96% des entreprises du spectacle vivant emploient moins de dix salariés permanents (et parmi elles, 50% fonctionnent sans aucun salarié permanent<sup>20</sup>). La fragilité des entreprises, aux économies souvent précaires, est avérée et on observe un important turn-over.

Les actions retenues ci-après visent donc à 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 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...).

##### ➤ Réalisations 2009

###### *1) Analyse des besoins d'outillage socio-économiques des TPE*

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

En complément des éléments collectés à la faveur de la précédente étude réalisée par l'ANACT en 2007 commanditée par le ministère chargé de la Culture et conformément aux dispositions arrêtées avec les membres du comité de pilotage de l'accord cadre ADEC, l'ANACT a :

- réalisé un travail d'investigations dans 13 entreprises du spectacle vivant<sup>21</sup> retenues à partir d'un d'échantillon tenant compte de leur taille, de la diversité des secteurs d'activités et de la nature des financements majoritairement mobilisés. Les intervenants de l'ANACT ont par ailleurs rencontré 10 petites entreprises supplémentaires à l'occasion du Festival de rue de Chalon sur Saône ;
- rencontré 8 centres ressources (ou organismes intervenant et proposant des prestations / services en appui des structures du spectacle vivant<sup>22</sup>).

---

<sup>20</sup> Afdas

<sup>21</sup> Proposées par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. L'échantillon était composé comme suit : 1 ensemble, 2 orchestres, 1 compagnie de théâtre, 1 prestataire de service, 1 salle de spectacle, 1 groupement d'employeur, 1 festival, 1 centre chorégraphique, 2 théâtres, 1 scène nationale, 1 groupe de musique actuelle

<sup>22</sup> CNAR culture, IRMA, CND, CNT, CNV, HorsLesMurs, Nacre, CCI Paris.

Ces travaux ont permis :

- la collecte de matériaux utiles pour valider la pertinence des travaux à réaliser sur les enjeux stratégiques, la gestion économique, organisationnelle et sociale des entreprises et nourrir la réflexion des futurs groupes de travail participatifs ;
- l'identification des points structurants à prendre en compte pour la production de démarches, d'outils et de méthodes par un groupe de travail participatif composé de professionnels.

## ***2) Conception des outils, démarches et méthodes socio-économiques pour les TPE***

Les outils et méthodes à produire sont destinés aux acteurs ressources pouvant intervenir en appui des petites entreprises ou seront utilisables directement par elles.

Les travaux se sont déroulés dans le cadre d'un groupe de travail participatif, composé de professionnels, placé sous l'autorité d'un groupe de pilotage propre à cette action.

Pour chacun des thèmes de travail identifiés, la progression du groupe de travail s'est structurée de manière itérative entre l'équipe de l'ANACT et les professionnels y participant.

*Contenus des outils, méthodes et démarches portant sur le volet gestion économique et financière :*

- Stratégie, vers des outils et démarches d'aide portant sur 7 dimensions stratégiques :
  1. L'entreprise
  2. L'environnement externe
  3. Les activités et la demande
  4. Les ressources et moyens internes
  5. L'organisation
  6. Les relations sociales
  7. Les conditions générales de travail
- Gestion, vers des outils et démarches structurés autour de 4 grands questionnements :
  1. Préoccupations des structures en matière de gestion économique et financière
  2. Les outils nécessaires à la gestion
  3. Les modalités de mise en œuvre de la fonction gestion
  4. Les relations contractuelles et/ou conventionnelles avec les financeurs
- Organisation, vers des outils et démarches conçus autour de 3 enjeux :
  1. Anticiper et gérer l'activité
  2. Répartir le travail
  3. Manager les responsabilités

Les travaux de formalisation en cours permettent d'envisager une livraison des outils et méthodes fin mai 2010.

## **➤ Suites en 2010**

### ***1) Elaboration, diffusion et promotion des outils socio-économiques correspondant aux besoins***

Il s'agira de poursuivre les travaux de mise en forme de la production des groupes de travail participatifs vers la livraison des outils et méthodes relatifs aux enjeux stratégiques, la gestion économique et sociale et l'organisation.

### ***2) Ingénierie pédagogique, pédagogie et expérimentation***

Ce volet à venir permettra de préparer :

- la formation d'intervenants ressources pouvant être mobilisés dans le cadre d'un dispositif décentralisé en régions ;
- la conduite de formations / actions test en régions avec un groupe de petites structures du spectacle vivant.

## Action 5

### Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences

#### Etablir une gamme d'outils de gestion des compétences

##### ➤ Objectif

Le spectacle vivant est composé de microstructures souvent dans l'incapacité d'assumer les fonctions traditionnelles de gestion des ressources humaines. Le Contrat d'Etude Prospective<sup>23</sup> 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.

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.

L'action a également pour objet de développer des outils, démarches et méthodes permettant d'initier une démarche GPEC, qu'ils soient collectifs ou individuels. Ces outils s'articuleront avec ceux établis dans l'action précédente concernant la dimension économique et sociale. Les supports de diffusion seront aussi réalisés dans une logique de promotion et de capitalisation progressive des résultats par les entreprises.

##### ➤ Réalisations 2009

###### *1) Analyse des besoins d'outillage sur le volet GPEC dans les TPE*

Cette partie préparatoire des travaux a été réalisée en commun avec l'action précédente portant sur le domaine économique et social, soit une investigation dans 13 structures et la rencontre de 8 centres ressources.

Ces travaux ont permis :

- la collecte de matériaux utiles pour valider la pertinence de travaux à réaliser sur la gestion des ressources humaines et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les petites entreprises ;
- la collecte de matériaux permettant l'identification des points structurants à prendre en compte vers la production d'outils et de démarches et de méthodes par un groupe de travail participatif (distinct du précédent).

###### *2) Conception des outils, démarches et méthodes en GPEC dans les TPE*

Comme pour la précédente action sur la gestion économique et sociale, les outils et méthodes produits sont destinés aux acteurs ressources pouvant intervenir en appui des petites entreprises ou sont utilisables directement par elles.

Les outils et méthodes conçus comporteront un volet RH / gestion des emplois et des compétences, avec un outil d'auto-diagnostic et des fiches outils par thème (connaître ses ressources, embaucher et accueillir, mobiliser les compétences et fidéliser, développer les compétences).

*Contenus des outils, méthodes et démarches portant sur le volet gestion des ressources humaines, des emplois et des compétences :*

- Gestion des ressources humaines, gestion des emplois et des compétences, vers 1 outil d'auto-diagnostic et 4 fiches / outils :
  1. Outil d'autodiagnostic sur la situation de la structure en matière de RH
  2. Fiche / outil "recrutement"
  3. Fiche / outil "entretien professionnel"
  4. Fiche / outil "fiche de poste"
  5. Fiche / outil "plan de formation"

Les travaux de formalisation en cours permettent d'envisager une livraison des outils et méthodes mi 2010.

## ➤ **Suites en 2010**

### *1) Elaboration, diffusion et promotion des outils socio-économiques correspondant aux besoins*

Il s'agira de poursuivre les travaux de mise en forme de la production des groupes de travail participatifs vers la livraison des outils et méthodes relatifs à la gestion des ressources humaines et à la GPEC dans les petites entreprises. Ces éléments seront articulés avec les productions de l'action 4.

### *2) Ingénierie pédagogique, pédagogie et expérimentation*

Ce volet à venir, commun avec l'action 4, permettra de préparer :

- la formation d'intervenants ressources pouvant être mobilisés dans le cadre d'un dispositif décentralisé en régions ;
- la conduite de formations / actions test en régions avec un groupe de petites structures du secteur du spectacle vivant.

## **Actions 4 et 5**

### **Perspectives régionales**

---

## ➤ **Objectif**

Il s'agira d'accompagner les entreprises et les sensibiliser à la GPEC. Les outils conçus au niveau national seront mis en œuvre selon une logique formation / action dans le cadre d'interventions collectives.

## ➤ **Réalisations 2009**

Aucune action n'a été conduite lors de cette 1<sup>ère</sup> année au niveau régional puisque le développement en régions suppose que la phase d'ingénierie et de conception des outils soit terminée.

## ➤ **Suites en 2010**

### *1) Animer des actions collectives et/ou individuelles*

Une ou deux actions expérimentales, réalisées en présence des intervenants ANACT, permettra de vérifier l'opérationnalité des outils et méthodes produits par les groupes de travail participatifs.

Ensuite, dans le cadre des dispositions retenues par les partenaires en régions, des actions d'accompagnement seront conduites auprès des petites entreprises, alternant des phases collectives de formation avec des phases individuelles de diagnostic et de mise en œuvre au sein de chaque entreprise sur plusieurs journées. Ces prestations porteront sur les questions de stratégie, d'organisation, de gestion économique et sociale, de ressources humaines et de GPEC.

### *2) 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.).*

Il s'agira d'accompagner la réalisation des actions d'accompagnement des TPE par la formation d'intervenants ressources. Ces formations seront à réaliser au fur et à mesure de la définition des modalités de déploiement dans chaque région.

### **AXE 3**

**Adapter et développer les compétences des salariés et concourir à la construction des parcours professionnels**

**Travaux pilotés par l'AFDAS**

## Action 6

### Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

---

#### 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

##### ➤ Objectif

La loi<sup>24</sup> et sa déclinaison par accords de branche ont globalement créé un réel effet levier à l'accès des salariés à la formation continue dans le spectacle vivant. 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, etc.

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 souhaite tout particulièrement encourager l'accès à la formation professionnelle continue des 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).

Aussi l'objectif de l'action est d'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 2009

###### *1) Action d'ingénierie sur la formation professionnelle continue*

Partant du constat que les entreprises de musiques actuelles et de variétés éprouvent des difficultés à trouver des formations qui soient bien adaptées, tant en terme de contenu que de modalités d'organisation, une enquête a été conjointement élaborée par le CNV, la CPNEF-SV et l'Afdas.

Ainsi, un questionnaire axé sur les besoins de formation de ce secteur dans les domaines de la gestion et de l'encadrement a été diffusé aux entreprises<sup>25</sup>. Les réponses étaient attendues pour juin 2009 pour être exploitées et donner lieu à un cahier des charges pédagogique des modules à mettre en place, avant de faire l'objet d'un appel d'offre auprès d'organismes de formation spécialisés dans le secteur du spectacle vivant. Faute d'un nombre de réponses suffisantes des entreprises à cette enquête, ce travail n'a pas pu être poursuivi sur la base de cette méthodologie.

###### *2) Déclinaison de l'offre de formation modulaire à l'échelle territoriale*

Afin de répondre aux besoins en formation des entreprises, l'Afdas a mené une expérimentation avec quelques organismes de formation pour décliner à l'échelle territoriale une offre de formations modulaires issue du plan de formation national de la branche du spectacle vivant.

Ce travail d'ingénierie a été mené au départ à partir des éléments recueillis par les chargés de mission de l'Afdas, lors de leur rencontre d'entreprises du spectacle vivant sur les territoires de la région Centre et celle de Rhône-Alpes.

Sur la base de ce recensement à partir du terrain et des besoins prioritaires qui ont émergé des entreprises visitées, un cahier des charges a été élaboré et des modules de formation spécifiques ont été construits en partenariat avec les organismes suivants : AGECEF (75), CIFAP (93), ENSATT (69), NACRE (69), Faire play (69).

---

<sup>24</sup> Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

<sup>25</sup> Le questionnaire a touché 1 200 entreprises affiliées au CNV.

Formations modulaires expérimentées :

- Direction, administration, communication

- . *Elaborer un contrat de spectacle / 3j / AGECEF et ENSATT*
- . *Evaluer les coûts et calculer le prix de vente d'un spectacle / 3j / AGECEF et ENSATT*
- . *Créer un blog de promotion / 3j / AGECEF*
- . *Bâtir une stratégie de communication innovante / 5j / ENSATT*
- . *L'écriture et l'utilisation des médias sur le web / 4j / NACRE*
- . *Gestion d'une situation délicate avec le public / 2j / Faire play*

- Production, diffusion, commercialisation

- . *Construire un projet de médiation culturelle sur un territoire / 3j / AGECEF*
- . *Spectacle et patrimoine / 3j / AGECEF*
- . *Diffuser et vendre un spectacle / 3j / AGECEF*
- . *Booking/diffusion et vente de spectacles / 5j / CIFAP*
- . *Vendre un spectacle et organiser une tournée à l'étranger / 3j / AGECEF*
- . *L'Anglais et la diffusion de spectacles / 4j / AGECEF et ENSATT*

Sur les 12 formations modulaires qui ont été organisées en 2009 en régions Centre et Rhône-Alpes, 92 stagiaires ont été formés sur ces nouveaux programmes.

L'Afdas prévoit de poursuivre cette expérimentation en 2010, en mettant en place cette fois-ci des parcours "métiers" de professionnalisation et de perfectionnement (exemple : parcours administrateur, chargé de production, chargé de diffusion, chargé de communication, chargé d'accueil, etc.), avec la recherche d'une validation des connaissances acquises à l'issue des formations.

### ***3) Action de promotion et développement de la VAE sur des certifications relevant de l'Enseignement Supérieur***

La VAE est un des outils pour la gestion de carrière, notamment dans un esprit de prévention des aléas économiques et personnels.

L'Afdas a constaté qu'un nombre important de certifications concernées par les demandes de VAE dans le spectacle vivant relève de l'enseignement supérieur. Aussi en 2009, l'Afdas et la FCU<sup>26</sup> ont signé une convention pour la mise en place d'un processus d'accompagnement de la VAE dans le spectacle vivant. L'objet de cette action est la réalisation par la FCU d'un dispositif expérimental à l'échelle nationale de mise en place de la VAE sur des certifications relevant de l'enseignement supérieur, au bénéfice des professionnels de la branche.

Le travail mené par l'Afdas et la FCU, en lien avec la CPNEF-SV et la DGCA, consiste à :

- bâtir une ingénierie pour accompagner les délégations régionales de l'Afdas dans la mise en place effective sur leurs territoires de la VAE en lien avec le réseau universitaire local ;
- former dans chaque région un correspondant pour les certifications de l'enseignement supérieur en charge des salariés du spectacle vivant et qui sera l'interlocuteur dédié de l'Afdas ;
- concevoir un kit VAE mis à la disposition des salariés du spectacle vivant et qui leur servira d'outil d'accompagnement méthodologique pour la mise en œuvre et la concrétisation de leur démarche VAE.

Dans cette perspective la FCU a mené une enquête nationale au sein du réseau universitaire, portant sur la période 2002-2009, pour identifier les publics du spectacle vivant ayant engagé une démarche VAE et les certifications sur lesquelles elles portaient. Un premier rendu a été réalisé qui sera complété par des réponses d'autres universités.

En parallèle, la construction du kit VAE est en cours de réalisation par la FCU et des premiers éléments de structuration du dossier du guide méthodologique ont été présentés.

De son côté, l'Afdas a conduit un travail d'analyse des VAE prises en charge pour des publics du spectacle vivant sur ces cinq dernières années afin de déterminer, en liaison avec les autres partenaires de cette action, les certifications les plus pertinentes pour un accompagnement.

#### **➤ Suites en 2010**

En 2010 il s'agira de lancer avec des universités partenaires deux actions pilotes de VAE en collectif, l'une portant sur une licence professionnelle et l'autre sur un master professionnel.

Par ailleurs, une démarche de même nature est engagée sur l'accès aux diplômes de théâtre et de musique du ministère chargé de la Culture.

---

<sup>26</sup> Conférence des directeurs de services universitaires de formation continue

## Action 7

### Développer les parcours de formation alternés

---

#### Promouvoir le recours aux contrats de formation en alternance

##### ➤ Objectif

L'action a pour objet de promouvoir le recours aux contrats de formation en alternance et développer le tutorat. En effet, 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. Ceci d'autant que 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.

##### ➤ Réalisations 2009

###### *Création d'un guide sur l'alternance*

Un groupe de travail piloté par l'Afdas, réunissant la DGCA, le ministère de l'Enseignement Supérieur, la CPNEF-SV et deux organismes de formation du spectacle vivant (CFPTS et ENSATT) a été constitué.

Il s'est réuni à plusieurs reprises afin d'élaborer un guide de l'alternance avec l'appui du service communication de l'Afdas qui a assuré la coordination de cette production.

Cette première phase de travail a permis de valider les divers éléments de contenu et les illustrations du futur guide et d'arrêter le sommaire suivant :

- Edito / Introduction
- Chapitre 1 : Pourquoi recruter en alternance ?
- Chapitre 2 : Quelle formule choisir ?
- Chapitre 3 : Comment recruter ?
- Chapitre 4 : Candidat trouvé, mise en place et suivi du contrat
- Chapitre 5 : Organismes de formation et CFA du spectacle vivant
- Chapitre 6 : Informations pratiques et lieux ressources

Compte tenu de la densité d'informations que contient d'ores et déjà ce projet de guide (la version définitive ne sera pas loin de totaliser plus d'une soixantaine de pages), ce qui pose donc la question de la mise à jour et de l'actualisation des informations qui y figurent, le groupe de travail a pris l'option :

- 1- d'éditer un support de communication de 10 pages maximum abordant les points essentiels de l'alternance en les illustrant par des témoignages de professionnels du spectacle vivant ;
- 2- de créer un site web portail sur l'alternance hébergé sur le site de l'Afdas que les employeurs du spectacle vivant pourront consulter afin de répondre à leur besoin d'informations et d'accompagnement.

Pour la réalisation technique de ces deux supports, le groupe de travail vient de s'attacher les services d'une agence de communication. L'APDS apporte également sa contribution à ces travaux.

##### ➤ Suites en 2010

Dans la continuité des travaux engagés, il s'agira de :

- finaliser la brochure papier promotionnelle pour la fin du 2<sup>nd</sup> semestre 2010, pour être présentée à la validation des partenaires sociaux ;
- créer la maquette du site internet pour la fin 2010.

## Action 8

### Promouvoir les bilans de compétences professionnelles

---

#### Développer le recours aux actions de bilans de compétences professionnelles dans le spectacle vivant (BCP-SV)

##### ➤ Objectif

L'action a pour objet de construire un dispositif "bilan de compétences" spécifique au spectacle vivant. En effet, le fonctionnement général de la branche peut engendrer des formes de précarisation rapide non anticipées. Parallèlement, on observe un déficit d'utilisation des dispositifs d'évaluation et de positionnement professionnels. De fait, 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 2009

###### *Elaboration d'un cahier des charges d'une prestation "bilan de compétences professionnelles"*

Les partenaires signataires de l'accord cadre ADEC ont constaté que :

- les démarches de bilan de compétences existantes ("classique", "approfondi") ne sont pas toujours adaptées, sur le fond et la forme, aux profils et réalités des professionnels du spectacle vivant ;
- certains dispositifs nationaux d'accompagnement (Fonds de professionnalisation et de solidarité et Pôle emploi) font l'objet de prescriptions spécifiques, en fonction des buts recherchés sur un plan institutionnel par les organismes qui en ont la charge et ne s'adressent pas toujours à l'ensemble des salariés du spectacle vivant.

Ainsi la mise en œuvre de la démarche de "bilan de compétences professionnelles spécialisé au spectacle vivant" vise à compléter les dispositifs existants et à mettre à la disposition de tous les salariés du spectacle vivant (permanents et intermittents) un outil d'aide à la décision et de gestion dynamique de leur parcours professionnel.

Pour bâtir l'ingénierie de ce BCP-SV, l'Afdas a :

- réalisé un travail d'étude, d'analyse et de comparaison des démarches de bilan de compétences et d'accompagnement existantes ;
- mené des entretiens avec des partenaires institutionnels de l'environnement du spectacle vivant ayant une bonne connaissance des problématiques des publics concernés ;
- rencontré des centres de bilan de compétences accrédités par l'Afdas ou Pôle emploi ayant accompagné des salariés du spectacle vivant ;
- interviewé une dizaine de bénéficiaires du spectacle vivant de bilan de compétences pour échanger sur leur retour d'expérience et prendre en compte leurs avis et préconisations pour la construction de la démarche.

Le cahier des charges relatif du BCP-SV a été validé par le comité de pilotage national en septembre 2009.

##### ➤ Suites en 2010

Le lancement de la 1<sup>ère</sup> vague de BCP-SV va débuter au 2<sup>nd</sup> trimestre 2010 dans le cadre de la déclinaison de l'ADEC en Ile de France et il est prévu une soixantaine de bénéficiaires. Des actions complémentaires seront lancées dans d'autres régions suivant le rythme de déploiement de l'ADEC sur ces territoires.

**AXE 4**

**Développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés**

**Travaux pilotés par le CMB**

## Action 9

### Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel

---

#### Construire des outils de prévention et développer une offre de soins adaptés

##### ➤ Objectif

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.

Aussi les actions conduites ont pour objectif de construire des outils de prévention et développer une offre de soin adaptée. Elles concerneront plus particulièrement les salariés du spectacle vivant, artistes et techniciens, exerçant, notamment, soit des métiers à haute intensité physique ou générateurs de troubles musculo-squelettiques, soit des métiers exposés à de forts niveaux sonores.

Ces actions 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 2009

###### 1) *Edition du guide danseur*

Ce guide élaboré par l'équipe pluridisciplinaire du CMB et des acteurs du secteur de la danse s'inscrit pleinement dans cet axe de l'accord cadre national ADEC. En effet, il s'agit bien d'une démarche de prévention des risques professionnels qui propose au lecteur de devenir acteur de sa santé, ce qui n'exclut en rien la responsabilité des employeurs. Le guide amène le danseur à se questionner sur son parcours et lui donne des conseils afin de préserver sa santé dans le cadre de son activité professionnelle.

Ce guide danseur a d'ores et déjà été écoulé à 1 000 exemplaires et est en cours de réimpression. Il est téléchargeable sur le nouveau site internet du CMB consacré à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels : [www.cmb-sante.fr](http://www.cmb-sante.fr). Il sera remis à jour et complété via le site internet.

###### 2) *Elaboration de fiches médico-professionnelles*

En liaison avec le groupe Structuration de la Commission sécurité du CNPS, le CMB a défini des métiers techniques repères et les risques encourus par les salariés exerçant ces métiers dans le but de faire établir, par les médecins du travail et les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels du CMB, des fiches médico-professionnelles avec un ordre de mise en œuvre. Ces fiches médico-professionnelles sont établies suivant le modèle mis en place par le CISME<sup>27</sup>.

Ces fiches médico-professionnelles permettent d'approcher les problèmes de santé au travail notamment par l'observation du métier exercé par le salarié. Les informations contenues dans les fiches créent une base de réflexion à l'élaboration de protocoles communs de conduites à tenir en santé au travail.

Dans les métiers repères définis par le groupe de travail "Structuration" de la Commission sécurité du CNPS, on trouve des métiers tels que le costumier, le technicien son, l'éclairagiste ou le constructeur de décor qui font partie des métiers soumis à des risques professionnels importants et notamment ceux définis en priorité par l'ADEC : troubles musculo-squelettiques ou exposition à de hauts niveaux sonores.

Aussi sont actuellement en cours d'élaboration et de validation les fiches des métiers ci-dessus cités. Elles seront disponibles en juin 2010 et feront alors l'objet de synthèses qui seront diffusées auprès des services de santé au travail qui accueillent des salariés intermittents du spectacle. Ces synthèses seront également un outil de réflexion concernant la mise en place d'un logiciel d'élaboration du document unique (action 10) et viendront enrichir les fiches risques.

---

<sup>27</sup> Centre Interservices de Santé et de Médecine du Travail en Entreprise, qui regroupe plus de 300 services de santé au travail : [www.fmpcisme.org](http://www.fmpcisme.org)

### **3) *Elaboration de fiches risques***

Ce travail est également effectué en lien avec le groupe Structuration de la Commission sécurité du CNPS. Les fiches risques ont pour finalité :

- d'aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels ;
- d'alimenter les fiches médico-professionnelles ;
- d'établir des fiches métiers qui seront une synthèse d'informations et de préconisations de prévention élaborée à partir des fiches médico-professionnelles (la vision médicale) et des fiches risques (la vision des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels et des acteurs de la branche du spectacle);
- de mettre en place, notamment en liaison avec groupe AUDIENS pour la partie qui le concerne, des actions ciblées d'information et de prévention ;
- d'alimenter la réflexion des partenaires sociaux du spectacle qui, pour répondre aux objectifs de la réglementation relative à la santé au travail, devront notamment privilégier l'action collective de prévention primaire à l'action individuelle (visite médicale périodique) et donc définir les métiers qui ressortent de la surveillance médicale renforcée et ceux qui relèvent de la surveillance médicale simple.

#### **➤ Suites en 2010**

##### **1) *Actions du CMB***

Outre la mise en place d'une organisation structurée et pérenne en régions découlant de l'extension de l'accord interbranches<sup>28</sup> nécessaire à la réalisation des objectifs de l'accord cadre national ADEC, le CMB a prévu :

- d'élaborer un guide des métiers artistiques du cirque dans le même esprit que celui de la danse (sortie prévue en décembre 2010, avec une première diffusion en 1 000 exemplaires) ;
- de réaliser également un guide concernant les musiciens (lancement de la réflexion en septembre 2010 pour une parution en 2011) ;
- de mettre à jour le guide danseur en l'enrichissant notamment par le biais du site internet ;
- d'élaborer des fiches risques et métiers en lien avec le groupe Structuration de la Commission sécurité du CNPS, dont la sortie est prévue en septembre 2010, pour une diffusion à destination des employeurs du spectacle vivant, des syndicats d'employeurs et de salariés, sites internet, les services de santé au travail de région, etc.

##### **2) *Actions d'AUDIENS***

AUDIENS propose de développer une offre de soins globale prenant en compte certains aléas liés aux métiers à hauts risques du spectacle vivant. En renforçant le dépistage par des bilans de santé spécialisés, le Centre de santé AUDIENS, outil opérationnel du groupe, aura la possibilité de prévenir certaines pathologies inhérentes aux professions du spectacle, notamment dans le cadre des troubles musculo-squelettiques.

Les praticiens de la médecine de la santé au travail du CMB pourront adresser au Centre de santé les salariés rencontrant des risques physiques, qui déterminera le type de bilan adéquat.

Dès l'inscription à ce type de bilan, un pré-questionnaire sera adressé au professionnel afin de personnaliser l'action préventive. Ce document sera étudié par le médecin de prévention, qui coordonnera ensuite le bilan en l'adaptant selon les risques professionnels de chacun.

Les bilans concerneront en particulier les professionnels du cirque, de la danse, du mime, de la musique, du montage et les machinistes.

A l'issue de ces bilans, il sera proposé une orientation vers le médecin de la santé au travail qui définira les bonnes pratiques et l'apprentissage des gestes professionnels. Un courrier de synthèse sera remis au professionnel avec la possibilité s'il le désire de poursuivre sa prise en charge thérapeutique par les professionnels de santé spécialistes du centre de santé.

AUDIENS et les professionnels du Centre de santé sont prêts à élaborer ces bilans, en partenariat avec le CMB, dès le mois d'avril auprès d'un échantillon représentatif des professionnels du spectacle vivant afin de proposer une phase expérimentale de 80 à 100 bilans de santé d'ici août 2010. Un plan de communication sera mis en place ciblant 23 000 salariés sur trois ans.

---

<sup>28</sup> Accord interbranche du 26 juin 2009

## **Action 10**

### **Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels**

---

#### **Sensibiliser les professionnels aux questions de santé et de sécurité et renforcer le dépistage et les soins**

##### ➤ **Objectif**

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.

L'action a donc pour objectif d'élaborer et de mettre en place des outils collectifs destinés à fournir aux employeurs 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.

##### ➤ **Réalisations 2009**

Un accord CMB/ANACT/TNO/Agence de Bilbao relatif à la mise à disposition d'une aide au document unique au bénéfice des employeurs de salariés intermittents du spectacle est en négociation et devrait être finalisé début 2010.

##### ➤ **Suites en 2010**

Plus globalement, le CMB devra mettre en place :

- la nouvelle organisation définie par les partenaires sociaux dans l'accord interbranche qui maintient le CMB au cœur du dispositif de suivi de la santé au travail des salariés intermittents du spectacle, ce maintien étant conditionné par l'agrément et/ou l'extension de l'accord par les pouvoirs publics et l'aménagement des dispositions légales et réglementaires nécessaires à cet effet ;

- le plan d'action présenté au Conseil d'Administration du CMB<sup>29</sup> qui définit sa nouvelle organisation destinée à faire évoluer ses méthodes de travail et lui donner les moyens humains et techniques seuls à même de lui permettre de jouer son rôle de "tête de réseau" national.

Le CMB doit également faire évoluer son outil informatique afin d'être en mesure de répondre aux objectifs de LOBSTATS<sup>30</sup>, outil indispensable à la mise en place d'une véritable politique nationale de prévention des risques professionnels dans le spectacle.

---

<sup>29</sup> 11 décembre 2009

<sup>30</sup> Observatoire du CMB

## **Synthèse des actions d'ingénierie conduites au niveau national**

### **Axe 1**

#### **Améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi / formation**

- Réalisation d'une étude sur les besoins en CQP dans le spectacle vivant
- Démarrage d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle
- Préparation et accompagnement des déclinaisons régionales de l'accord cadre national ADEC
- Création d'une rubrique web consacrée au suivi de la mise en œuvre des actions ADEC nationales et régionales

### **Axe 2**

#### **Optimiser les pratiques d'emploi**

- Démarrage de la création d'outils, de démarches et de méthodes socio-économiques pour les TPE
- Démarrage de la création d'outils, de démarches et de méthodes de gestion des compétences pour les TPE

### **Axe 3**

#### **Adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels**

- Déclinaison d'une offre de formations continues modulaires à l'échelle territoriale concernant les domaines administratifs (Rhône-Alpes et Centre)
- Conception d'un outil d'accompagnement méthodologique entre l'Afdas et la FCU permettant la mise en œuvre de la VAE au sein de l'enseignement supérieur (universités)
- Conception de support d'information promouvant l'alternance à destination des employeurs du spectacle vivant
- Création d'une prestation "bilan de compétences professionnelles" spécifique au spectacle vivant

### **Axe 4**

#### **Développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés**

- Edition du guide danseur
- Elaboration de fiches médico-professionnelles et de fiches risques

# **ANNEXES**

## Liste des organisations professionnelles du spectacle vivant

---

### Organisations professionnelles d'employeurs

- CPDO : Chambre professionnelle des directeurs d'opéra
- CSCAD : Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques de France
- PRODISS : Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles
- PROFEDIM : Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique
- 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 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

### 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 : Médecine et santé au travail
- 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
- CNV : Centre national des variétés, de la chanson et du jazz
- COREPS : Commission ou conférence régionale des professions du spectacle
- CPC : Commission professionnelle consultative
- CPNEF-SV : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du spectacle vivant
- CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie
- CRPRP : Comité régional de prévention des risques professionnels
- DGCA : Direction générale de la création artistique
- DLA : Dispositif local d'accompagnement
- DIRECCTE : 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
- FCU : Conférence des directeurs de services universitaires de formation continue
- IRDES : Institut de recherche et de documentation en économie de la santé
- OPMQ-SV : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant

### 2 - Sigles et acronymes

- ADEC : Action de développement de l'emploi et des compétences
- CCP : Certificat de compétence professionnelle
- 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

- **Retrouvez toute l'information sur l'ADEC du spectacle vivant sur le site [www.cpnfsv.org](http://www.cpnfsv.org) :**
  - l'accord cadre national ADEC
  - les accords régionaux COEF et ADEC
  - des documents, études, cahiers des charges, etc. se rapportant aux actions en cours
  - les plannings de réunions, comptes-rendus, bilans, etc, (informations réservées aux partenaires)
  
- **Trouvez d'autres informations sur l'emploi et la formation professionnelle dans le spectacle vivant sur les sites des partenaires de l'ADEC :**

**Afdas**

[www.afdas.com](http://www.afdas.com)

**ANACT**

[www.anact.fr](http://www.anact.fr)

**AUDIENS**

[www.audiens.org](http://www.audiens.org)

**CMB**

[www.cmb-sante.fr](http://www.cmb-sante.fr)

**CPNEF-SV / Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant**

[www.cpnfsv.org](http://www.cpnfsv.org)

**Opale / CNAR Culture**

[www.culture-proximite.org](http://www.culture-proximite.org)

**Pôle emploi**

[www.culture-spectacle.anpe.fr](http://www.culture-spectacle.anpe.fr)

**Ministère de la culture et de la communication**

[www.culture.gouv.fr](http://www.culture.gouv.fr)

**Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi**

[www.emploi.gouv.fr/](http://www.emploi.gouv.fr/)

**Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique**

[www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)