



ACCORD CADRE REGIONAL DE COOPERATION POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DANS LES METIERS DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'AUDIOVISUEL

Entre

- L'Etat, représenté par le Préfet de Région, Préfet de la Vienne,
- La Région Poitou-Charentes, représentée par la Présidente du Conseil Régional,
- Le Rectorat de l'Académie de Poitiers, représenté par la Rectrice, Chancelière des Universités, en sa qualité d'autorité académique,

et

- L'AFDAS représentée par Christiane Bruère-Dawson sa Directrice Générale
- Les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle suivantes (par ordre alphabétique) :
 - SMA, Syndicat national des petites et très petites structures non-lucratives des musiques actuelles
 - SNES, Syndicat national des entrepreneurs du spectacle
 - SNSP, Syndicat national des scènes publiques
 - SPFA, Syndicat des producteurs de films d'animation
 - SYDCAR - SYNAVI, Syndicat des compagnies artistiques - Syndicat national des arts vivants
 - SYNDEAC, Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles
 - SYNPASE, Syndicat des prestataires de services de l'audiovisuel scénique et événementiel.

- Les organisations professionnelles de salariés du spectacle suivantes :
 - URF CGT Spectacle Poitou-Charentes, Union régionale fédérale des syndicats CGT spectacle
 - F3C CFDT, fédération communication conseil culture de la confédération française démocratique du travail

Vu la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat,

Vu la loi d'orientation sur l'éducation, n° 89-486 du 10 juillet 1989, modifiée,

Vu le Code du Travail et notamment son article L. 933-2 § 4 bis, ainsi que l'article 10-06 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,

Vu la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, modifiée, relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle,

Vu le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi 83-8 du 7 janvier 1983 susvisée,

Vu l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

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

Vu la Loi 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, et notamment ses articles 11 et 12,

Vu la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation de cohésion sociale,

Vu le Contrat de Projet Etat-Région 2007-2013, signé le 19 mars 2007,

Vu la Décision du Conseil Régional en date du 24 septembre 2007,

Vu la délibération n°08CR028 du Conseil Régional relative au Plan régional de développement des formations en date du 22 juin 2009,

Vu l'accord cadre national d'action de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant du 10 mars 2009,

Vu l'accord inter-branche relatif aux modalités d'accès à la formation tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle du 6 juillet 2007 étendu par arrêté ministériel du 21 février 2008

Vu pour la branche professionnelle du spectacle vivant , l'accord cadre relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant du 2 février 2005 étendu le 12 juin 2006 et son avenant n° 1 du 30 juin 2008 étendu le 16 février 2009 complété par l'accord sur la formation des salariés sous CDD du 6 juin 2008 étendu le 16 février 2009

- Vu** pour la branche professionnelle de l'audiovisuel, les accords relatifs :
- au taux de contribution du 17 janvier 2005 étendu le 6 décembre 2005 et modifié le 28 juin 2006 et son avenant du 20 juin 2006 étendu le 22 juin 2007 ;
 - au contrat de professionnalisation , du 1er décembre 2004 étendu le 13 juillet 2005 et son avenant du 15 novembre 2007 étendu le 4 décembre 2008 ;
 - à la période de professionnalisation , du 11 mars 2005 étendu le 23 mars 2006 et son avenant du 15 novembre 2007 étendu le 4 décembre 2008 ;
 - au DIF , du 28 avril 2005 étendu le 6 décembre 2005 et son avenant du 15 novembre 2007 étendu le 4 décembre 2008.
 - à la formation des salariés sous CDD du 14 décembre 2007 étendu le 4 mars 2009
- Vu** l'avis du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP),
- Vu** la décision n°09CP0326 de la Commission Permanente du Conseil Régional du 28 septembre 2009,

Un accord cadre régional de coopération pour l'emploi et la formation dans les métiers du spectacle est conclu sur la base des analyses et des propositions suivantes.

Le terme « spectacle » regroupe le « spectacle vivant » et le « spectacle enregistré ».

Le terme « spectacle enregistré » regroupe le cinéma, le cinéma d'animation et l'audiovisuel.

LES CARACTERISTIQUES DU SECTEUR

Le spectacle, composé des branches professionnelles du spectacle vivant et du spectacle enregistré, est un secteur d'activité d'une grande vitalité qui génère des retombées économiques importantes. Ce secteur économique représente au niveau national un chiffre d'affaires d'environ 20 milliards d'euros et emploie 300 000 personnes¹, soit autant que le secteur de la construction et de l'équipement automobile.

Au plan national, ce secteur reflète à la fois dynamisme, diversité et complexité d'organisation. Il se distingue par un foisonnement de toutes petites entreprises, une articulation de situations contractuelles très diverses, et un morcellement des rythmes de travail et d'emploi.

Les entreprises évoluent dans une économie risquée et instable et dans un contexte de crise économique et sociale. Fortement dépendantes des aides financières publiques, qu'elles soient sectorielles ou sous la forme d'aide à l'emploi, elles fonctionnent pour la plupart sur le modèle artisanal, et sont en quête permanente de moyens de

¹ Source : rapport de Jean-Paul Guillot « Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel » – 29 novembre 2004 - <http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/politique/intermittents/rapportGuillot.pdf>

pérennisation. Le spectacle vivant repose en très grande partie sur la gestion associative. Les entreprises du spectacle enregistré sont en majorité gérées sous la forme de sociétés commerciales.

Les établissements du spectacle vivant disposent d'un effectif moyen² de quatre salariés et d'un effectif médian inférieur à un permanent. Concernant les établissements du spectacle enregistré, l'effectif moyen est de dix salariés, leur effectif médian étant de deux.

En termes d'emploi plus particulièrement artistique et technique, les entreprises recourent très majoritairement au CDDU dont les titulaires bénéficient d'une assurance spécifique du chômage, dite « intermittence du spectacle ». Ce revenu de remplacement vise à compenser la flexibilité et la précarité de l'emploi de ces salariés. Il ne doit pas être détourné et utilisé comme un revenu de complément.

L'accès à l'emploi est fortement marqué par le réseau de relations. La prédominance masculine est marquée dans les professions du spectacle, encore plus dans les filières techniques. La maternité constitue un frein à l'accès et au maintien dans l'emploi, particulièrement pour les salariées en CDDU.

L'usure physique est un puissant facteur de reconversion, notamment pour les fonctions à forte intensité physique, à l'image des techniciens ou de certains artistes comme les danseurs ou les circassiens.

La polyvalence et la diversification des compétences témoignent d'un renforcement de l'hyper flexibilité demandée au salarié. Il est contraint de s'adapter aux propositions de contrats. Son maintien dans son seul métier de prédilection est d'une grande difficulté. Plus que dans d'autres secteurs, la mobilité est fréquente. C'est une condition inhérente à la plupart des emplois.

Les salariés sont dotés en moyenne d'un niveau élevé de formation initiale, mais reposant sur des cursus trop souvent « généralistes », pas nécessairement adaptés et reconnus par la profession, surtout dans le spectacle vivant. Ces faiblesses sont souvent compensées par des traditions d'auto-formation, d'apprentissage « sur le tas » ou de transmission par les pairs afin de s'insérer dans la profession.

Les techniciens du spectacle enregistré bénéficient d'une solide et importante formation initiale leur permettant d'acquérir rapidement une maîtrise technique, sans pour autant être en adéquation avec les réalités du secteur. En revanche, les ouvriers du spectacle enregistré souffrent d'un manque de formation initiale.

Le bilan d'activité 2007 de l'Afdas met en évidence une augmentation des dépenses nationales de formation de 39% entre 2004 et 2007. L'engagement dans un processus de formation continue court ou long procède majoritairement des salariés eux-mêmes. La formation professionnelle continue répond aux besoins en qualification (adaptation à l'emploi) à la contrainte de l'obtention de polycompétences, mais aussi de mobilité professionnelle (évolution, reconversion), facteurs de l'employabilité.

L'initiative de l'employeur dans ce domaine est rare, plus particulièrement dans les très nombreuses toutes petites structures, peu capables d'assurer la gestion des ressources

² Données nationales DADS 2005 (Source DEPS - 2008)

humaines et une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Peu d'entreprises disposent d'un plan de formation.

Un certain nombre de freins a été identifié dans la mise en œuvre d'un processus de formation continue tels que le manque de temps, les contenus de formation, les contraintes et précarités liées au CDDU, la mauvaise connaissance des droits et des dispositifs d'aide, le coût de la formation et de ses frais annexes. L'autoformation et la formation sur le tas continuent de jouer un rôle majeur dans l'évolution du métier tout au long de la vie active.

Le spectacle est actuellement confronté à un contexte difficile qui touche entreprises, artistes, techniciens et personnels administratifs du fait :

- d'un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande d'emploi, causé par 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 ;
- d'une précarité durable impliquant diverses discriminations (liées à l'âge, au sexe, à l'appartenance syndicale, au salaire...);
- d'un durcissement à partir de 2003 des conditions d'accès à l'indemnisation du chômage ;
- d'une demande de professionnalisation accrue génératrice de coûts et liée aux évolutions artistiques, technologiques, organisationnelles et réglementaires.

Ces facteurs sont particulièrement sensibles dans une économie générale du modèle français d'exception et de diversité culturelle, où le poids des politiques publiques en matière de culture et d'emploi est déterminant.

Au plan régional, les caractéristiques sectorielles correspondent au schéma national.

Sur un plan quantitatif, pour mesurer le champ du spectacle, une dizaine de sources statistiques est utilisée. Chacune d'entre elles possèdent ses caractéristiques propres. Leur lecture est de ce fait complexe et ne permet pas un décompte fiable des entreprises et des salariés du secteur.

Néanmoins en 2006, selon Audiens³, le nombre d'entreprises dont l'activité principale déclarée relève du spectacle est estimé à **644**, respectivement 400 au titre du spectacle vivant, 119 au titre du spectacle enregistré, et 125 au titre d'autres activités du spectacle⁴. A ces données, il convient de rajouter 6 entreprises hors spectacle déclarant l'embauche régulière de salariés en CDDU du spectacle, ainsi que 9252 manifestations occasionnelles déclarées par des particuliers ou par des entreprises qui ne sont pas du spectacle et qui ont ponctuellement fait appel à des salariés en CDDU.

Les établissements du spectacle vivant sont répartis de façon relativement homogène sur le territoire régional, avec cependant une concentration sur les pôles urbains et une présence plus forte en Charente-Maritime et en Vienne. L'activité du spectacle enregistré est plus marquée en Charente-Maritime et en Charente, notamment grâce au développement de pôles d'activité comme le Pôle Image Magelis à Angoulême autour du film d'animation et du multimédia. Il est à noter qu'une part majoritaire des tournages en

³ Sources : Audiens – Données nationales et régionales 2006 - <http://www.cpnefsv.org/contenus/pdf/donnesstat/audiens-donnees-generales-2006.pdf>

⁴ Entreprises déclarant au moins un salarié, dont le code NAF est autre que ceux du spectacle vivant et de l'audiovisuel, mais dont l'activité principale déclarée relève bien du spectacle.

région de longs-métrages, de séries et téléfilms est produite par des structures extérieures à la région, en majorité parisiennes.

En 2006, selon Audiens, ces employeurs ont salarié (au moins une fois) un effectif de **12 602**⁵ personnes, réparties en 9 511 salariés en CDDU et 3 221 salariés permanents en CDI, CDII et CDD.

Au 31 décembre 2006, 2 391 demandeurs d'emploi étaient inscrits dans les professions du spectacle. Ces professionnels du spectacle inscrits à Pôle Emploi Poitou-Charentes représentaient 2,45% des demandeurs d'emploi en région et 1,7% des demandeurs d'emploi dans le spectacle au niveau national.

En 2006, 1459 salariés intermittents étaient indemnisés en Poitou-charentes au titre des annexes 8 et 10 de l'assurance chômage, dont 51% au titre de l'annexe 10 (artistes du spectacle) et 49 % au titre de l'annexe 8 (techniciens du spectacle).

Sur le plan qualitatif, au-delà des grandes tendances nationales auxquelles il n'échappe pas, le spectacle en région possède des particularités qui ont été identifiées par les deux études qualitatives pilotées par le Coreps et réalisées par l'Observatoire de l'Agence régionale du spectacle vivant⁶.

De ces constats, il se dégage les caractéristiques suivantes :

- un déficit de structuration professionnelle du secteur ;
- un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande d'emploi ;
- un nombre important d'employeurs et de salariés en situation de précarité ;
- des situations de discriminations liées au recours au CDDU et à certaines protections sociales inexistantes dans ce type de contrat ;
- un recrutement majoritairement effectué par le biais d'un réseau de relations ;
- des difficultés d'insertion et de maintien dans l'emploi ;
- un fort besoin de formation professionnelle continue conjugué à des difficultés de mise en œuvre inhérentes aux entreprises de petites tailles et/ou aux statuts diversifiés des professionnels.
- des risques corporels et psychosociaux importants liés à la sécurité et la santé au travail, à des conditions d'exercices spécifiques au spectacle et à ses emplois ;
- de nombreuses situations où les activités artistiques sont complétées par des activités d'enseignement ou d'encadrement de pratiques (particulièrement dans les domaines de la musique, de la danse, et du théâtre)

⁵ Total dédoublonné, c'est à dire que les personnes ne sont comptabilisé qu'une seule fois.

⁶ Les conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant en Poitou-Charentes – février 2007

Les conditions économiques et d'emploi des salariés de l'audiovisuel et du cinéma en Poitou-Charentes – octobre 2007 - <http://www.arsv.fr/etudes-et-travaux-3.html>

LES ENJEUX POUR LE SECTEUR

Les éléments décrits précédemment ont éclairé l'urgence d'une action concertée entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du spectacle vivant et enregistré, les pouvoirs publics, et les institutions concernées.

S'appuyant sur les conclusions des deux études socio-économiques pilotées par le COREPS Poitou-Charentes et réalisées par l'Observatoire de l'Agence régionale du spectacle vivant en 2007, l'ensemble des signataires de cet accord décide d'une collaboration active dont l'objectif général est de lutter efficacement pour le maintien et le développement de l'emploi et des compétences de l'ensemble des actifs dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

Il s'agira de mobiliser tous les moyens et dispositifs existants permettant :

- de contribuer à une meilleure connaissance de l'emploi, des formations et des qualifications ;
- d'anticiper l'évolution du marché du travail et les besoins des entreprises ;
- de restaurer la qualité de l'emploi et d'améliorer les conditions de travail ;
- de construire des parcours professionnels sur la durée, évolutifs sur la base de qualifications reconnues et de mobilités choisies ;
- de gérer le vieillissement ;
- de prévenir les risques corporels et psychosociaux liés à l'exercice des métiers.

Les signataires s'engagent à intégrer la lutte contre les comportements discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, de l'appartenance à un syndicat, du handicap, dans tous les axes décrits dans le présent accord. Ils s'engagent aussi à favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les modalités de financement de cet accord s'inscrivent dans le cadre d'une politique publique concertée en faveur des arts du spectacle.

CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

1) Champ d'application

Le champ d'application couvert par le présent accord est l'ensemble du secteur professionnel du spectacle vivant et enregistré.

Les dispositions du présent accord visent toutes les entreprises du secteur du spectacle relevant de l'ensemble des conventions collectives en vigueur, quelle que soit leur taille.

Toutefois, une attention particulière sera portée aux nombreuses très petites entreprises (TPE).

L'accord s'applique à l'ensemble du secteur, notamment aux entreprises identifiées par les codes APE suivants :

Spectacle enregistré :

5911A Production de films et de programmes pour la télévision
 5911B Production de films institutionnels et publicitaires
 5911C Production de films pour le cinéma
 5912Z Post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision
 5913A Distribution de films cinématographiques
 5913B Edition et distribution vidéo
 5914Z Projection de films cinématographiques
 5920Z Enregistrement sonore et édition musicale
 6020A Edition de chaînes généralistes
 6020B Edition de chaînes thématiques
 6010 Z Edition et diffusion de programme radio
 6110 Z Télécommunication filaire

Spectacle vivant :

9001Z Arts du spectacle vivant
 9002Z Activités de soutien au spectacle vivant
 9004Z Gestion de salles de spectacles

	Spectacle vivant	Cinéma et Audiovisuel
<i>Domaines artistiques</i>	Musique, Art dramatique, Danse, Cirque, Arts de la rue	Cinéma, télévision, audiovisuel, radio
<i>Métiers</i>	Métiers artistiques, techniques, administratifs. Auteurs. Enseignement. (Nomenclature CCN et CPNEF-SV)	Métiers artistiques, techniques et administratifs. Auteurs. Enseignement (nomenclature CCN et CPNEF-AV)
<i>Activités</i>	Production, diffusion et exploitation de spectacles vivants ; prestation de services techniques du spectacle vivant ;	Production, diffusion et prestations techniques pour la radio, la télévision et le cinéma.
<i>Lieux d'enseignement et de formation aux métiers du secteur</i>	Écoles, établissements et organismes de formation professionnelle aux métiers du spectacle vivant (formation initiale et continue)	Écoles, établissements et organismes de formation professionnelle aux métiers de l'audiovisuel (formation initiale et continue)

2) Bénéficiaires

Les actions engagées en référence aux dispositions du présent accord régional de coopération bénéficieront aux publics suivants : les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant et enregistré, les employeurs, les étudiants en formation initiale en rapport avec les secteurs d'activités du champ d'application.

Toutefois, sans exclure aucun des professionnels, salariés ou demandeurs d'emploi pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation à l'emploi et à son évolution, les actions décrites ci-après concerneront en priorité (critères non cumulatifs) :

Les professionnels :

- sans qualification ou bien aux qualifications devenues insuffisantes, notamment suite à une interruption professionnelle de longue durée (congés de maternité, maladie...),
- dont l'emploi est menacé et ayant besoin d'évoluer pour sécuriser leurs trajectoires professionnelles,
- visant l'acquisition d'une certification ou d'une qualification reconnue, notamment par la VAE en vue d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle,
- ne pouvant plus pratiquer leur métier et devant engager une phase de reconversion (en particulier les métiers à haute intensité physique ou à pénibilité),
- handicapés,
- en seconde partie de carrière ou âgés de 45 ans et plus,
- ayant besoin d'acquérir une nouvelle qualification pour assurer une mobilité professionnelle interne ou externe au secteur du spectacle,
- bénéficiaires d'un dispositif national ou régional d'aide à l'emploi (tremplin, CAE, CA...),
- n'ayant plus de droits d'accès à la formation en dépit d'une expérience professionnelle établie dans le secteur d'activité concerné par l'accord (congés parentaux, retour dans la branche après une activité dans un autre secteur,...)

LES AXES DE L'ACCORD REGIONAL DE COOPERATION

AXE 1 - Observer l'évolution de l'emploi, de la formation et de la qualification.

1.1 Améliorer la connaissance, du marché du travail, de l'emploi, de l'évolution des métiers et des qualifications, des activités et des entreprises.

1.2 Améliorer la connaissance de l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie

AXE 2 - Optimiser les politiques et les pratiques afin d'améliorer la qualité de l'emploi et sa pérennisation

2.1 Optimiser les politiques et les pratiques de l'emploi culturel

2.2 Accompagner les entreprises

2.3 Contribuer à la structuration du spectacle vivant et enregistré

AXE 3 - Structurer et développer la formation professionnelle tout au long de la vie

3.1 Créer un cadre de concertation

3.2 Déployer un système régional d'orientation et d'information économique et sociale sur l'emploi, les métiers et la formation.

3.3 Concourir à la construction des parcours professionnels

AXE 4 - Développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité de salariés

4.1 Sensibiliser les professionnels aux questions de santé et de sécurité:

4.2 Améliorer la prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité et des conditions de travail

LES AXES DE L'ACCORD REGIONAL DE COOPERATION

Les signataires inscriront chaque année leur programme d'actions dans les axes décrits ci-après. Ils s'engagent à consacrer tous les moyens nécessaires à la réalisation de ce programme.

AXE 1 : Observer l'évolution de l'emploi, de la formation et de la qualification.

Les mutations sociales, économiques, démographiques, artistiques et technologiques, et les fluctuations des politiques publiques impactent fortement sur le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ces mutations ont rendu indispensables des travaux d'observation et d'anticipation prospectifs.

Pour prévenir et accompagner au mieux ces évolutions et pour une plus grande maîtrise par les employeurs et les salariés de leur environnement professionnel par les signataires de l'accord cadre conviennent de renforcer la connaissance de l'emploi, du marché du travail et des besoins en qualifications au niveau territorial, en lien avec les travaux d'études conduits par les branches du spectacle vivant et spectacle enregistré.

1.1 Améliorer la connaissance, du marché du travail, de l'emploi, de l'évolution des métiers et des qualifications , des activités et des entreprises.

- Renforcer les moyens dévolus à l'observation du spectacle vivant et mettre en place un dispositif permanent d'observation du spectacle enregistré.
- Assurer la cohérence de ce travail régional avec celui des observatoires nationaux et des observatoires de branches existants, notamment en terme de méthodologie.
- Mettre en place un tableau de bord économique et social régional de veille sur le spectacle enregistré et le spectacle vivant, comportant des indicateurs statistiques actualisables annuellement, en lien avec les tableaux de bords nationaux pilotés par les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant et de l'Audiovisuel afin de permettre la comparabilité des données. Ces travaux seront conduits en partenariat entre les observatoires du secteur et l'OREF Poitou-charentes, afin d'assurer la cohérence d'observation des dispositifs des politiques contractuelles.
- Conduire des études thématiques socio-économiques et sur la relation emploi-formation, quantitatives et qualitatives, afin d'affiner la connaissance du marché du travail, 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 spécifiques.

1.2 Améliorer la connaissance de l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie dans le domaine du spectacle

- Mettre en place un dispositif d'observation permanente de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Établir une cartographie régionale de l'offre de formation professionnelle initiale et continue ;

- Tenir à jour un répertoire de formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes et modulaires ;
- Assurer un suivi et un contrôle de la qualité des formations mises en œuvre ;
- Suivre le devenir professionnel des sortants des organismes de formation ;
- Recueillir les besoins en compétences des employeurs et des salariés, et leurs priorités de formation, afin d'émettre des préconisations en direction des organismes de formations et des financeurs.

AXE 2 – Optimiser les politiques et les pratiques afin d'améliorer la qualité de l'emploi et sa pérennisation

Le secteur du spectacle est composée majoritairement d'entreprises de très petite taille, insuffisamment structurées en matière économique et sociale, et en gestion des ressources humaines.

Les entreprises doivent être accompagnées par le biais d'une information renforcée et d'un accompagnement direct adapté à leurs besoins, en lien avec les outils et dispositifs recommandés par les branches.

De plus, face à la détérioration de la qualité de l'emploi constatée ces dernières années, il apparaît indispensable de pouvoir garantir, pour les entrants dans le secteur, une insertion professionnelle durable et, pour l'ensemble des actifs, la sécurisation de leur parcours professionnel.

2.1 Optimiser les politiques et les pratiques de l'emploi culturel

- Inscrire les modalités de financements de l'accord dans le cadre d'une politique publique concertée entre l'Etat, les collectivités publiques, les employeurs et les salariés en faveur des arts du spectacle et d'intérêt public afin de renforcer l'emploi permanent et les capacités d'emploi pérenne.

2.2 Accompagner les entreprises

- Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises ;
 - 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 et les questions de stratégies entrepreneuriales et d'organisation ;
 - Accompagner les entreprises, recourant aux aides à l'emploi notamment en les sensibilisant sur l'anticipation du terme des dispositifs et au nécessaire équilibre de la structure des emplois dans l'entreprise.
- Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches de maintien et/ou de développement des compétences ;
 - Mettre en œuvre des outils de gestion des ressources humaines simples, pratiques et adaptés aux caractéristiques et à la taille des établissements ;
 - Conduire des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aux moyens de supports adaptés au fonctionnement des TPE du secteur et permettant la planification d'actions de formation ; étudier l'opportunité d'un outil mutualisé.

2.3 Contribuer à la structuration du spectacle vivant et enregistré

- Stimuler la mise en réseau des professionnels entre eux par la création d'outils et de services.
- Contribuer à la structuration des branches au travers des syndicats et développer le paritarisme en région.
- Encourager les partenariats inter-entreprises afin de développer la mise en commun de moyens humains et matériels, sur la base de solutions mutualisées (groupements d'employeurs, réseaux d'échanges, plates-formes...).

AXE 3 : Structurer et développer la formation professionnelle tout au long de la vie

Les signataires de l'accord cadre entendent répondre, d'une part au constat d'insuffisance et d'inadéquation de la formation professionnelle initiale certifiante et qualifiante, et d'autre part, aux besoins de formation continue exprimés par les professionnels.

Toutefois, il est à noter que l'offre de formation professionnelle initiale commence à se structurer dans les domaines de la musique, de la danse et du théâtre avec la mise en place, d'une part, d'un cursus d'orientation professionnel (CEPI) débouchant sur un diplôme national d'orientation professionnel (DNOP) et, d'autre part, d'un cursus d'études supérieures menant au Diplôme national supérieur professionnel inscrit au niveau II du RNCP associé à une licence générale.

Par ailleurs, dans le souci de combler l'écart manifeste entre les représentations des métiers et les conditions réelles d'exercice, et pour palier le manque de lisibilité sur les débouchés, l'accord cadre répond à la nécessité d'améliorer l'information et l'orientation des publics, en lien avec les référentiels métiers et nomenclatures du secteur.

3.1 Créer un cadre de concertation

- Créer un cadre de concertation relatif à l'offre de formation professionnelle initiale et continue instaurant une co-construction entre les pouvoirs publics, le rectorat, les représentants des organisations d'employeurs et de salariés et l'AFDAS. Ce cadre de concertation permettra :
 - de renforcer la relation emploi / formation,
 - d'analyser les besoins en formation initiale et continue pour construire une offre territoriale portant sur tous les niveaux de qualifications,
 - d'évaluer l'offre disponible également sur le plan de sa qualité.

3.2 Déployer un système régional d'orientation et d'information économique et sociale sur l'emploi, les métiers et la formation.

- Développer et mettre en synergie les moyens d'information sur la formation tout au long de la vie, ses voies d'accès, ses financements et ses opérateurs.

- Renforcer la présence de relais permanents et permettre la diffusion d'information par les supports adéquats.
- Organiser des temps réguliers d'information auprès des publics concernés sur l'offre de formation et les dispositifs, notamment par la contribution aux manifestations régionales sur les informations et sur l'emploi (forum, chapiteaux régionaux d'information, salons...).

3.3 Concourir à la construction des parcours professionnels

- Orientation : Améliorer l'orientation des candidats à la profession et les informer sur les réalités des métiers et de l'emploi.
- Insertion : Développer et consolider l'insertion dans la vie professionnelle ;
 - Promouvoir le recours aux formations par alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) ;
 - Mettre en place des modalités d'accompagnement professionnel efficaces .
- Pérennisation : Adapter, développer et maintenir les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi :
 - Développer et renforcer les outils de sécurisation des parcours professionnels (Validation des Acquis de l'Expérience, bilan de compétences, entretiens professionnels, entraînements réguliers d'artistes, Compte Formation Universel Régional, passeport régional de formation) ;
 - Développer l'accès à la formation continue et renforcer les actions de formation qualifiantes, notamment en sensibilisant les employeurs et les salariés aux dispositifs de formation et aux aides disponibles, et par un meilleur accompagnement aux projets professionnels.

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

4.1 Sensibiliser les professionnels aux questions de santé et de sécurité

- Informer et former les employeurs à leurs obligations et leurs responsabilités en matière de prévention et de déclaration des risques professionnels ;
- Informer et sensibiliser les salariés à leurs obligations de participer individuellement et collectivement au respect des règles et des préconisations de prévention.

4.2 Améliorer la prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité et des conditions de travail

- Aider collectivement et individuellement les entreprises à la réalisation de leur Document Unique ;
- Développer le dépistage préventif, particulièrement auprès des personnels intermittents ;

- Informer les services de santé au travail de la spécificité des risques professionnels encourus par les salariés du spectacle ;
- Mettre en oeuvre des formations en matière de prévention des risques professionnels au bénéfice des employeurs et des salariés ;
- Mettre en place un dispositif visant à améliorer les conditions de sécurité dans les entreprises du spectacle notamment par la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) régional.

ORGANISATION ET PILOTAGE

Article 1 :

Un comité de pilotage de l'accord cadre régional de coopération sera institué.
Il se composera de :

- pour l'Etat, désignés par le Préfet de région, des représentants du ministère chargé du travail et de l'emploi et du ministère chargé de la culture,
- la Rectrice ou son représentant
- la Présidente de Région, ou ses représentants
- un représentant de chacune des organisations professionnelles signataires de l'accord
- un représentant de l'AFDAS

Seront systématiquement invités au comité de pilotage

- un représentant de Pôle emploi
- un représentant de la CPNEF-SV
- un représentant de la CPNEF-AV
- le coordinateur du COREPS

En fonction des projets et selon les nécessités, des structures pourront être ponctuellement associées. A titre d'exemples : l'universités de Poitiers et La Rochelle, le CESMD-Poitou-Charentes, l'Agence régionale du spectacle vivant, l'ARACT, Unifformation, le CNFPT, le Centre médial de la bourse, ...

Le Comité de pilotage sera co-présidé par le Préfet de région assisté par la Rectrice d'Académie et la Présidente du Conseil Régional ou leurs représentants.

Article 2 :

Le comité de pilotage se réunira au moins deux fois par an à l'initiative de l'Etat et de la Région ou sur demande des collègues employeurs et salariés signataires de l'accord. Au cours de cette réunion, le comité de pilotage, sur présentation du groupe technique d'animation et de suivi :

- analysera les évolutions des indicateurs des tableaux de bord,
- établira le bilan d'exécution de l'année écoulée et de réalisation des objectifs fixés,
- analysera les inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité du secteur et des résultats des études menées dans le cadre de l'activité de l'accord cadre régional de coopération ou autres,
- fixera les objectifs à court, moyen ou long terme,
- proposera les actions annuelles ou pluriannuelles à mettre en oeuvre au cours des exercices suivants.

Le comité de pilotage se réunira par ailleurs autant que de besoin à l'initiative de l'un des signataires, notamment afin de statuer sur l'opportunité de l'élargissement à de nouveaux partenaires signataires. Les partenaires s'informeront mutuellement des projets qui leur seraient soumis et qui entrent dans le champ des orientations retenues au présent accord cadre.

Article 3 :

Ces actions feront l'objet de conventions d'application entre pilotes, prestataires et financeurs. Elles prévoiront les objectifs des actions, les indicateurs de réalisation et les engagements financiers nécessaires. Elles devront également prévoir l'évaluation des objectifs décidés en commun : les résultats de l'évaluation de ces différentes actions seront présentés au Comité de Pilotage.

Article 4 :

Un groupe technique d'animation et de suivi assistera le comité de pilotage. Il sera réuni en tant que de besoin par l'ARFTLV, à l'initiative de l'un des signataires du présent accord.

Ce groupe technique rassemblera les représentants des différents partenaires du présent accord, et si l'ordre du jour fait apparaître un intérêt, des personnes qualifiées. Il sera chargé de :

- préparer les décisions,
- suivre les actions engagées,
- établir les bilans et les évaluations,
- définir des critères d'évaluation communs aux différents signataires afin d'avoir une approche qualitative et quantitative des actions menées, une connaissance de l'impact direct des actions réalisées ou en cours sur le secteur de manière à assurer leur transférabilité.

Article 5 :

L'Etat et la Région confieront à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie le secrétariat et le suivi des travaux de l'accord cadre. Elle assurera le soutien logistique au fonctionnement et à l'animation du comité de pilotage et du groupe technique d'animation.

Le coordinateur du COREPS sera associé à tous les travaux de l'accord cadre notamment pour assurer le lien nécessaire avec le COREPS.

Article 6 :

Le présent contrat est conclu pour la durée du Contrat de Projet Etat-Région 2007/2013, sauf dénonciation d'un des signataires, avec un préavis de trois mois.

Article 7 :

L'ensemble des partenaires signataires s'engage à faire connaître les enjeux, les priorités et les actions convenus dans le présent accord au sein de leurs réseaux.

L'ensemble des signataires s'engage à proposer, élaborer et mettre en œuvre des actions ou des projets relevant des priorités des quatre axes définis dans le présent accord.

Les partenaires s'engagent à participer aux forums qui associeront l'ensemble des signataires des dispositifs des politiques contractuelles et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et rechercher à décliner au plus près des territoires des actions inter-branches.

Fait à Poitiers, le

<p>La Région Poitou-Charentes, représentée par Madame Ségolène ROYAL, Présidente</p>	<p>L'Etat, représenté par Monsieur Bernard TOMASINI, Préfet de Région,</p>
<p>En présence de la Rectrice de l'Académie de Poitiers, Chancelière des Universités, Madame Béatrice CORMIER</p>	
<p>L'AFDAS, représentée par Madame Christiane BRUERE- DAWSON, Directrice Générale</p>	<p>La Fédération communication conseil culture de la CFDT, représentée par Monsieur Nicolas-Guy FLORENNE, Délégué</p>
<p>L'Union Régionale Fédérale des syndicats CGT Spectacle de Poitou- Charentes, représentée par Monsieur Frédéric MOUSSON, Délégué Régional</p>	<p>Le Syndicat des compagnies artistiques - Syndicat national des arts vivants, représenté par Monsieur Jacky BOSVEUIL, Secrétaire Général</p>
<p>Le Syndicat des prestataires de services de l'audiovisuel scénique et événementiel, représenté par Monsieur Christian DESAIVRES</p>	<p>Le Syndicat des producteurs de films d'animation, représenté par Monsieur Jean-Marc GUILLEMOY</p>

<p>Le Syndicat national des entrepreneurs du spectacle, représenté par Monsieur Pascal DURAND</p>	<p>Le Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles, représenté par Monsieur Vincent GATEL</p>
<p>Le Syndicat National des petites et très petites structures non lucratives des Musiques Actuelles représenté par Monsieur Simon CODET-BOISSE, représentant régional</p>	<p>Le Syndicat national des scènes publiques, représenté par Monsieur Michel ROUDIER</p>

<i>Annexe : sigles utilisés</i>

AFDAS Fonds d'assurance formation des activités du spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et distribution directe

ARACT Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ARSV Agence régionale du spectacle vivant

CAE Contrat aidé dans l'emploi

CDD Contrat à durée déterminée

CDDU Contrat à durée déterminée d'usage

CDI Contrat à durée indéterminée

CDII Contrat à durée indéterminée intermittent

CEPI Cycle d'enseignement professionnel initial

CESMD Centre d'études supérieures de musique et de danse en Poitou-Charentes

CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CNFPT Centre national de la fonction publique territoriale

COREPS Comité régional des professions du spectacle

CPNEF-AV Commission paritaire nationale emploi-formation de l'audiovisuel

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

DADS Déclaration annuelle de données sociales

DINOP Diplôme national d'orientation professionnelle

DRAC Direction régionale des affaires culturelles

DRTEFP Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

INSEE Institut national de la statistique et des études économiques

OPCA Organisme paritaire collecteur agréé

OPMQ SV observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant

OREF Observatoire régional de l'emploi et de la formation

TPE très petite entreprise

VAE validation des acquis de l'expérience