



**Schéma d'orientation prospectif**  
**emploi - formation**  
**dans le spectacle vivant**

**CPNEF-SV et partenaires**

**Plan à 5 ans**

*Décembre 2004*

**Commission Paritaire Nationale Emploi Formation . Spectacle Vivant**

**5, rue de Paletro - 75 002 Paris . Tel. 01 40 26 12 58 - Fax. 01 40 26 15 85  
e-mail : [info@cpnefsv.org](mailto:info@cpnefsv.org) - site : [www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org)**

## Préambule

La CPNEF-SV se voit confiée par la Loi un rôle majeur en terme de préconisation et d'orientation, en matière d'emploi et de formation. La réforme sur la formation professionnelle tout au long de la vie inscrite dans la Loi du 4 mai 2004, renforce encore ses prérogatives.

Ainsi, sept ans après avoir conduit le Contrat d'Etudes Prospectives, qui se concluait par des recommandations pour l'action, la CPNEF-SV propose aujourd'hui un schéma d'orientation prospectif qui identifie une série de chantiers novateurs visant à renforcer le lien emploi/formation.

En effet, depuis une vingtaine d'années, la branche connaît de fortes évolutions artistiques, techniques et organisationnelles qui ont des conséquences sociales majeures. Principalement, la profession constate que l'emploi intermittent a remplacé l'emploi permanent, quelles que soient les fonctions, et, que les effectifs ont globalement doublés. Comme l'observe le sociologue Pierre-Michel Menger, "la croissance du secteur s'exprime dans un déséquilibre systémique : la fragmentation du travail en contrats de plus en plus courts en moyenne va de pair avec leur dispersion sur un nombre de plus en plus élevé de salariés, qui en moyenne, accumulent chacun moins de jour de travail dans une année, auprès d'un nombre croissant d'employeurs qui allouent, chacun, des quantités de plus en plus faibles de travail<sup>1</sup>."

Parallèlement, l'offre de formation professionnelle s'est aussi largement développée. Jusqu'à une dizaine d'année, elle se limitait à quelques écoles et centres de formations professionnelles publiques ou privées. Aujourd'hui, la CPNEF-SV constate de façon alarmante la multiplication de formations et de diplômes qui échappent à tout contrôle et régulation. L'insertion de ces stagiaires sur un marché de l'emploi de plus en plus étroit est pour le moins préoccupante.

Ainsi, les objectifs présentés dans le plan ci-après, doivent permettre de structurer l'action de la CPNEF-SV et de ses partenaires dans les cinq ans à venir afin d'améliorer le lien emploi/formation. Il s'agit d'un plan ambitieux qui, bien au-delà de l'implication stricte des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés, devra mobiliser l'ensemble des acteurs de la branche, tant au plan national que régional.

Tout particulièrement, la CPNEF-SV demande au Ministère de la Culture et de la Communication, et, au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion Sociale de s'engager à ses côtés. Ensemble ils pourront débattre sur les questions relatives à l'emploi et la formation, formuler des préconisations, et enfin, mettre en œuvre les actions qu'ils auront décidées communément.

Ce schéma d'orientation prospectif est articulé autour de quatre axes de travail stratégiques qui reflètent les préoccupations de politiques sociales de la CPNEF-SV et qui s'inscrivent dans la continuité du CEP et des travaux déjà entrepris par ses soins.

---

<sup>1</sup> Droit social N°9/10 2004

## **Axe 1- Améliorer la visibilité sur l'économie de l'emploi**

- Mettre en œuvre les nomenclatures d'emplois et d'employeurs de la CPNEF-SV au sein des organismes producteurs de données.
- Positionner l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant au cœur du dispositif.

Les crises sociales que connaît la profession de façon récurrente, et les rapports des différentes missions diligentées sur la situation des intermittents du spectacle ont souligné les grandes ambiguïtés des données statistiques, et par conséquent des analyses socio-économiques. Aussi, la CPNEF-SV a entrepris de créer de nouveaux outils permettant d'obtenir des données fiables et affinées, et, de poser un diagnostic partagé ouvrant la voie à la prospective.

Elle s'est trouvée confrontée à une double difficulté : d'une part à l'extrême foisonnement des intitulés d'emplois, et d'autre part, à la diversité des secteurs d'activités. Ce constat n'a fait que renforcer la volonté de la CPNEF-SV d'améliorer et d'harmoniser les classifications en vigueur. Si ces travaux ont avant tout une finalité statistique, les outils réalisés ont par ailleurs des effets structurants sur le secteur car ils fixent de fait une organisation des métiers, des qualifications et des filières d'emploi.

La CPNEF-SV a donc réalisé une nomenclature des emplois et une nomenclature des employeurs du spectacle vivant. Elle travaille actuellement à leur mise en œuvre au sein des organismes sociaux professionnels de la branche (CCS, AFDAS, AUDIENS, UNEDIC, GUSO, ANPE Spectacle). Ce chantier doit être poursuivi afin d'obtenir un usage généralisé de ces nomenclatures, au plan national et régional. Ces travaux ont reçu l'aval du Ministère de la Culture et fait l'objet d'un suivi par la Commission permanente pour l'emploi du CNPS.

Parallèlement, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, demande aux branches professionnelles de créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui aura à charge l'analyse de l'emploi et de ses évolutions, quantitativement et qualitativement. Il devra notamment transmettre aux partenaires sociaux des éléments leur permettant de définir des besoins en matière de qualification et des priorités de formation. Le rôle et le fonctionnement de cet observatoire devra donc être articulé avec les autres structures existantes, notamment en régions. Il s'agit d'un chantier crucial qui permettra de mettre en place un système d'observation cohérent de l'emploi et de ses évolutions.

axe 1

## Améliorer la visibilité sur l'économie de l'emploi

	Mettre en œuvre les nomenclatures d'emplois et d'employeurs de la CPNEF-SV au sein des organismes producteurs de données	Positionner l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant au cœur du dispositif
2004	Suivi de la mise en œuvre auprès de la CCS, AFDAS, ANPE, UNEDIC (tables de passages).	Accord cadre portant création d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
	Étude de faisabilité au sein d'AUDIENS (2 scénarios).	
	Interpellation du GUSO et de la DMDTS (Atalie).	
2005	Tests des tables de passage et poursuite de la mise en œuvre (CCS, AFDAS, ANPE, UNEDIC).	Mise en place de l'Observatoire (constitution d'un fond documentaire, méthodologie, etc.).
	Validation d'un scénario et démarrage de la mise en œuvre (AUDIENS).	Coordination nationale et régionales avec les autres structures d'observation et d'étude (méthodologie, partenariats, etc.), notamment par le biais de la Commission permanente sur l'emploi du CNPS
	Suivi au niveau du GUSO et de la DMDTS (Atalie).	Contractualisations avec les organismes sociaux professionnels producteurs de données (CCS, AFDAS, AUDIENS, GUSO, UNEDIC, ANPE, etc.)
2006	Achèvement de la mise en œuvre au sein des organismes sociaux.	Premières données (partielles).
	Harmonisation avec les autres organismes, administrations ou institutions utilisateurs de nomenclatures d'emplois et d'activités (ex : observatoires régionaux, COREPS, CNV, fond de soutien aux théâtres privés, sociétés civiles, centres de ressources, etc.).	Étude sur les besoins en formation professionnelle (quantitative/qualitative).
	Travaux sur les référentiels métiers de la nomenclature des emplois.	
2007	Suite des travaux sur les référentiels métiers.	Tableaux de bord sur l'emploi et la formation. Edition d'un document de synthèse emploi/formation (n°1).
		Etude sur les besoins en qualifications (quantitative/qualitative).
2008		Édition d'un document de synthèse emploi/formation (n°2)
2009	Actualisation de la nomenclature des emplois.	Actualisation du CEP (analyse socio-économique et recommandations). Proposition d'assises pour l'emploi dans le spectacle vivant, en partenariat notamment avec la DMDTS et la DGEFP.

## Axe 2- Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle

- Définir des priorités en matière de qualifications, de formations et de publics.
- Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation initiale et continue.
- Créer des certifications.

La profession constate une croissance exponentielle de l'offre de formation initiale et continue dans les différents secteurs d'activité du spectacle vivant. Cette diversification de l'offre faisait partie des recommandations du CEP comme un moyen permettant d'améliorer la professionnalisation des salariés. En effet, le spectacle vivant est encore fortement marqué par une logique artisanale qui privilégie la transmission de savoirs-faire en situation de travail et la "présomption de compétence". Cependant, le développement de l'emploi intermittent, la diversification des formes de spectacles et l'évolution des technologies ont fait naître un réel besoin de personnels détenteurs de compétences maîtrisées et reconnues.

Aujourd'hui, le paysage est très contrasté et l'offre de formation peu structurée : cohabitent quelques filières de formations professionnelles initiales, parfois diplômantes -dont quelques unes sont dispensées par des établissements supérieurs sous contrôle du ministère de la Culture-, et, une offre pléthorique de formations destinées à renforcer les compétences des salariés déjà insérés sur le marché du travail. Ces dernières, dispensées par des organismes de formation privés ou semi-publics, ne sont généralement pas assorties de la délivrance d'un diplôme ni même d'un certificat. Parallèlement, les universités ont depuis peu créé une série de diplômes dans les domaines de l'administration des spectacles, mais également, dans l'interprétation artistique, diplômes sur lesquels la profession n'est pas consultée et qui paraissent offrir peu de garanties quant aux débouchés offerts (DESS, Licence professionnelles, DU). De plus, l'intervention des collectivités publiques régionales, dotées de nouvelles compétences en matière de formation professionnelle, contribue à brouiller le paysage.

La question de la structuration de l'offre de formation est donc posée de façon accrue, tant du point de vue de sa lisibilité, que de son adéquation aux besoins des professionnels (salariés et employeurs), des débouchés offerts et de la reconnaissance des qualifications acquises par le secteur. L'absence de "contrôle qualité", d'évaluation ou de validation par la branche, renforce ce sentiment de flou et laisse la part belle au marché et à la concurrence inter-organismes de formation. Si la mise en place du RNCP permettra pour certaines certifications d'apporter plus de transparence, elle n'apportera pas de réponse globale dans la mesure où la plupart des formations sont aujourd'hui non diplômantes et n'ont pas vocation à le devenir.

Au-delà des actions de formation à promouvoir ou à renforcer, il importe que la profession se dote d'outils qui en assurent l'efficacité. Pour ce faire, il s'agit d'une part de s'assurer que les efforts de formation puissent s'inscrire dans des parcours professionnels construits et permettant l'anticipation, d'autre part, il s'agit d'améliorer l'offre de formation en se donnant les moyens d'en contrôler la qualité et l'utilité. Dans cette perspective, la création de diplômes nationaux culturels et d'une CPC dévolue au spectacle vivant au sein du ministère de la Culture paraissent aujourd'hui indispensables. La délivrance d'un agrément professionnel doit aussi être étudié, ainsi que la création de certifications de branche (CQP). Un rapprochement avec le Ministère de l'Education Nationale a été entrepris.

axe 2 **Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle**

	<b>Définir des priorités en matière de qualifications, de formations et de publics</b>	<b>Mettre en place des moyens de contrôle qualité de la formation initiale et continue</b>	<b>Créer des certifications</b>
<b>2004</b>	Accord cadre relatif à la formation professionnelle continue.	Création d'un groupe de travail de la CPNEF-SV interministériel (MCC / MEN), en lien avec l'AFDAS.	Participation aux chantiers de la DMDTS (création de diplômes d'État d'enseignement : théâtre, cirque).
		Réflexion sur la création d'une CPC au sein du MCC.	Actualisation du listing des formations certifiantes du spectacle vivant.
<b>2005</b>	Identification des qualifications, de formations et des publics prioritaires pour les dispositifs de formation, avec l'AFDAS.	Réflexion sur la délivrance d'un agrément professionnel pour les formations qualifiantes ne pouvant prétendre à un diplôme national.	Suite de la participation aux chantiers de la DMDTS (création de diplômes nationaux d'enseignement et d'interprétation)
	Travaux avec le CNFPT sur la mise en place de formations pour les agents de la fonction publique territoriale.	Mise en place d'une CPC au sein du MCC.	Identification des besoins en formations certifiantes.
	Accompagnement de COT régionaux et des PRDF.	Définition d'une charte sur les contrats de professionnalisation (actualisation de la charte sur la formation en alternance), et sur l'apprentissage.	Reprendre la réflexion sur les CQP et initier une négociation collective.
<b>2006</b>	Suite des travaux avec le CNFPT.	Mise en place d'une commission d'agrément des formations professionnelles qualifiantes du spectacle vivant.	Suite de la participation aux chantiers de la DMDTS (création de diplômes nationaux d'enseignement et d'interprétation).
	Suivi des COT et PRDF régionaux.	Information et interpellation des organismes de formations pour qu'ils demandent l'agrément.	Inciter les organismes de formation à créer des formations certifiantes dont les besoins sont avérés. Les inciter à proposer des dispositifs innovants (parcours modulaires qualifiants, articulés à la VAE).
		Négociations avec l'AFDAS sur le principe d'un lien entre l'agrément des formations et le conventionnement.	Mettre en œuvre des CQP et/ou travailler à la création de diplômes professionnels avec le MEN.
<b>2007</b>	Identification des publics prioritaires pour les dispositifs de formation, sur la base des travaux de l'Observatoire.	Suite de la mise en place d'une commission d'agrément des formations et début de délivrance des agréments.	Tenir à jour la liste des formations certifiantes, en précisant pour chacune d'elles les modalités de VAE.
		Mise en place d'un lien entre l'agrément des formations et le conventionnement AFDAS.	
<b>2008</b>	Identifications de qualifications prioritaires sur la base des travaux de l'Observatoire.	Suite de la délivrance des agréments des formations par la commission d'agrément.	Suite : actualisation de la liste des formations certifiantes.
		Délivrance de diplômes nationaux du MCC.	
<b>2009</b>	Préconisations en matière de besoins en qualification et de priorités de formation.	Édition d'un catalogue des formations agréées et diplômantes.	Suite : actualisation de la liste des formations certifiantes.

### **Axe 3- Favoriser l'évolution professionnelle des salariés**

- Renforcer les compétences des salariés.
- Développer des outils de gestion des compétences.

Dans la mesure où il n'existe pas de mode de régulation (diplôme, carte, etc.), le marché du travail est réputé ouvert. La fascination qu'exerce le monde du spectacle vivant en fait un secteur particulièrement attirant. La "passion" et la "vocation" pour l'exercice d'un art de la scène demeurent donc le premier moteur d'entrée dans la profession, et avec elles trop souvent l'illusion que la formation et la qualification ne sont pas primordiales. Ainsi, les enquêtes quantitatives font état d'une augmentation constante des effectifs tandis que le volume d'emploi reste stable. Le rythme de croissance des effectifs intermittents est estimé entre 6 % à 9 % depuis une quinzaine d'années selon les sources (CCS, AUDIENS). Du fait de cette concurrence accrue, encore accentuée par une concentration de jours de travail sur une proportion réduite de salariés, les durées annuelles de travail sont à la baisse, et donc également, les niveaux de rémunération. L'étroitesse du marché du travail ne cesse de se confirmer. Ainsi qu'un fort taux de turn-over, les individus éprouvant de fortes difficultés à la fois pour s'insérer sur le marché de l'emploi et pour s'y maintenir.

De plus, les particularismes liés aux métiers de la scène et aux évolutions du secteur nécessitent très souvent une grande polyvalence et des recompositions incessantes d'activités. Aussi, une bonne partie des salariés de la branche ne se projettent pas dans l'exercice d'un métier mais pensent en termes d'activités ou de constellation de tâches professionnelles. Les analyses des carrières réalisées démontrent l'existence d'une démultiplication professionnelle et d'une mobilité très importante organisée autour d'un cœur de compétences (ou activité principale). Ce cumul de fonctions, ou de métiers, permet de réduire les risques professionnels attachés à des carrières incertaines, où l'emploi reste rare, concentré sur de petites durées et où les gains sont plutôt faibles. Néanmoins, lorsque cette polyvalence est assimilable à une succession d'interventions disparates elle empêche la construction d'une véritable carrière et l'insertion dans l'emploi.

La CPNEF-SV souhaite donc favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi de salariés fragilisés en raison d'un déficit de qualification, de compétences inadaptées, de blessures ou d'incapacité physique, ou encore, de leur vieillissement. Autour de cet objectif, la CPNEF-SV et la DGEFP vont conduire en 2005 un appui technique de cadrage qui devra fournir à la branche et à l'Etat des éléments opérationnels constitutifs d'une politique sociale devant permettre aux salariés de progresser effectivement dans leur carrière en les incitant à construire des parcours qualifiants, à prévenir au maximum les risques d'exclusion du marché du travail, et, en cas de nécessité, de changer d'activité professionnelle.

Deux axes d'étude privilégiés ont ainsi été retenus : d'une part, la sécurisation des parcours professionnels, d'autre part, la gestion des âges. Un plan d'action très concret et novateur sera mis en place concernant des emplois que la branche a identifiés dans un premier temps prioritaires : les artistes chorégraphiques, les artistes de cirque et les métiers du plateau ou de la scène. Les actions qui auront donné des résultats probants, pourront fournir des références transposables ultérieurement à d'autres emplois.

Plus globalement, la CPNEF-SV souhaite inciter les salariés à s'engager dans des actions de formation qualifiantes, afin de leur permettre une évolution professionnelle, notamment par le biais de l'apprentissage et la formation en alternance, de la VAE, et par la mise en place d'outils de gestion de compétences adaptés (passeport formation, bilan de compétences, entretien annuel). Il s'agit d'optimiser l'effort de formation des entrepreneurs de spectacles et des salariés, et, d'initier des actions visant à aider les salariés à orienter, structurer et à consolider leurs carrières et leurs vies professionnelles.

axe 3 **Favoriser l'évolution professionnelle des salariés**

	<b>Renforcer les compétences des salariés</b>	<b>Développer des outils de gestion des compétences</b>
<b>2004</b>	Demande d'un appui technique de cadrage portant sur des emplois fragilisés (DGEFP).	Fiche de présentation de la VAE.
<b>2005</b>	Réalisation de l'appui technique de cadrage : élaboration d'un plan d'action concret en matière de sécurisation d'emploi (portant sur des emplois ciblés: danseurs, artistes de cirques, métiers du plateau et de la scène).	Étude de faisabilité concernant le passeport formation.
	Accompagnement des négociations sur la formation professionnelle dans les champs conventionnels.	Formalisation de bilans de compétences adaptés aux différents métiers du spectacle (en collaboration avec l'ANPE Spectacle).
	Incitation au recours à des actions de formations professionnelles : apprentissage, contrat de professionnalisation, VAE, et départ en formation par le biais des différents dispositifs (PF, CIF, CP, PP, DIF)	Recensement des lieux d'orientations professionnelles existants (types, moyens, publics visés, etc.)
<b>2006</b>	Mise en œuvre d'un plan d'action concret et novateur sur les emplois ciblés.	Suite des travaux concernant le passeport formation et les bilans de compétences.
	Suite, inciter les salariés à engager des actions de formation.	Propositions pour améliorer l'orientation professionnelle, notamment : réflexion autour de l'entretien annuel pour les salariés intermittents (identification de structures mandatées, grille d'entretien, conseil, etc.).
<b>2007</b>	Bilan du plan d'action et extension à d'autres emplois.	Mise en œuvre des propositions pour améliorer l'orientation professionnelle.
	Bilan des actions de formation engagées.	Propositions pour permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier d'un entretien annuel et de conseils quant à leur évolution de carrière.
<b>2008</b>	Elaboration d'une nouvelle série de recommandations pour améliorer l'évolution professionnelle et la gestion des carrières des salariés.	Bilan de l'utilisation des différents outils mis en oeuvre.
<b>2009</b>	Mise en œuvre des recommandations.	

#### **Axe 4- Renforcer le fonctionnement des entreprises**

- Développer des outils d'accompagnement en amont de la création d'entreprise.
- Contribuer à la formation des chefs d'entreprise et à la pérennisation des TPE.

La fragmentation de l'emploi est corrélée à l'existence d'une multiplicité de TPE. Le nombre total d'entreprises dont le spectacle vivant est l'activité principale avoisine 20 300, et il n'est pas anodin de souligner que seulement 5% d'entre elles comptent plus de 10 salariés permanents (donnée AFDAS). La fragilité des entreprises, aux économies souvent précaires, est avérée. On observe de plus un fort turn-over, l'activité dépendant bien souvent du succès ou de l'échec d'un spectacle.

La CPNEF-SV souhaite donc que des actions soient entreprises afin d'asseoir leur économie et leur fonctionnement sur des bases plus pérennes. Si la prise de risque demeurera inhérente à l'activité des entrepreneurs de spectacle, car il repose sur des paris artistiques et sur la découverte de talents, il paraît aujourd'hui possible de mettre en place des dispositifs d'accompagnement visant, tout du moins pour les plus petites d'entre elles, à fournir aides et conseils sur les aspects administratifs, comptables et juridiques. La professionnalisation des structures est un objectif qui doit être visé de façon prioritaire afin de stabiliser leur économie.

On constate en effet qu'un jeune entrepreneur de spectacle est confronté à une absence de cadre de référence. Si des lieux ressources existent aujourd'hui, ils s'adressent principalement aux salariés, ou bien, leur capacité d'expertise est limitée. Des guides et des formations courtes sont effectivement proposés mais ils ne remplacent pas une évaluation personnalisée. Quant aux structures interprofessionnelles, elles sont bien souvent trop éloignées de la réalité du fonctionnement du secteur (chambre de commerce, etc.). Pourtant la demande est forte. Il paraît donc indispensable aujourd'hui de mettre en place des lieux ressources et des outils adaptés afin d'offrir un réel accompagnement du projet. Il s'agirait également d'en vérifier la viabilité.

De plus, le secteur est composé de micro-structures souvent dans l'incapacité d'assumer les fonctions traditionnelles de gestion des ressources humaines. De ce fait, la majorité des salariés est renvoyée à elle-même pour gérer ses évolutions de carrière (adaptation / perfectionnement). L'AFDAS, en mutualisant les fonds de la formation professionnelle et en assurant un rôle d'accueil et de conseil, permet de pallier en partie ce déficit. Les dispositifs ont été adaptés au fonctionnement du secteur afin de répondre aux besoins des salariés (plan de formation et CIF intermittents, et à court terme, DIF, contrat de professionnalisation et période de professionnalisation).

Le CEP pointait déjà une carence importante en matière de gestion des ressources humaines dans les entreprises et recommandait de renforcer leurs compétences de gestion, tant pour les structures majoritairement subventionnées que privés. Il s'agissait alors de développer des outils communs, de mieux équilibrer les différents types de contrats, notamment l'usage des contrats en alternance et d'améliorer les politiques d'embauche. Cet objectif doit être réaffirmé. Pour ce faire, la mutualisation de moyens inter-employeurs paraît une piste possible. Une meilleure information des chefs d'entreprises pourrait également être effectuée. Enfin, un plan de formation pour les salariés non permanents au regard des besoins globaux de la branche, pourrait également être entrepris.

axe 4 **Renforcer le fonctionnement des entreprises**

	<b>Développer des outils d'accompagnement en amont de la création d'entreprise</b>	<b>Contribuer à la formation des chefs d'entreprises et à la pérennisation des TPE</b>
<b>2005</b>	Réflexion autour de la création de lieux ressources pour les employeurs (information, expertise, diagnostic, aide au projet, etc.).	Identification de moyens permettant d'améliorer les compétences de gestion des entreprises (mutualisation de moyens et d'emplois, groupement d'employeur, formation des responsables, etc.)
	Lancement d'une étude de faisabilité et audit auprès des entreprises pour cerner les besoins d'accompagnement.	Réflexion autour du plan de formation d'entreprise (incitations, création d'outils de gestion de ressource humaine, mutualisation de la définition du plan, etc.)
	Etude de faisabilité pour la création d'un cycle de formation "d'agent conseil" pour la création ou l'encadrement d'activités de production et de diffusion artistique (publics visés : personnels des collectivités, réseaux spécialisés, agents ANPE, écoles, chambres de commerce, etc.)	
<b>2006</b>	Rendu de l'étude de faisabilité. Choix d'un scénario	Propositions et campagne d'information auprès des entreprises concernant les moyens d'amélioration des compétences de gestion.
	Création d'outils d'auto-formation pour les primo demandeurs de licence d'entrepreneur de spectacles.	Lancement d'un plan de formation de branche concernant les emplois permanents.
	Création d'un cycle de formation "d'agent conseil" pour la création ou l'encadrement d'activités de production, diffusion et d'accueil de spectacles.	
<b>2007</b>	Mise en œuvre du scénario retenu pour la création de lieux ressources.	Réflexion sur le lancement d'un plan de formation de branche concernant les emplois non permanents (définition d'emplois ciblés).
	Lancement de la formation d'agent conseil pour la création ou l'encadrement d'activités de production, diffusion et d'accueil de spectacles.	
<b>2008</b>	Lancement de lieux ressources.	Bilan des actions d'incitations.
		Lancement d'un plan de formation de branche concernant des emplois non permanents.

## **Légendes :**

AFDAS : Fonds d'assurance formation des activités spectacles, loisirs, cinéma, loisir, publicité

CCS : Caisse des Congés Spectacles

CEP : Contrat d'Etudes Prospectives

CIF : Congé Individuel de Formation

CNPS : Conseil National des Professions du Spectacle

CNV : Centre National de la chanson, des variétés et du jazz

COT : Contrat d'Objectif Territorial

CP : Contrat de Professionnalisation

CPC : Commission Professionnelle Consultative

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DIF : Droit Individuel à la Formation

DMDTS : Direction de la Danse, de la Musique, du Théâtre et des Spectacles

GUSO : Guichet unique pour les organisateurs de spectacles vivants employeurs

MCC : Ministère de la Culture et de la Communication

MEN : Ministère de l'Education Nationale

PF : Plan de Formation

PP : Période de Professionnalisation

PRDF : Plan Régional de Développement des Formations professionnelles

RNCP : Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

## **Les organisations professionnelles membres de la CPNEF-SV :**

### **Collège employeurs**

- SYNDEAC      Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles
- SNTDV        Syndicat National des Théâtres de Villes
- CPDO         Chambre Professionnelle des Directeurs d'Opéra
- SYNOLYR     Syndicat National des Orchestres et des Théâtres Lyriques
- PRODISS     Syndicat National des Producteurs, Diffuseurs et Salles de Spectacles
- SDTP         Syndicat des Directeurs de Théâtres Privés
- SNES         Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles
- SYNAPSS USRS    Syndicat National des Petites Structures de Spectacles
- CSCA         Chambre Syndicale des Cabarets Artistiques et Discothèques de France
- SYNPASE     Syndicat National des Prestataires Audiovisuel, Scéniques et Événementiels
- SNEBLS      Syndicat National des Entrepreneurs de Bals et Loueurs de Structures
- SCC          Syndicat du Cirque de Création

### **Collège salariés**

- FNSAC – CGT      Fédération National des Syndicats du Spectacle de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle.
- FTILAC – CFDT    Fédération Communication et Culture
- FASAP – FO        Fédération des Syndicats des Arts, des Spectacles, de l'Audiovisuel, de la Presse, de la Communication et du Multimédia .
- FCCS CFE - CGC    Fédération de la Communication, de la Culture et du Spectacle
- CFTC              Fédération Communication, Graphique, Ecrite, Audiovisuel, Spectacles

### **Invité :**

- ARENES              Groupement des théâtres nationaux et des établissements publics