

Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences dans le spectacle vivant

Bilan de l'accord cadre national ADEC

Deuxième année de mise en œuvre

- 2010 -



Rappel

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 cadre 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.

Démarche

De l'EDEC à l'ADEC, le spectacle vivant est engagé en faveur du développement de l'emploi et des compétences depuis l'année 2006

Etant donné le contexte social et économique difficile auquel est confronté le spectacle vivant de façon endémique, en 2006 la CPNEF-SV et le ministère chargé de l'Emploi ont conclu un accord d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Le ministère chargé de la Culture est partenaire de cette démarche depuis son origine.

L'accord EDEC national du spectacle vivant a été mis en œuvre en deux temps :

- 1- **un rapport d'étude** sur *la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges*¹, qui se conclut par des recommandations pour l'action (2007),
- 2- **un plan d'action national décliné régionalement**, portant sur le développement de l'emploi et des compétences (accord cadre national ADEC), signé le 10 mars 2009 pour trois ans.

Objectifs

L'accord cadre national ADEC, un plan d'actions concret et opérationnel en faveur des entreprises et des salariés du spectacle vivant

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 d'un plan d'action national, décliné régionalement.

En lien étroit avec les collectivités territoriales, ils entendent œuvrer en faveur de la sécurisation des parcours professionnels et faire face à l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques dans la branche et à son impact sur le contenu des emplois.

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

Ainsi, les actions de l'accord cadre national ADEC visent à :

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

Dans la mesure où les actions du présent accord cadre répondant aux objectifs de ces quatre axes sont conduites au niveau national et régional, il a été convenu que :

- les actions nationales relèvent de l'ingénierie (études, productions d'outils, de prestations,...) ;
- les actions régionales relèvent de la mise en œuvre des actions nationales, en tout ou partie, auprès des entreprises et salariés bénéficiaires, en fonction des politiques et priorités régionales.

¹ Rapport piloté par la CPNEF-SV et les ministères chargés de l'Emploi et de la Culture, réalisé par le Cabinet INTERFACE, accessible sur le site www.cpnefsv.org

Les bénéficiaires

Des actions qui visent 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 concernent 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, 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 visent également toutes les entreprises de la branche du spectacle vivant relevant de l'ensemble des conventions collectives en vigueur. Toutefois une attention particulière est portée aux TPE qui sont très nombreuses.

Les partenaires

Une démarche 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, SYNAVI, 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'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) ;
- 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.

Les partenaires suivants sont associés à la mise en œuvre de l'accord cadre :
Pôle emploi, l'Association des Régions de France (ARF), le CNAR culture...

Pour la branche, la CPNEF-SV est chargée d'assurer le suivi et la coordination générale de la démarche au niveau national et régional, ainsi que la réalisation de certaines actions.

Dans un souci de coordination et d'opérationnalité, cet accord cadre national recherche également les articulations avec les accords et les dispositifs régionaux, en particulier les contrats d'objectifs pilotés par les Conseils régionaux.

Sommaire

AXE 1 AMELIORER LA CONNAISSANCE DU MARCHE DU TRAVAIL ET RENFORCER LE LIEN EMPLOI / FORMATION.....	5
Action 1 Analyser le marché du travail et les évolutions d'emploi et identifier les besoins en qualification professionnelle	6
Améliorer la lisibilité de l'emploi et permettre une approche prospective	6
Action 2 Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue.....	9
Compléter le dispositif certifiant par la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP).....	9
Etablir des critères de qualité objectifs permettant d'apprécier l'offre de formation	11
Action 3 Promouvoir et évaluer l'accord cadre national en faveur du développement de l'emploi et des compétences.....	12
Accompagnement de la mise en œuvre de l'accord au niveau national et régional	12
Information et communication autour de l'accord cadre ADEC	15
AXE 2 OPTIMISER LES PRATIQUES D'EMPLOI.....	16
Actions 4 et 5 Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises	
Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences	17
Actions 4 et 5 Volet régional.....	20
AXE 3 ADAPTER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES DES SALARIES ET CONCOURIR A LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	21
Action 6 Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	22
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.....	22
Action 7 Développer les parcours de formation alternés.....	24
Promouvoir le recours aux contrats de formation en alternance	24
Action 8 Promouvoir les bilans de compétences professionnels	25
Développer le recours aux actions de "bilans de compétence" dans le spectacle vivant.....	25
AXE 4 DEVELOPPER UNE POLITIQUE DE PREVENTION POUR PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE DES SALARIES.....	26
Action 9 Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel	27
Construire des outils de prévention et développer une offre de soins adaptés	27
Action 10 Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels.....	30
Sensibiliser les professionnels aux questions de santé et de sécurité, et renforcer le dépistage et les soins.....	30
ANNEXES	32
Mise en œuvre prévisionnelle des actions du volet national sur trois ans	33
Les organisations professionnelles du spectacle vivant.....	34
Liste des sigles	35

AXE 1

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

Bilan présenté par la CPNEF-SV

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

➤ Rappel de l'objectif

L'action a pour objectif de permettre la montée en compétences de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant afin notamment qu'il soit en capacité de produire annuellement des indicateurs statistiques nationaux portant sur les données sociales répondant aux besoins des partenaires sociaux, détaillés et validés, indispensables à la connaissance du marché du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

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

➤ Actions conduites en 2009

Conformément au programme prévisionnel, aucune étude complémentaire à la réalisation des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle² n'a été conduite.

➤ Actions conduites en 2010

1) Production de données statistiques : le tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle

La branche va pouvoir disposer d'un socle de données statistiques très conséquent via le tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle.

AUDIENS a en effet produit un très grand nombre d'indicateurs inédits sur le marché du travail, les employeurs et l'emploi, dont il a été convenu qu'ils seraient actualisés annuellement. Une convention de partenariat a ainsi été signée entre l'OPMQ-SV et AUDIENS afin de définir les modalités de production de ces indicateurs pour cette année et les suivantes.

L'Afdas a également produit des données inédites sur l'offre de formation qualifiante et certifiante, ainsi que sur l'accès des salariés du spectacle vivant à la formation professionnelle continue indifféremment de leur statut d'emploi, afin de dégager les orientations de formation des professionnels suivant leur famille de métiers (administratifs, techniques, artistiques).

Ainsi, le tableau de bord va bien au-delà de ce que la branche attendait initialement, le document comportant près de 70 pages composées de tableaux et graphiques. Une approche des situations d'emploi a finalement été possible selon les catégories professionnelles (artistes, techniciens, personnels administratifs), par types de contrats de travail (CDI, CDD, CDDU) et sociodémographique que la branche pensait devoir renvoyer à des études qualitatives complémentaires.

L'ampleur de ces travaux explique le retard qui a été pris. La publication est envisagée pour le 2nd trimestre 2011. Elle sera complétée par la suite notamment par des données venant de Pôle emploi. Ce tableau de bord est également très attendu par le ministère de la Culture mais aussi par les observatoires régionaux qui souhaitent pouvoir compléter leurs indicateurs en s'appuyant sur ceux de l'OPMQ-SV.

² Chantier conduit par l'OPMQ-SV (pilotage CPNEF-SV), réalisé par le CEREQ

2) Etude thématique complémentaire

La production du tableau de bord statistique est un chantier conséquent et prioritaire qui mobilise tant les producteurs de données que la CPNEF-SV (partenaires sociaux et équipe permanente). Néanmoins, conformément au programme prévisionnel inclus dans l'accord cadre national ADEC, la branche a souhaité initier une étude thématique de nature plus qualitative.

La branche a ainsi souhaité étudier l'articulation entre l'offre de formation professionnelle et les besoins d'emplois, qui n'a jamais été véritablement analysée par les partenaires sociaux au niveau national.

En effet, le spectacle vivant suscite de nombreuses vocations parmi les jeunes et même les publics adultes. Les indicateurs du tableau de bord statistique confirment que la demande d'emploi ne cesse de croître tandis que l'offre reste limitée et que les carrières sont incertaines. Le paysage de la formation professionnelle a quant à lui profondément évolué ces dernières années. Si les métiers du spectacle ont traditionnellement été appris "sur le tas", en situation de travail, la branche constate depuis une vingtaine d'année la croissance exponentielle de l'offre de formation initiale et continue ainsi que la multiplication de certifications (diplômes et titres). Le mode d'acquisition et de reconnaissance des qualifications s'en trouve bouleversé et a fait naître un sentiment, fondé ou non, d'une mauvaise articulation entre l'offre de formation et le marché du travail.

Dans cet objectif, la CPNEF-SV a établi un cahier des charges d'une étude exploratoire sur la relation emploi-formation qui a été confiée au CEREQ, dans la mesure où il a déjà réalisé pour la branche deux travaux sur des sujets connexes³, ce qui permet de capitaliser les connaissances tout en creusant ces thématiques.

Les attendus de cette étude portent sur deux thèmes :

- Le processus d'insertion et de professionnalisation des sortants de formation professionnelle.
Il s'agira de décrire les modes d'entrée dans la vie professionnelle, identifier les voies d'accès aux métiers, analyser les trajectoires et les stratégies individuelles, déterminer les facteurs facilitateurs et discriminants, etc. ;
- L'articulation entre la formation suivie et l'emploi exercé (ou les emplois exercés).
Il s'agira de connaître la part des professionnels qui exercent un métier correspondant à leur formation professionnelle et mesurer le taux de professionnalisme, identifier des métiers/filières d'emplois accessibles uniquement via une formation professionnelle par rapport à ceux plus ouverts, mesurer l'articulation entre le niveau de formation reçu et le niveau d'emploi occupé, évaluer le rôle de la formation continue et étudier sa combinatoire avec la formation initiale, évaluer les écarts de trajectoires entre les générations, etc.

En réponse à ce cahier des charges, le CEREQ a présenté en novembre une première proposition méthodologique de nature qualitative à partir de deux sources distinctes :

1) Génération 2004 - enquête du CEREQ, qui permet d'isoler des sortants de formations initiale du domaine du spectacle vivant ayant eu à l'issue des activités dans le domaine de référence ou en dehors, ainsi que des sortants d'autres formations ayant eu des séquences de travail dans le spectacle vivant.

2) Le fichier d'AUDIENS, qui permet d'isoler des professionnels du secteur d'une ancienneté de 10 à 15 ans et d'anciens professionnels du secteur qui n'exercent plus cette profession. De plus ce fichier permet de constituer l'échantillon de manière à prendre en compte les différentes formes d'emploi à l'œuvre dans le spectacle vivant (CDI, CDD et CDDU).

A partir de ces deux sources il a été proposé de composer des focus groupes sur Paris et Marseille où seront conviés une trentaine de professionnels.

Après vérification auprès d'AUDIENS et débat avec les partenaires sociaux, cette méthode sur le second point n'a pas été retenue au motif que les situations professionnelles sont extrêmement hétérogènes et qu'il sera difficile de toutes les prendre en compte (si on s'en tient à un tirage aléatoire des personnes dans les bases), et d'en extraire des traits caractéristiques.

³ Conception du tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation professionnelle (en cours) et rapport sur la recherche d'indicateurs qualité (en cours).

Ainsi, un croisement du fichier d'AUDIENS (qui connaît le passé professionnel des personnes), avec ceux de quelques organismes de formations (disposant de listes de stagiaires anonymées), a été proposé afin de mesurer le rôle des formations et leur niveau d'adéquation. Cette méthode, plus resserrée et de nature quantitative, a été validée par la branche. Son succès dépendra néanmoins du volontariat des organismes de formation à participer à cette étude et d'une autorisation de la CNIL.

La première phase de l'étude consistant en l'exploitation de la base génération a néanmoins pu démarrer début 2010.

➤ **Actions à conduire en 2011**

Pour la CPNEF-SV, il s'agira de :

- finaliser, publier et diffuser le tableau de bord de l'emploi et de la formation ;
- engager la préparation de la seconde édition du tableau de bord en actualisation des données présentes et ajoutant de celles de Pôle emploi ;
- poursuivre l'étude sur la relation emploi / formation confiée au CEREQ.

Compléter le dispositif certifiant par la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP)

➤ Rappel de l'objectif

L'action a pour objectif de compléter le dispositif certifiant existant par la création de CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) sur la base de rapports d'opportunités et de référentiels métiers et de certifications, afin de valider certains contenus de formations qualifiantes reconnues par la branche, en lien avec les travaux conduits par la CPC du spectacle vivant.

➤ Actions conduites en 2009

La CPNEF-SV a :

- réalisé une étude sur les besoins en CQP et en CCP dans le spectacle vivant ;
- établi une note précisant l'usage que la branche souhaite faire des CQP et des CCP afin d'organiser leur articulation et leur complémentarité ;
- élaboré un cahier des charges à l'attention de l'Afdas, lui confiant le soin de modéliser la procédure de création et de délivrance du CQP, afin d'harmoniser leur production.

➤ Actions conduites en 2010

1) Création de CQP

1- Modélisation de la procédure de création et de délivrance des CQP

Dans le cadre des activités de l'OPMQ SV, l'Afdas a mené en 2010 un travail d'élaboration et de formalisation, sur un plan technique, de la procédure d'accréditation qui sera appliquée aux organismes de formation qui souhaiteront être agréés par la branche pour former aux futurs CQP qui pourront être créés par la CPNEF-SV.

2- Construction d'un CQP prototype sur la qualification d'électricien du spectacle vivant

La CPNEF-SV a effectué la première étape de construction du CQP en produisant le référentiel métier d'électricien du spectacle vivant.

3- Réflexion autour d'un CQPI sur la qualification de cordiste

La CPNEF-SV a pris contact avec la branche du BTP afin d'étudier l'opportunité d'ouvrir leurs CQP existants de cordiste au spectacle vivant, dans la perspective de créer un CQI (interbranche).

2) Mise en œuvre du CCP en gestion sonore

En juillet 2010, en partenariat avec le CMB, AGI-SON⁴ et l'Afdas, la CPNEF-SV a établi un cahier des charges à l'attention des organismes de formation pour la mise en œuvre du CCP en gestion sonore.

L'objectif de la formation à la gestion sonore qui sera validée par le CCP après réussite de l'évaluation finale, est de prévenir et limiter les risques auditifs auxquels les professionnels des spectacles et des manifestations sont exposés. Cette démarche vise à former et certifier les connaissances acquises par les professionnels en amont, c'est-à-dire anticiper les risques avant la survenue du dommage auditif. De ce fait, ces actions de formation permettront aussi de prendre en compte les volumes sonores auxquels les publics (spectateurs, salariés, etc.) sont exposés et les risques qui y sont liés.

⁴ Association Agir pour une bonne gestion sonore

Dans la mesure où les organismes de formation seront agréés par la CPNEF-SV, le cahier des charges définit le contenu du CCP qui devra être respecté :

- objectifs pédagogiques : comprendre le fonctionnement, l'usure et les limites de l'oreille humaine, prendre conscience du volume des instruments, être informé des obligations légales et réglementaires, gérer et prévenir le risque sonore ;
- publics : salariés et employeurs du spectacle ou de toute manifestation, formateurs, animateurs, personnels encadrant de répétitions ainsi que toutes personnes intéressées souhaitant acquérir des connaissances et des compétences dans ce domaine ;
- modalités de la formation : durée de la formation fixée à 1 jour, évaluation des objectifs pédagogiques par un contrôle des connaissances via un QCM.

En novembre, l'Afdas a lancé l'appel d'offre du CCP en gestion sonore auprès de plus de 60 organismes de formation susceptibles de le mettre en œuvre sur l'ensemble du territoire. Une douzaine d'organismes ont candidaté à cet appel d'offre et ont fait des propositions de mise en place de parcours de formation. Les formations professionnelles retenues par les partenaires seront agréées par la CPNEF-SV et pourront délivrer le CCP en gestion sonore au nom de la branche. Ces formations seront recommandées par le CMB et AGI-SON. Elles pourront également être conventionnées par l'Afdas suivant les priorités et les orientations arrêtées par ses instances paritaires.

3) Mise en œuvre d'un CCP en prévention des risques

Toujours en partenariat avec le CMB et l'Afdas, la CPNEF-SV a établi un second cahier des charges pour un CCP en prévention des risques en novembre (2 réunions préparatoires⁵). L'objectif général de ce CCP à la prévention des risques professionnels est d'identifier les risques générés par les activités du spectacle. Il s'agit également de sensibiliser les différents acteurs du secteur, quelques soient leurs responsabilités, à leur obligation de mettre en œuvre les actions correspondantes. Cette formation permettra d'acquérir les bases de la prévention des risques. Pour les personnes intéressées par la gestion des risques, ces bases devront nécessairement être complétées par une formation spécifique à cette problématique.

Dans la mesure où les organismes de formation seront agréés par la CPNEF-SV, le cahier des charges définit le contenu du CCP qui devra être respecté :

- objectifs pédagogiques : appréhender le cadre et les principes généraux de prévention, connaître les formations obligatoires, identifier les risques professionnels et connaître les outils d'une démarche de prévention, connaître les acteurs de la prévention, les responsabilités susceptibles d'être engagées ;
- publics : artistes et techniciens du spectacle, personnels administratifs, toutes personnes intéressées souhaitant acquérir des connaissances et des compétences dans ce domaine ;
- modalités de la formation : durée de la formation fixée à 1 jour, évaluation des objectifs pédagogiques par un contrôle des connaissances via un QCM.

Dans la mesure où il s'agit d'une action expérimentale, l'appel d'offre concernant ce CCP à la prévention des risques sera lancé après celui du CCP en gestion sonore (1^{er} CCP mis en œuvre par la branche) qui fera office de test.

➤ Actions à conduire en 2011

Concernant la création de CQP, pour la CPNEF-SV et l'Afdas, il s'agira de :

- finaliser la procédure de création et de délivrance des CQP ;
- réaliser le rapport d'opportunité et le référentiel de certification du CQP d'électricien du spectacle vivant ;
- poursuivre les travaux avec le BTP sur l'opportunité d'un CQP interbranche de cordiste.

Concernant la création de CCP, pour la CPNEF-SV et l'Afdas il s'agira de :

1) CCP en gestion sonore :

- procéder à l'examen des candidatures et agréer les organismes de formation habilités à les délivrer ;
- suivre la mise en place des formations et la délivrance des premiers CCP ;

⁵ 13 septembre, 24 novembre 2010

2) CCP en prévention des risques :

- lancer l'appel d'offre et examiner les candidatures des organismes de formation ;
- procéder à l'examen des candidatures et agréer les organismes de formation habilités à les délivrer ;
- suivre la mise en place des formations et la délivrance des premiers CCP.

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

➤ **Rappel de l'objectif**

L'action a pour objet d'établir des critères de qualité permettant d'apprécier l'offre de formation professionnelle initiale et continue (son opportunité au regard des besoins en qualifications). Ces travaux permettront à terme d'expertiser les formations inscrites dans le répertoire de l'OPMQ-SV.

➤ **Actions conduites en 2009**

La CPNEF-SV a :

- élaboré un cahier des charges pour la définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de la formation à finalité professionnelle ;
- lancé un appel d'offre restreint auprès de quelques prestataires et retenu le CEREQ.

Les travaux ont démarré en octobre 2009. Le CEREQ a procédé lors de la 1^{ère} étape à une analyse documentaire des typologies de formations existantes et effectué des entretiens auprès d'experts portant sur les procédures d'évaluation.

➤ **Actions conduites en 2010**

Dans la seconde étape, le CEREQ a conduit une enquête auprès des organismes de formation présents dans le répertoire de l'OPMQ-SV sur la base d'un questionnaire détaillé élaboré en partenariat avec les partenaires sociaux (questionnaire électronique d'environ 1 heure, soit une cinquantaine de questions portant sur l'articulation formation / emploi).

L'enquête a touché près de 200 organismes de formation et 80 ont répondu au questionnaire (soit 121 formations différentes analysées). Les résultats ont été enrichis d'éléments issus de base BPF du CEREQ et de la consultation d'experts.

Le rapport de restitution des résultats se conclut par des propositions du CEREQ visant à mettre en place un processus qualité prenant la forme de la délivrance d'un label par la CPNEF-SV selon deux étapes :

- amélioration du répertoire des formations l'OPMQ-SV par un formulaire d'inscription beaucoup plus détaillé (utilisation du questionnaire de l'enquête possible comme base), permettant aux utilisateurs du répertoire de disposer de plus d'informations et à la branche d'apprécier l'articulation de l'offre de formation avec les besoins d'emploi ;
- visite d'experts in situ dans les organismes de formation afin de recueillir des éléments complémentaires d'appréciation.

➤ **Actions à conduire en 2011**

Sur la base des conclusions du rapport remis par le CEREQ, les partenaires sociaux devront décider des modalités à retenir pour mettre en œuvre le processus de reconnaissance de la qualité des formations. Si l'évolution du répertoire de l'OPMQ-SV (compléter ses informations) est acquise, la mise en place d'une expertise in situ sera débattue.

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

Accompagnement de la mise en œuvre de l'accord au niveau national et régional

➤ Rappel de l'objectif

Afin d'accompagner et de mettre en œuvre les actions du présent accord cadre ADEC, tant sur le plan national que régional, la CPNEF-SV est chargée par le comité de pilotage d'assurer sa promotion et son accompagnement, en lien avec les organismes relais (ANACT, Afdas, CMB).

➤ Actions conduites en 2009

En lien avec les organismes relais, la CPNEF-SV a assuré :

- le suivi général de l'accord cadre national ADEC (secrétariat général, suivi des travaux,...) ;
- la réalisation du bilan de la première année de mise en œuvre ;
- la préparation des déclinaisons régionales de l'accord cadre national ADEC.

➤ Actions conduites en 2010

1) *Suivi général de l'accord cadre national ADEC*

La CPNEF-SV est chargée d'assurer le secrétariat général de l'accord cadre national ADEC : convocation, procès verbaux, note d'étape, fiches de présentation.

La CPNEF-SV est également chargée du suivi des travaux des différents axes de l'accord :

- Axe 2, suivi des travaux de l'ANACT

Les guides livrés par l'ANACT n'ayant pas été validés par la CPNEF-SV, un groupe de travail a dû contribuer à une amélioration substantielle de leurs contenus. Le temps passé sur ce chantier a conduit à différer la phase d'expérimentation et à reconsidérer le calendrier prévisionnel.

- Axe 3, suivi des travaux de l'Afdas

- Promotion de l'alternance : participation à la publication de la brochure et la création du site ;
- Promotion de la VAE : suivi de la publication de la plaquette promotionnelle.

- Axe 4, suivi des travaux du CMB

Suivi du guide cirque.

2) *Réalisation du bilan annuel*

La CPNEF-SV est chargée d'établir le bilan de l'axe 1 de l'accord cadre, dans la mesure où elle pilote l'OPMQ-SV.

La CPNEF-SV est également chargée d'établir le bilan général annuel sur la base des éléments transmis par les organismes relais. En 2010, elle a ainsi établi deux versions du bilan annuel :

- bilan annuel remis au comité de pilotage ;
- bilan annuel remanié pour une diffusion élargie.

3) Accompagnement des déclinaisons régionales de l'accord cadre ADEC

Point sur la déclinaison de l'accord cadre national ADEC au 8 mars 2011

Régions	Contrat d'objectif Etat / Région / Profession	Déclinaisons régionales ADEC Etat / Profession
Alsace	/	Accord cadre régional d'accompagnement pour la formation et la qualification des salariés EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2010 – 2011
Aquitaine		<i>Préparation d'un accord cadre emploi formation</i> Champ : SV – AV Entre : DIRECCTE, DRAC, CR, CPNEF, AFDAS. Portée : Axe 1, 2 3
Basse Normandie	Charte emploi formation Durée : 2010 - 2013 Champ : SV	/
Bourgogne	<i>Projet d'accord cadre emploi formation</i> Champ : SV - AV	<i>Préparation d'un accord cadre régional ADEC</i> Champ : SV et AV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : ?
Bretagne	Contrat d'objectif emploi formation Champ : SV Durée : 2009 - 2013	Accord cadre régional EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, DRAC, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axes 2, 3 et 4 Durée : 2010 – 2012
Centre	/	ADEC culture (2007 / 2009) Reconduit par avenant en 2010 à titre transitoire Champ : SV et AV Entre : Etat, CR, FESAC, Afdas Portée : axe 3 <i>Préparation d'un accord ADEC</i> Champ : ? Portée : ? Durée : 2011 – 2013
Franche-Comté	/	/ <i>Pas de possibilités d'intervention de la DIRECCTE en 2010 et 2011</i>
Ile de France	/	Accord cadre régional ADEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2010 <i>Accord à renégocier en 2011</i>
Languedoc Roussillon	Accord cadre pluriannuel emploi formation Durée : 2008 -2011 Champ : SV et AV	Accord cadre régional ADEC Champ : SV et AV Entre : DIRECCTE, DRAC, organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des 2 branches, CPNEF-SV, CPNEF-AV, Afdas, CIBC. Portée : Axes 1, 2, 3 et 4 Durée : 2010 - 2013
Lorraine	/	Accord cadre régional ADEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2010 – 2012
Midi Pyrénées	/	<i>Prise de contacts avec la DIRECCTE</i>
Nord pas de Calais	/	Accord cadre régional EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche et Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2010 – 2012

PACA	Accord cadre emploi formation Champ : SV et AV Durée : 2008 - 2012	Accord cadre régional ADEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche et Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2010 – 2012
Pays de Loire	<i>Prise de contact du CR</i>	Accord cadre régional EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, AFDAS Portée : Axes 3 Durée : 2010 – 2012
Poitou- Charentes	Accord cadre régional de coopération pour l'emploi et la formation Champ : SV et AV Durée : 2010 - 2013	
Rhône Alpes	Contrat d'objectif emploi formation Champ : SV et AV Durée : 2007-2011 <i>Accord à renégocier</i>	Accord cadre régional EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, AFDAS Portée : Axe 3 Durée : 2009 <i>Accord à renégocier en lien avec la reconduite éventuelle du Contrat d'objectif emploi-formation qui est arrivé à terme.</i>

Légende : SV *spectacle vivant*
 AV *audiovisuel*

➤ Rappel de l'objectif

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

➤ Actions conduites en 2010

La CPNEF-SV a diffusé le bilan 2009 et réalisé diverses présentations de l'accord cadre national ADEC dans le cadre de colloques, séminaires, etc.

La CPNEF-SV est également chargée d'actualiser la partie du site consacrée à l'ADEC : www.cpnsv.org

Fréquentation de la rubrique ADEC

Pages consultées	Janvier Mars 2010	Avril- Juin 2010	Juillet- Septembre 2010	Octobre- Décembre 2010	Année 2010
Mise en œuvre régionale	492	316	330	301	1 439
Présentation et objectifs	309	258	269	282	1 118
Téléchargement de l'accord national	316	268	272	229	1 085
Mise en œuvre nationale	293	203	200	237	933
Partenaires	196	182	180	206	764

L'organisation d'un colloque autour de l'accord cadre national ADEC ayant été décidée par les partenaires, la CPNEF-SV a été chargée d'en assurer la préparation. Cette journée s'inscrit dans une démarche de présentation des actions conduites au niveau national et régional. Elle sera également l'occasion de mobiliser toutes les parties prenantes afin de débattre collectivement des solutions et des moyens à dégager pour le spectacle vivant via l'ADEC mais également plus largement.

AXE 2

Optimiser les pratiques d'emploi

Bilan présenté par l'ANACT

Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences

➤ **Rappel de l'objectif**

L'objectif des actions est d'élaborer des démarches et des outils répondant aux besoins des très petites entreprises du spectacle vivant relatifs à l'organisation et au management, à la gestion des ressources humaines et à la gestion économique et financière. Il s'agit de permettre la consolidation de leurs activités et la pérennisation de leurs emplois en offrant aux TPE volontaires un accompagnement externe.

Les actions conduites permettront d'identifier des besoins d'outillage des entreprises du spectacle vivant 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.

La première phase de cet accompagnement consistera en un diagnostic de la situation de la TPE, pointant ses points forts et ses capacités d'évolution. Ce diagnostic sera suivi par un accompagnement réalisé par un prestataire tantôt individuel tantôt collectif (avec d'autres TPE).

➤ **Actions conduites en 2009**

1) Analyse des besoins d'outillage socio-économiques des TPE : réalisation de travaux d'investigation auprès d'entreprises proposées par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés et rencontre des centres ressources ou organismes intervenant ou proposant des prestations ou services en appui des structures du spectacle vivant.

Ces travaux ont permis :

- La collecte de matériaux utiles pour valider la pertinence de travaux à réaliser sur les enjeux stratégiques, la gestion économique, organisationnelle et sociale des entreprises et nourrir la réflexion des futurs groupes participatifs ;
- La production d'un recueil de fiches servant à alimenter les réflexions et travaux des groupes participatifs travaillant à la production d'outils et méthodes ;
- L'identification des points structurants à prendre en compte vers la production de démarches, d'outils et de méthodes par un groupe participatif composé de professionnels issus de structures du spectacle vivant.

2) Constitution par les membres de la CPNEF-SV de deux groupes participatifs composés de professionnels issus d'entreprises du spectacle vivant se rapportant explicitement aux objectifs des actions 4 et 5, dans le cadre d'un comité de pilotage propre à cette action (soit une dizaine de personnes issues des différents secteurs). Ces groupes sont devenus opérationnels début 2010.

➤ **Actions conduites en 2010**

1) 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 du spectacle vivant ou seront utilisables directement par elles.

Pour chacun des objets de travail identifiés, la progression du groupe s'est structurée de manière itérative :

- une séance de travail permettant de comprendre les enjeux pour les différents acteurs des structures, les pratiques observables, des points clés pour progresser, ...
- entre deux séances du groupe, un travail de retraitement, par les intervenants de l'ANACT, des matériaux recueillis, une reformulation sous forme de méthode, d'outils ou de démarche à destination des entreprises et des acteurs ressources pouvant les appuyer dans leur progression sur le sujet,
- une séance de travail avec le groupe pour enrichissement et validation de la production soumise à la réflexion des participants.

Eléments relatifs aux outils, méthodes et démarches au stade actuel de leur conception et portant sur le volet gestion économique et financière des structures :

- Organisation et management : vers des outils et démarches structurés autour de 3 dimensions :
 - 1- Anticiper et gérer l'activité
 - 2- Répartir le travail
 - 3- Manager les responsabilités
- Gestion : vers des outils et démarches structurés autour de 4 dimensions :
 1. Les objectifs de la gestion économique et financière
 2. Les types d'outils nécessaires
 3. Les modalités de mise en œuvre de la fonction gestion
 4. Les relations contractuelles et conventionnelles avec les financeurs

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

Les outils et méthodes produits sont destinés aux acteurs ressources pouvant intervenir en appui des petites structures ou sont utilisables directement par les entreprises du secteur.

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).

Les éléments relatifs aux 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
 1. Outil d'autodiagnostic sur la situation de la structure (organisation / management, gestion des ressources humaines, gestion économique et financière) : outil commun aux trois modules traités dans le cadre des actions 4 et 5 de l'axe 2 de l'ADEC
 2. Fiche / outil recrutement
 3. Fiche / outil « entretien professionnel »
 4. Fiche / outil « fiche de poste »
 5. Fiche / outil « plan de formation »

3) Stabilisation de la production des groupes participatifs

Les travaux des deux groupes ont vocation à s'articuler dans le cadre d'une démarche intégrée permettant de mettre en lien les volets relatifs à la stratégie, l'organisation, la gestion économique et sociale et à la GPEC. Ces travaux se traduisent par la production de 4 outils complémentaires, le tout constituant une démarche de progression à proposer aux entreprises du secteur :

- Un outil d'autodiagnostic permettant aux entreprises :
 - d'engager une démarche réflexive sur leur stratégie
 - d'identifier les points sur lesquels elles peuvent progresser
- Un module, réalisé sous forme de guide, sur l'organisation et le management
- Un module, réalisé sous forme de guide, sur la gestion économique et financière des petites entreprises du secteur
- Un module, réalisé sous forme de guide, sur la gestion des ressources humaines et la GPEC

Dans cette perspective, l'ensemble des membres des deux groupes participatifs se sont réunis pendant une journée pour :

- prendre connaissance et modifier autant que nécessaire les outils produits ;
- finaliser les outils avant leur transmission aux membres de la CPNEF-SV pour validation définitive, utilisation dans les actions d'expérimentation en région.

L'autodiagnostic et les guides finalisés par les groupes participatifs ont été adressés aux membres de la CPNEF-SV pour modifications puis validation. Leur présentation aux membres de la CPNEF-SV a été réalisée lors d'une réunion de pilotage de l'axe 2 pour validation à la rentrée après modifications autant que nécessaire par les membres de la CPNEF-SV.

Les organisations membres de la CPNEF-SV n'ont pas validé les outils établis par l'ANACT et ont demandé leur révision aux motifs qu'ils sont trop généralistes, ne tiennent pas assez compte des spécificités de fonctionnement des TPE du spectacle vivant et qu'ils comportent un certain nombre d'erreurs.

Aussi un groupe de travail, émanation du comité de pilotage, a été mis en place afin de les revoir en totalité.

Au titre des activités réalisées en 2010, deux outils ont donc été finalisés par le groupe de travail :

- l'outil d'autodiagnostic ;
- le guide « organisation et management des entreprises du spectacle vivant »

➤ **Actions à conduire en 2011**

1) Poursuite de la stabilisation et validation de la production des groupes participatifs

Les travaux de stabilisation et de finalisation par les membres des groupes de travail se prolongent en 2011. Ils se traduiront par la révision du guide « gestion des ressources humaines et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises du spectacle vivant » et du guide « gestion économique et financière pour les entreprises du spectacle vivant ».

La validation des outils et démarches par la CPNEF-SV s'effectuera en plénière (l'ensemble des organisations professionnelles qui en sont membres) à l'issue de leurs révisions complètes (autodiagnostic et les 3 guides). L'expérimentation pourra ensuite être lancée.

2) Expérimentation

Les outils produits sont conçus pour une utilisation en région, sous forme de formations / actions animées par un intervenant formé par le réseau ANACT.

Pour s'assurer de la pertinence des outils produits, de leur accessibilité, de leur opérationnalité pour des participants en formations / actions issus d'entreprise de moins de 5 ETP, deux expérimentations sont programmées. Elles permettront la réalisation des derniers ajustements utiles. Une expérimentation est prévue en région Bretagne et la seconde en région PACA. Conformément au souhait des membres de la CPNEF-SV, les expérimentations pourront commencer une fois que les travaux de modification des outils et démarches seront terminés. Les expérimentations devraient ainsi pouvoir débuter début avril.

Conditions matérielles pour la réalisation des expérimentations :

- L'expérimentation suppose la mobilisation par les partenaires sociaux de 4 à 10 TPE (moins de 5 ETP), du spectacle vivant. Idéalement, ces entreprises relèvent de différents domaines d'activité du secteur.
- Une salle en région doit permettre la réalisation des temps de formation (temps collectifs animés par un ou deux formateurs en présence des entreprises mobilisées pour l'expérimentation).

Les éléments structurants de l'expérimentation :

- Chaque entreprise utilise en intra l'outil d'autodiagnostic avec l'appui d'un formateur ;
- 3 journées de formation en collectif (1 journée par guide) espacées de 2 à 3 semaines ;
- Pour chaque entreprise : un « droit de tirage » permettant de profiter de deux jours d'accompagnement personnalisé en intra entreprise pour approfondir les points les plus sensibles ou structurants pour l'entreprise ;
- 1 temps collectif de synthèse permettant de dégager des enseignements collectifs de l'expérimentation réalisée et d'identifier les points à faire évoluer dans les guides et la démarche d'accompagnement des structures.

Les formateurs :

Un binôme d'intervenants ANACT (les animateurs impliqués dans la conception des outils) et ARACT (connaissances des acteurs et réalités en région test).

3) Formation de formateurs

Le déploiement en région suppose de pouvoir mobiliser des intervenants / formateurs préparés à l'utilisation des outils et démarches avec un groupe de TPE du spectacle vivant.

Il revient aux comités de pilotage des accords ADEC régionaux de sélectionner les intervenants formateurs habilités à intervenir dans ce cadre.

L'ANACT assurera la formation des formateurs dans les conditions prévues par l'ADEC.

Si les expérimentations sont réalisées dans les délais évoqués ci-dessus, les premières formations pourront débuter en septembre 2011.

Actions 4 et 5

Volet régional

➤ 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'actions collectives.

➤ Actions conduites en 2009 et 2010

Aucune action n'a été conduite en 2009 et 2010 au niveau régional, le développement en région supposant que la phase d'ingénierie et de conception des outils soit terminée.

➤ Actions à conduire en 2011

En appui sur les intervenants habilités par comités de pilotage régionaux et formés par l'ANACT, la réalisation d'actions collectives (formation / action) en régions sera prévue.

AXE 3

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

Bilan présenté par l'Afdas

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

➤ Rappel de l'objectif

L'objectif de l'action est d'inciter les entreprises et les salariés permanents (CDI / CDD) et intermittents (CDDU) à engager des actions de formation leur permettant d'accroître leurs qualifications et leurs compétences.

➤ Actions conduites en 2009

Actions conduites par l'Afdas :

- Démarches de recensement des besoins de formation prioritaires sur les territoires (hors IDF) ;
- Ingénierie de mise en place d'actions de formation spécifiques dans les régions ;
- Travail de mise en place d'un processus d'accès à la VAE en liaison avec la FCU, sur les certifications universitaires propres à la culture et au spectacle vivant relevant du ministère de l'Enseignement Supérieur.

➤ Actions conduites en 2010

1) Déclinaisons régionales de l'accord cadre ADEC

Les activités conduites par l'Afdas en 2010 sur cette action ont consisté dans un premier temps :

- à poursuivre, en liaison avec la CPNEF-SV et en relation directe avec les partenaires professionnels et institutionnels régionaux, les réunions de travail relatives aux modalités de déclinaison de l'ADEC sur un plan territorial ;
- à organiser et mettre en œuvre les opérations régionales issues des premières conventions financières conclues avec les DIRECCTE dans certaines régions.

Pour les régions pour lesquelles une convention de déclinaison a pu être concrétisée en 2010, le tableau qui suit indique les montants de subvention obtenus par l'Afdas sachant que, dans trois cas et suivant une volonté régionale affichée par les partenaires financeurs, les montants alloués couvrent également le champ de l'audiovisuel et du cinéma.

Subventions régionales 2010 :

<i>Périmètre Accord- régional</i>	<i>Budget total convention régionale</i>	<i>dont Subvention ADEC</i>	<i>dont Ressources Afdas</i>
Total	2 031 833 €	763 143 €	1 268 690 €

2) Plans de formations régionaux

Les conventions financières ainsi conclues en 2010, mais très majoritairement à partir du second semestre de l'année, ont permis le lancement de plans de formations régionaux, à partir d'un recensement des besoins prioritaires réalisés auprès des professionnels par les équipes régionales de l'Afdas et la construction d'offres de formation territorialisées.

En conséquence, au regard des objectifs définis dans les accords régionaux et des enveloppes financières allouées par les partenaires financiers, globalement les plans de formation dans les régions ont été conçus suivant une logique de parcours pédagogiques par « filière métier », et à base de formations modulaires visant prioritairement un renforcement des compétences dans les différentes filières métiers concernées.

Les parcours de formation ainsi organisés sont structurés autour de 6 filières d'activités :

- « Administration, législation, gestion » → *administrateurs, chargés de gestion, comptables*
- « Accueil, communication, relations avec les publics » → *chargés des relations, personnel d'accueil*
- « Direction de structure culturelle » → *Directeurs de structure, Responsables de projets*
- « Promotion, diffusion » → *chargés de production, chargés de diffusion*
- « Plateau, son, lumière » → *techniciens plateau, régisseurs, sonorisateurs*
- « Prévention et sécurité » → *techniciens du spectacle*

Les effectifs prévus de bénéficiaires de ces différents modules de formation en 2010 par région de déclinaison de l'ADEC sont les suivants :

Régions	Effectifs bénéficiaires prévus actions ADEC 2010
Bretagne	212
Pays de la Loire	104
PACA	270
Alsace	53
Lorraine	212
Ile de France	60
NPDC	178
Centre	30
Languedoc-Roussillon	176
Poitou-Charentes	192
Total bénéficiaires	1 487

3) Validation des Acquis d'Expérience

De façon parallèle aux actions engagées sur les territoires, le travail mené depuis 2009 avec la Conférence des directeurs de services universitaires de formation continue (FCU) a permis d'aboutir à la construction et à la finalisation en juin 2010, au niveau national, de l'ingénierie de 2 projets « pilotes et expérimentaux » en matière de VAE :

- l'un mené en partenariat avec l'Université de Haute Alsace sur 2 Licences professionnelles : Administration et gestion des entreprises culturelles, Gestion et pilotage de projets,
- l'autre mené avec l'Université Paul Valéry – Montpellier III sur une Licence et Master professionnels : LP Administrateur culturel, M2 Direction artistique de projets culturels.

Cette opération nationale « VAE » a donné lieu à l'élaboration d'un support de communication spécifique qui a été diffusé en octobre 2010 à plus de 15 000 entreprises du spectacle vivant sur l'ensemble du territoire.

A ce jour, 46 personnes (30 en Languedoc Roussillon et 16 en Alsace), ont été reçues par les universités partenaires de cette opération pour examiner leur recevabilité aux diplômes concernés avant d'engager une phase d'accompagnement de leurs démarches de VAE.

➤ **Actions à conduire en 2011**

En 2011 et dans la continuité des actions réalisées jusqu'ici, l'Afdas :

- poursuivra le travail de recherche de déclinaison de l'ADEC, plus particulièrement dans les régions suivantes où des échanges sont en cours : Rhône-Alpes, Aquitaine, Bourgogne, Franche-Comté ;
- renforcera ses démarches d'enquête de recensement des besoins de formations spécifiques sur les territoires ;
- intensifiera les actions de communication auprès des entreprises et des salariés pour promouvoir les actions mises en œuvre au plan régional.

Action 7 **Développer les parcours de formation alternés**

Promouvoir le recours aux contrats de formation en alternance

➤ **Rappel de l'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.

➤ **Actions conduites en 2009**

Actions conduites par l'Afdas :

Préparation d'un guide sur la formation en alternance.

➤ **Actions conduites en 2010**

Actions conduites par l'Afdas :

- Réalisation d'une brochure de 12 pages « Alternez » à base de reportages illustrés par des cas réels pour promouvoir l'alternance dans la branche ;
- Mise en place et lancement d'un site web dédié à l'alternance dans le spectacle vivant.

Ces réalisations de l'Afdas ont été suivies par un groupe de travail composé de représentants de la DGCA, CPNEF-SV et de quelques experts (CFPTS, ENSATT).

Cette action visant essentiellement un objectif d'information et de communication en direction des employeurs, dans le but de mieux les sensibiliser aux possibilités de recours aux contrats de formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) : la brochure a été adressée en octobre 2010 à plus de 15 000 entreprises du secteur et le site web, depuis son lancement en novembre 2010 a été consulté par plus de 4 200 visiteurs.

➤ **Actions à conduire en 2011**

Aucune action spécifique programmée en 2011 sur ce chantier en dehors de l'enrichissement documentaire du site web.

Développer le recours aux actions de "bilans de compétence" dans le spectacle vivant**➤ Rappel de l'objectif**

L'action a pour objet de construire un dispositif « bilan de compétences » spécifique au secteur du spectacle vivant (BCP – SV). En effet, le fonctionnement général de la branche du spectacle vivant peut engendrer des formes de précarisation rapide non anticipées. Parallèlement, on observe un déficit d'utilisation des dispositifs d'évaluation et de positionnement professionnels. 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.

➤ Actions conduites en 2009

Actions conduites par l'Afdas :

Elaboration du référentiel et du cahier des charges de la prestation de "bilan de compétences professionnel - SV".

➤ Actions conduites en 2010

Actions conduites par l'Afdas :

- Mise en place d'une procédure d'accréditation des centres habilités à mener la prestation de « BCP-SV » en Ile de France, Bretagne, Pays de la Loire, Nord Pas de Calais ;
- Lancement et promotion du dispositif auprès des professionnels du spectacle vivant.

A ce jour, 9 centres sont accrédités par l'Afdas pour mener cette prestation spécifique à la demande de salariés du spectacle vivant : 6 en IDF, 1 en Bretagne, 1 en Pays de la Loire, 1 en Nord Pas de Calais.

Les premiers « BCP-SV » ont démarré en octobre 2010 et considérant que la démarche dure en moyenne sur 6/8 mois et peut même aller jusqu'à 12 mois, les premiers résultats qualitatifs de cette nouvelle démarche de bilan ne pourront être connus avant juin 2011.

Cela étant, à ce jour 111 individus (dont 108 salariés CDDU et 3 salariés CDI), sont engagés dans un parcours « BCP-SV » :

- . 51 en IDF, 34 en Bretagne, 21 en Pays de la Loire, 5 en Nord-Pas-de-Calais ;
- . 40% sont âgés entre 30 à 39 ans ; 39% entre 40 à 49 ans ; 19% de +50 ans ; 2% de -30 ans ;
- . 39% sont des hommes et 61% des femmes ;
- . pour les 3 salariés permanents : 1 chargé de diffusion ; 1 directeur ; 1 responsable de communication ;
- . parmi les 108 salariés intermittents du spectacle : 49 sont des artistes comédiens ; 10 sont des artistes chanteurs ; 9 sont des artistes musiciens ; 6 sont des artistes chorégraphiques ; 5 sont des artistes du cirque ; 20 exercent un métier technique ; 9 un métier administratif.

➤ Actions à conduire en 2011

En 2011, l'Afdas poursuivra le déploiement de ce dispositif dans l'ensemble des régions où l'ADEC est déclinée.

AXE 4

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

Bilan présenté par le CMB et AUDIENS

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

➤ **Rappel de l'objectif**

L'action a pour objectif de construire des outils de prévention et développer une offre de soin adaptée. On constate, en effet, que de façon générale, les employeurs et les salariés du spectacle vivant, mais également tous les acteurs professionnels concernés (prévoyance, mutuelle, organismes de formation, médecine générale ou spécialisée, centres de ressources...) sont insuffisamment informés ou mobilisés sur les questions relatives à la sécurité et à la santé.

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

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

➤ **Actions conduites en 2009**

Actions conduites par le CMB :

- Edition du guide danse
- Elaboration de fiches médico-professionnelles
- Elaboration de fiches risques

➤ **Actions conduites en 2010 par le CMB**

1) Elaboration du guide des Arts du Cirque

Ce guide a été élaboré par les médecins du travail et les intervenants en prévention des risques professionnels du CMB (conseillère en prévention des risques professionnels, ergonomes), Philippe Goudard (médecin et enseignant chercheur en arts du spectacle), Denys Barrault (médecin du sport) et Colette Chardon (Directrice Générale du CMB) qui a coordonné les travaux du groupe de travail avec Philippe Goudard. Par ailleurs, de nombreux professionnels du cirque, artistes, écoles ont été rencontrés ou ont participé au groupe de travail.

A l'instar du guide danse, ce guide s'adresse en premier lieu aux artistes du cirque et à leur environnement professionnel. C'est un document qui, en laissant à l'artiste le soin de mentionner, par écrit, un certain nombre d'informations sur sa santé et son parcours professionnel ou de formation, est une aide à la réflexion et à la prise de recul tant sur sa santé que sur sa vie professionnelle.

Cet outil a également pour objectif d'assurer une traçabilité des problèmes de santé rencontrés au cours de la carrière de l'artiste qui peut aider un médecin à mieux comprendre son patient ou à moyen terme amener à une reconnaissance de certaines maladies professionnelles.

Enfin, ce guide a tenté de construire un véritable dialogue entre des préventeurs traditionnels (médecins et IPRPR notamment) et les artistes qui sont fondamentalement des préventeurs spécialisés dans leur discipline artistique. Le rôle de ce guide est donc de confirmer ou de compléter un savoir plus ou moins empirique, s'agissant des artistes, et de faire accepter ce savoir par les préventeurs traditionnels qui doivent pouvoir adapter leur discours et leurs pratiques.

2) Enrichissement du guide danse

Ce guide a été imprimé à 4 000 exemplaires et diffusé, à ce jour, à près de 3 500 exemplaires. Il est, par ailleurs, téléchargeable sur le site du CMB www.cmb-sante.fr.

Au cours de l'année 2010, ce guide a été enrichi d'articles traitant de sujets qui ont été soit survolés, soit non évoqués, en raison du parti pris d'écrire un ouvrage généraliste.

Ces articles élaborés au cours du dernier trimestre par Violette Bruyneel, Docteur en science du mouvement humain, portent sur les problématiques suivantes :

- Croissance et danse
- Pathologie du danseur
- Echauffement du danseur

3) Mise en place de dépliants de prévention

Ces dépliants concernent plus particulièrement le travail sur écran, le port de charges et le bruit. Ils sont mis à disposition des salariés qui viennent passer leur visite médicale. Ils sont également téléchargeables sur le site du CMB www.cmb-sante.fr.

4) Collaboration à la mise en place de certificats de compétence professionnelle (CCP)

Dans le cadre de l'ADEC, la CPNEF-SV a décidé de créer des CCP qui permettront de valider l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences relatif à l'exercice d'une activité professionnelle dans le spectacle vivant. En 2010, la CPNEF-SV en partenariat avec l'AFDAS et le CMB a conçu un CCP à la sensibilisation à la prévention des risques, ainsi qu'un CCP en gestion sonore en partenariat avec AGI-SON.

5) Mise en place d'un questionnaire "techniciens du spectacle vivant"

Indispensables à la réalisation des spectacles, les techniciens se retrouvent bien souvent dans l'ombre des artistes et on peut avoir tendance, notamment en matière de prévention des risques professionnels, à se concentrer sur telle ou telle famille d'artistes et oublier cette population.

C'est pourquoi, il a semblé utile au CMB de lancer une étude nationale sur les conditions de travail des techniciens du spectacle vivant. Cette étude a pour objectif d'enrichir la connaissance et la compréhension du travail des techniciens du spectacle vivant. Les résultats de cette enquête donneront lieu à une publication et à la création d'outils de prévention adaptés.

Pour ce faire, un questionnaire a été élaboré par un médecin du travail et les IPRP du CMB, dont une ergonome psychologue du travail. Il a été soumis pour observations et amendements éventuels à des professionnels.

6) Finalisation des fiches risques techniciens

Ces fiches concernent les risques professionnels encourus par les techniciens du spectacle. Elles ont été élaborées avec le groupe « Structuration » du Conseil National des Professions du Spectacle.

➤ Actions à conduire en 2011 par le CMB

- Diffusion des articles complétant le guide danse ;
- Diffusion du guide des arts du cirque imprimé à 2 000 exemplaires ;
- Adaptation du guide des arts du cirque pour une diffusion européenne ;
- Mise en place de fiches concernant les métiers artistiques du cirque ;
- Elaboration d'un guide musique plus particulièrement destiné aux musiciens et chanteurs du secteur des musiques non savantes en lien avec un service de santé au travail de Nantes ;
- Renforcement du lien avec les régions afin de mettre en place des outils et des objectifs communs et/ou complémentaires ;
- Diffusion du questionnaire "techniciens" du spectacle vivant lors des visites médicales périodiques au CMB et dans les services de santé au travail partenaires du CMB en région, mais également via le canal des syndicats de salariés ;
- Publication des résultats de cette enquête ;
- Mise en place de nouveaux CCP ;
- Collaboration avec le CFPTS ;
- Déclinaison des fiches risques techniciens en fiches métiers ;
- Elaboration de fiches risques pour les artistes en lien avec le groupe « structuration » du CNPS.

➤ **Actions conduites en 2010 par AUDIENS**

Dans le cadre de l'ADEC du spectacle vivant, 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.

Mise en place de bilans de santé effectués au Centre de Santé René-Laborie Audiens en collaboration avec le CMB, sur les risques professionnels liés aux métiers du spectacle vivant, dont l'étude pour la mise en place de ces bilans a commencé dès 2010.

Les bilans sont destinés aux professionnels suivants :

- professionnels du cirque, de la danse, du mime, etc.
- professionnels de la musique
- professionnels du montage, les machinistes, etc.

Le bilan de santé comprend pour l'ensemble des professions du spectacle les actions ci-dessous énumérées :

- Envoi d'un pré-questionnaire afin de personnaliser le bilan en fonction des différents risques professionnels potentiels,
- Consultation médicale d'environ 1 heure avec le médecin de prévention,
- Biométrie de base : bilan audio, test de la vision, prélèvement sanguin,
- Rédaction d'une synthèse et d'une stratégie préventive avec proposition d'actions à mettre en œuvre selon les besoins à envoyer au médecin traitant et médecin du travail avec accord du patient.

Ces bilans de santé peuvent être complétés aux termes d'évaluations par des prises en charge plus spécialisées selon les professions du spectacle exercées (musiciens, artistes du cirque - du mime ou de la danse, autres professions).

Un mailing ciblant 3000 salariés du spectacle a donc été envoyé courant janvier 2011.

A la fin février 2011, plus de 80 retours de coupons-réponses ont été comptabilisés.

Les consultations prévues dans le cadre de ces bilans de santé personnalisés ont à ce jour été programmées avec les médecins de prévention du centre de santé.

L'objectif est de réaliser 200 bilans à 355 €/bilan sur l'année 2011, effectués sur le plateau technique du Centre de Santé René-Laborie Audiens, en collaboration avec le CMB.

Plan de communication à prévoir sur 2011 :

- Cible : 23 000 salariés sur 3 ans (source CMB).
- Information aux médecins du CMB et aux partenaires de l'ADEC, sur l'offre de soins par le renforcement du dépistage avec des bilans de santé ciblés, réalisés au sein du Centre de Santé René-Laborie Audiens.
- Flyers, affiches et livret de 4 pages pour l'information et la promotion des bilans de santé des professionnels du spectacle vivant, en partenariat avec le CMB.
- Information sur le site internet AUDIENS, CMB, Fonds de professionnalisation, partenaires de l'ADEC...
- Diffusion de l'information lors de rencontres professionnelles, de salons, dans la presse professionnelle..., tous supports où le Groupe Audiens et nos partenaires de l'ADEC sont présents.
- Diffusion de l'information en partenariat avec des centres de santé conventionnés en province, dans les principales régions où exercent les professionnels du spectacle, et ceci avec des supports d'informations cités ci-dessus.

A ce jour, 8 centres de santé ont été contactés (1 rendez-vous est prévu et 7 centres de santé vont soumettre le projet à leur Direction Générale).

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

➤ **Rappel de l'objectif**

L'action a pour objectif d'améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail, dans la mesure où 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.

➤ **Actions conduites en 2009**

Négociation d'un accord CMB / ANACT / TNO / Agence de Bilbao relatif à la mise à disposition d'une aide au document unique.

➤ **Actions conduites en 2010 par le CMB**

Depuis 2009, le CMB s'est engagé dans un projet européen destiné à adapter la structure et le contenu d'un logiciel néerlandais aux spécificités du secteur du spectacle et de la réglementation française.

Les adaptations du logiciel envisagées par le CMB sont tirées par deux objectifs :

- Faciliter l'usage par les employeurs d'intermittents du spectacle, et participer ainsi à la progression de la culture de prévention dans le secteur ;
- mais aussi permettre à LOBSTATS de se ressaisir des enseignements issus de l'usage de l'outil pour son fonctionnement (retours d'expériences des employeurs, statistiques,...).

En tant que projet-pilote, le CMB a donc testé les fonctionnalités et l'architecture de l'outil OiRA par rapport aux deux objectifs présentés précédemment. Jusqu'à présent, et depuis le mois d'avril 2010, le parti pris par le CMB a donc été d'avancer le plus loin possible avec l'Agence de Bilbao afin de bénéficier de la structure mise en place pour les projets pilotes : partenariats, gratuité des modifications engagées, soutien informatique, ...

Les tests ont été effectués à la fois sur l'usage du générateur d'outil et sur la déclinaison d'un exemple de déroulement de l'outil à partir des fiches « risques » produites par le CMB dans le cadre du groupe « Structuration » du CNPS, le contenu des questionnaires dans l'outil a été rempli, édité et testé pour deux métiers repères : les machinistes et les décorateurs, et deux risques : les chutes de hauteur et les chutes de plain-pied.

Ces tests effectués par le Chef de projet du CMB embauché pour piloter en priorité ce projet ont permis de mettre en lumière la complexité de l'outil et son inadaptation en l'état.

C'est ainsi que le CMB a demandé à l'Agence de Bilbao qu'un certain nombre de modifications soient apportées pour faciliter l'usage de l'outil, notamment au niveau du nombre d'écrans que les utilisateurs doivent passer pour faire l'ensemble de leur évaluation, de la charte graphique et de la mise en page, ainsi que de l'historique des connexions. Les demandes ont également porté sur l'accès aux données inscrites dans l'outil par les employeurs ou sur la production de statistiques.

Toutes ces demandes ont fait l'objet d'une fin de non recevoir par l'Agence de Bilbao.

Le partenariat avec l'Agence de Bilbao ne permet pas de remplir les deux objectifs de l'outil : un usage facile par les employeurs et l'alimentation des travaux de LOBSTAT.

➤ **Actions à conduire en 2011**

A ce stade du projet, le CMB ne souhaite donc plus s'investir en tant que partenaire du projet pilote. Conscient du retard induit par cette décision, le CMB considère cependant que les éléments évoqués précédemment sont des points entravant considérablement les objectifs attendus du logiciel en ligne et qu'ils justifient un retrait du projet partenarial avec l'Agence de Bilbao.

En 2011, le CMB va donc reprendre la conception d'un logiciel en ligne dès les phases amont à savoir de redéfinir l'architecture complète de l'outil et ses fonctions. Une fois le cahier des charges fonctionnel de l'outil produit, et le prestataire choisi, le travail du CMB consistera alors à la fois à produire le contenu de l'outil, mais aussi à effectuer les tests utilisateurs des versions prototypes.

ANNEXES

Mise en œuvre prévisionnelle des actions du volet national sur trois ans

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Action 1	- Repérage des besoins d'études thématiques et approfondies complémentaires aux tableaux de bord statistiques de l'OPMQ-SV sur les situations d'emploi, besoins en qualifications...	- Réalisation des études thématiques et approfondies repérées	- Poursuite des études lancées et diffusion
Action 2	- Analyse des besoins de la branche en CQP et création d'un CQP prototype (rapport d'opportunité et de référentiel de certification) - Elaboration des critères de qualité de l'offre de formation	- Poursuite de la création des CQP - Expertise de l'offre de formation sur la base des critères élaborés - Elaboration de la liste des qualifications professionnelles de la CPNEF-SV	- Poursuite de la création des CQP - Suite de l'expertise de l'offre de formation - Diffusion de la liste des qualifications professionnelles de la CPNEF-SV
Action 3	- Accompagnement de la mise en œuvre de l'accord, niveau national et régional, 1 ^{ère} phase - Bilan annuel	- Accompagnement de la mise en œuvre de l'accord, niveau national et régional, 2 ^{ème} phase - Bilan annuel	- Accompagnement de la mise en œuvre de l'accord, niveau national et régional, 3 ^{ème} phase - Bilan annuel et bilan final
Action 4	- Analyse des besoins d'outillage socio-économiques des entreprises - Conception des démarches, outils et méthodes - Ingénierie, pédagogie et expérimentation	- Elaboration, diffusion et promotion des outils socio-économiques correspondants aux besoins - Traduction opérationnelle aux entreprises en régions.	- Capitalisation des résultats
Action 5	- Analyse des besoins d'outillage en RH des entreprises - Conception des démarches, outils et méthodes, - Ingénierie, pédagogie et expérimentation	- Elaboration, diffusion et promotion des outils RH correspondants aux besoins - Traduction opérationnelle aux entreprises en régions.	- Capitalisation des résultats
Action 6	- Conception et réalisation de supports d'information, actions de conseil et d'ingénierie relatifs à la FPC	- Poursuite de l'information, mise en place de réunions d'informations collectives et suites des actions d'ingénierie sur la FPC, - Mise en place de la démarche d'accompagnement des organismes de formation relative à la VAE et aux parcours de formation modulaires	- Poursuite du processus de la démarche d'accompagnement des organismes de formations relative à la VAE et aux parcours de formation modulaires.
Action 7	- Création et diffusion d'un guide sur l'alternance - Accompagnement des OF pour développer une offre de formation en alternance	- Ingénierie pédagogique sur l'alternance - Promotion du tutorat et mise en place de formations	- Poursuite de la promotion sur l'alternance et le tutorat
Action 8	- Elaboration du cahier des charges d'une prestation "bilan de compétences professionnel"	- Sélection de prestataires et mise en œuvre de la prestation "bilans de compétences"	- Poursuite de la mise en œuvre et promotion de la prestation "bilan de compétences professionnel"
Action 9	- Repérage des risques professionnels - Etablissement de fiches médico-professionnelles - Analyse des besoins en matière de soins spécifiques - Analyse des besoins de prises en charge des pathologies	- Réalisation des supports d'information tous publics - Développement d'une offre de soins spécifiques - Renforcement de la prise en charge des pathologies	Poursuite des travaux engagés
Action 10	- Elaboration d'une méthode et d'un outil d'évaluation en matière de risques	- Conception et réalisation des supports d'information et de sensibilisation - Développement d'une offre de formation en matière de prévention	- Poursuite des travaux engagés - Promotion diffusion des outils créés

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 Ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés
- SCC Syndicat du Cirque de Création
- SMA Syndicat National de Musiques Actuelles
- SNDTP Syndicat National des Directeurs du Théâtre Privé
- SNES Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacle
- SNSP Syndicat National des Scènes Publiques
- SYNAVI Syndicat National des Arts Vivants
- SYNDEAC Syndicat National des 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 et du Spectacle – Confédération Française de l'Encadrement - 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
- ANACT Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- APDS Organisme collecteur et répartiteur de la taxe d'apprentissage
- 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 d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
- CFPTS Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle
- 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
- COREPS Commission 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 des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- DRAC Direction Régionale des Affaires Culturelles
- FCU Conférence des directeurs de services universitaires de formation continue
- IRDES Institut de Recherche et de Documentation en Economie de la Santé
- OPMQSV Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant

2 - Sigles et acronymes

- ADEC Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences
- CCP Certificat de Compétences Professionnelles
- 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
- LOBSTATS Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle
- GRH Gestion des Ressources Humaines
- PF Plan de Formation
- PRDF Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
- RNCP Répertoire National des Certifications Professionnelles
- TPE Très Petites Entreprises
- VAE Validation des Acquis de l'Expérience