

**Accord national pour la mise en œuvre d'un engagement de développement  
de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant  
-EDEC-**

**ENTRE :**

**Le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,**

représenté par Emmanuelle WARGON, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

**Le Ministère de la culture et de la communication,**

représenté par Michel ORIER, directeur générale de la création artistique,

**Les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant**

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

**et les organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant**

FCCS CFE CGC, FASAP FO, FNSAC CGT, FNSASPS CFTC, F3C CFDT,

représentées par la **Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant** (CPNEF-SV), par Stanislas SURUN, président, et par Angeline BARTH, vice-présidente,

**L'Afdas**, par délégation de son conseil d'administration,

Représenté par Thierry TEBOUL, directeur général,

**Le Groupe Audiens**

Représenté par Patrick BEZIER, directeur général,

*VU* le règlement CE n°800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 portant sur l'encadrement des aides à la formation et à l'emploi ;

*VU* le régime d'aide d'Etat n°70/95 relatif à l'aide au conseil aux entreprises ;

*VU* le régime cadre exempté de notification n° 64/2008 relatif aux aides à la formation ;

*VU* les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

*VU* les articles L. 5121-3 et L.5121-4, D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

*VU* la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1<sup>er</sup> avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;

*VU* l'accord pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant du 28 octobre 2006 ;

*VU* l'accord cadre d'action de développement de l'emploi et des compétences du spectacle vivant du 10 mars 2009 ;

*VU* la convention pluriannuelle pour la mise en œuvre du dispositif d'appui aux très petites entreprises du spectacle vivant du 7 décembre 2011 ;

*VU* le rapport d'évaluation externe de l'accord cadre d'action de développement de l'emploi et des compétences du spectacle vivant remis par InfraForces, du 18 janvier 2013 ;

*VU* l'avis de l'assemblée plénière de la CPNEF-SV du 15 avril 2014 réunissant les organisations d'employeurs et de salariés du spectacle vivant sur le présent accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences,

*VU* la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

**VU** l'accord cadre du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises du spectacle vivant,

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

Il a été convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : Objectifs généraux**

Le spectacle vivant est une branche d'activité dynamique composée de près de 19 700 entreprises<sup>1</sup>. Relevant du secteur public ou privé, elles sont majoritairement de petite taille : 94 % emploient moins de 10 salariés permanents.

En plus de cette fragilité structurelle, les entrepreneurs de spectacles et les prestataires de services techniques sont actuellement confrontés à la crise économique générale qui touche fortement le spectacle vivant et à une concurrence internationale croissante. De plus, le secteur culturel subit des baisses budgétaires sensibles des pouvoirs publics. Enfin, le spectacle vivant est très impacté par les mutations technologiques, et notamment la révolution numérique, qui engendre de nouveaux modes de production et de diffusion/commercialisation des œuvres.

Ce contexte économique et social défavorable se traduit par le développement de l'emploi flexible et précaire. Ainsi, parmi les 191 000 salariés<sup>2</sup>, 70 % ont exercé en tant que salariés intermittents sous contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)<sup>3</sup> et 16 % sous contrat à durée déterminée (CDD). Les mobilités et les pluriactivités contraintes sont en nette augmentation et le risque d'obsolescence des compétences s'est accru<sup>4</sup>.

La pérennisation des entreprises et la sécurisation des parcours professionnels constituent donc le double enjeu d'intervention pour la branche du spectacle vivant et l'Etat.

Ainsi, bénéficiant du soutien des ministères chargés de l'emploi et de la culture, un accord EDEC a été conclu en 2006 qui a été décliné opérationnellement via un accord ADEC en 2009 sur quatre volets :

- l'amélioration de la connaissance du marché du travail ;
- l'optimisation des pratiques d'emploi ;
- le développement des compétences et la construction des parcours professionnels ;
- le développement des politiques de prévention en matière de santé et sécurité au travail.

Une quinzaine d'actions innovantes sont à mettre au bilan de cet accord cadre national ADEC, aboutissant à la conception d'outils et de dispositifs inédits, adaptés aux spécificités des entreprises et des salariés de la branche. Cet accord ADEC a largement accompagné la profession à travers l'engagement de l'Etat, de la CPNEF-SV, l'Afdas, l'ANACT, le Groupe Audiens et le CMB. Pôle emploi y était également associé.

Parallèlement, près de 11 accords ADEC régionaux, déclinés de l'accord national, ont permis d'appuyer la sécurisation des parcours professionnels au plus près des territoires.

Le rapport d'évaluation externe réalisé par le cabinet InfraForces, remis en janvier 2013, met en avant le dynamisme de la branche et la pertinence des travaux conduits au niveau national et régional. Il conclut que « *clairement, la période de conventionnement 2009-2011 a été un moment fort de création et d'innovation pour la branche : un ensemble d'outils et de méthodes spécifiques et innovants ont été mis en place* ».

<sup>1</sup> Donnée Audiens 2012

<sup>2</sup> Tableau de bord statistique du SV – Données Audiens 2010

<sup>3</sup> Articles L1242-2 et D1242-1 du code du travail relatifs aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

<sup>4</sup> Rapport sur la relation emploi/formation dans le spectacle vivant, Céreq 2012, commandité par la CPNEF-SV

Etant donné la qualité et l'efficacité des réalisations produites dans le cadre des précédents accords, l'Etat et la branche ont décidé de renouveler leur partenariat au travers du présent accord EDEC en s'inscrivant dans la continuité des actions précédemment menées.

**Au niveau national**, après une phase d'ingénierie et d'expérimentation, il s'agit désormais de monter en puissance en déployant les outils et des dispositifs éprouvés sur l'ensemble du territoire, en réponse aux besoins des entreprises et des salariés.

Dans ce cadre national, l'Etat et la branche du spectacle vivant s'engagent à conduire deux actions ciblées, d'une part en faveur des très très petites entreprises pour favoriser leur pérennisation, et d'autre part, en faveur des salariés les plus fragilisés pour sécuriser leurs parcours professionnels.

**Au niveau régional**, il s'agit de répondre aux besoins des salariés confrontés aux mutations de l'emploi pour lutter contre l'obsolescence des compétences. En effet, le spectacle vivant est un secteur structurellement innovant et dynamique qui est confronté en permanence à des bouleversements esthétiques, économiques, réglementaires et technologiques. De surcroît, les professionnels sont actuellement tout particulièrement impactés par la révolution numérique, la dématérialisation, le développement du multimédia, l'informatisation des systèmes et les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces technologies se généralisent et bouleversent fortement les moyens de production et de diffusion des œuvres. Les emplois artistiques, techniques et administratifs sont donc amenés à évoluer profondément et régulièrement.

Ainsi, l'accord national EDEC peut être décliné régionalement dès lors qu'il couvre des actions distinctes ou bien si les accords régionaux abondent les actions nationales éligibles dans un objectif de montée en puissance sur le nombre de bénéficiaires des dispositifs.

L'Etat et la branche du spectacle vivant souhaitent développer au niveau régional l'accès des salariés permanents et intermittents à la formation professionnelle continue, d'une part, afin de lutter contre l'obsolescence de leurs connaissances et compétences, et d'autre part, afin d'améliorer l'orientation et d'accompagner l'évolution professionnelle ainsi que l'accès à la certification. L'Etat et la branche conviennent de poursuivre l'effort entrepris pour faire bénéficier les salariés concernés d'actions de formation relatives aux compétences et aux qualifications répondant aux besoins des territoires.

## **ARTICLE 2 : Plan d'actions national**

Dans le cadre de l'accord EDEC, l'Etat et la branche du spectacle vivant s'engagent à conduire au niveau national deux actions qui seront déployées sur l'ensemble du territoire :

- Action 1 : Développer l'appui-conseil aux très très petites entreprises ;
- Action 2 : Accompagner les mobilités et l'évolution professionnelle des salariés.

### **Action 1 : Développer l'appui-conseil aux très très petites entreprises pour pérenniser leur activité**

La fragilité des très très petites entreprises du spectacle vivant est forte et on observe un important *turn-over*<sup>5</sup>. Si la prise de risque demeure inhérente à l'activité des entrepreneurs de spectacle, car elle repose sur des paris artistiques et des projets originaux, il est nécessaire de mettre en place un accompagnement sur mesure pour assurer leur consolidation et leur développement sur des bases économiques et sociales plus pérennes.

Ainsi, dans le cadre de l'accord ADEC sus visé, une prestation d'accompagnement spécifique adaptée à leurs caractéristiques a été créée : le dispositif d'appui aux très petites entreprises du spectacle vivant (DA TPE-SV).

<sup>5</sup> 20% de *turn-over* d'une année sur l'autre et seulement 51 % des entreprises ont plus de 5 ans d'ancienneté.  
Source : Tableau de bord du SV – Données Groupes Audiens 2010

Le DA TPE-SV a été élaboré par les partenaires sociaux en collaboration avec l'ANACT, l'Afdas, le Groupe Audiens, Pôle emploi et les ministères chargés de l'emploi et de la culture. Destiné aux entrepreneurs de spectacles vivants et aux prestataires de services techniques en activité depuis plus de trois ans et qui emploient moins de cinq salariés<sup>6</sup>, il vise à renforcer leur organisation et à accompagner leur développement.

Cet appui-conseil dure cinq jours (trois jours personnalisés intra-entreprises et deux jours inter-entreprises composés de TTPE de la branche). Trois champs sont couverts :

- l'organisation et le management ;
- les ressources humaines et la GPEC, au regard notamment du recours à l'emploi de salariés intermittents<sup>7</sup> ;
- la gestion économique et financière.

En 2012, une dizaine de prestataires ont été accrédités par la branche pour mettre en place le DA TPE-SV de façon expérimentale sur le territoire métropolitain. Potentiellement, le nombre de TTPE qui pourraient être bénéficiaires in fine du dispositif est de quelques centaines<sup>8</sup>.

Dans le cadre du présent accord EDEC, et tenant compte des moyens disponibles, la branche souhaite déployer le DA TPE-SV au plan national de façon à en faire bénéficier environ 500 entreprises sur trois ans implantées sur tout le territoire. Le nombre de TTPE bénéficiaires pourra être ajusté par le comité de pilotage en fonction de l'évolution des besoins exprimés, d'une mutation du contexte socio-économique, d'une modification du profil des entreprises cibles, ou encore de moyens complémentaires apportés par de nouveaux partenaires financiers souhaitant se mobiliser en faveur du déploiement du DA TPE-SV, notamment les collectivités territoriales.

Pour conforter le DA TPE-SV et en capitaliser les résultats, la branche souhaite développer la mutualisation d'outils, de méthodes, d'expériences et d'informations. Ainsi, directement ou par délégation, l'Afdas assurera l'animation de la mise en réseau des prestataires accrédités.

De plus, le DA TPE-SV pourra être complété par un accompagnement apporté par le Groupe Audiens aux entreprises bénéficiaires, sous la forme d'une assistance d'une demi-journée consacrée aux déclarations sociales gérées par le groupe, relatives notamment à la retraite, la prévoyance, la santé, les congés spectacles.

## **Action 2 : Accompagner les mobilités et l'évolution professionnelle des salariés pour sécuriser leur parcours**

Les parcours des professionnels du spectacle vivant sont atypiques et hétérogènes. Les mobilités sont très importantes (cumul de qualifications et pluriactivité), choisies ou contraintes. De plus, l'exercice de métiers à haute intensité physique implique des reconversions, particulièrement précoces devant être anticipées, au sein ou en dehors du secteur, par exemple dans les domaines de la danse, du cirque, mais aussi dans les domaines techniques. Enfin, le spectacle vivant est un secteur très innovant, tant sur le plan des esthétiques, qui se renouvellent sans cesse, que sur le plan technologique, actuellement notamment lié au numérique.

Aussi, les salariés doivent en permanence maintenir et faire évoluer leurs compétences et leurs qualifications, afin d'éviter le risque d'obsolescence et d'exclusion du marché du travail.

<sup>6</sup> Moins de cinq salariés quel que soit la nature du contrat de travail calculé en ETP

<sup>7</sup> Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

<sup>8</sup> Sur les 19 700 entreprises, près de 43 % emploient moins de 5 salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail (source : tableau de bord de l'emploi du SV / Groupe Audiens). Le DA TPE-SV s'adresserait à celles qui, parmi elles, ont plus de 3 ans d'ancienneté.

Cependant, du fait de leur petite taille et de la généralisation du salariat intermittent (en CDD<sup>9</sup>), la majorité des entreprises ne dispose pas de fonction « ressources humaines ». Or les salariés ont exprimé un besoin d'accompagnement de leurs évolutions et mobilités. Ainsi, dans le cadre de l'accord ADEC sus visé, une prestation de bilan de compétences spécifique au spectacle vivant a été conçue. Tenant compte des caractéristiques particulières à ce marché du travail et ses métiers, cette prestation externe permet aux salariés de faire le point sur leurs capacités et compétences, leur situation et leur projet professionnel, et, le cas échéant, de définir les actions de formation à engager.

Il s'agit d'un bilan de compétences qui s'inscrit dans le processus du conseil en évolution professionnelle et qui est adapté aux professions du spectacle vivant : en effet, tout en se fondant sur le format du bilan de compétences classique, il est enrichi de séquences spécifiques et comporte un accompagnement plus long et personnalisé. De plus, il est conduit par des prestataires accrédités par les partenaires sociaux qui ont une connaissance socio-économique réelle et approfondie de la branche. Au total, l'ensemble de la démarche peut durer plus d'un an.

Le bilan de compétences spécifique au spectacle vivant a été mis en place de façon expérimentale sur la période 2010/2012 : 17 prestataires ont été accrédités et 208 salariés ont pu en bénéficier<sup>10</sup>. Lors du bilan de l'opération<sup>11</sup>, les prestataires ont indiqué que cette prestation spécifique répond tout particulièrement aux attendus des salariés intermittents du fait de la précarité et de l'isolement inhérents à leur condition d'emploi.

L'expérimentation a également fait ressortir qu'il serait efficace de coupler le bilan de compétences spécialisé avec des actions de formations prescrites dans ce cadre. La branche souhaite donc poursuivre le déploiement du bilan de compétences spécialisé, pour toucher les salariés demandeurs de ce type d'accompagnement et l'ouvrir à des territoires où il n'avait pas été mis en place, de façon à faire bénéficier environ 750 salariés.

Afin de compléter ce dispositif professionnel, le Groupe Audiens apportera un accompagnement social à l'ensemble des professionnels qui le nécessite, au moment du bilan de compétences et/ou ultérieurement. Par ailleurs, une mise en cohérence sera recherchée avec les actions conduites dans le cadre du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et des techniciens du spectacle.

### **ARTICLE 3 : Champ d'application**

Le champ d'application de l'accord EDEC est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises par les codes :

- 90.01Z Arts du spectacle vivant
- 90.02Z Activités de soutien au spectacle vivant
- 90.04Z Gestion de salles de spectacle.

Les dispositions du présent accord EDEC visent tous les salariés, quel que soit la nature de leur contrat de travail (CDI et CDD<sup>12</sup>), et exerçant dans les activités artistiques, techniques ou administratives.

<sup>9</sup> Articles L1242-2 et D1242-1 du Code du travail relatifs aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

<sup>10</sup> Sur les 208 salariés, 96% étaient des salariés intermittents, 60 % des femmes et 72% étaient des artistes interprètes, 50 % avaient entre 35 ans et 44 ans.

<sup>11</sup> Rapport d'évaluation externe de l'accord ADEC 2011 - Infraforce

<sup>12</sup> Dont les salariés intermittents : articles L1242-2 et D1242-1 du Code du travail relatifs aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

#### ARTICLE 4 : Rôle et organisation du comité de pilotage

Un comité de pilotage est constitué, composé :

- de représentants de l'Etat :
  - le ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social (DGEFP) ;
  - le ministère de la culture et de la communication (DGCA) ;
- de représentants des organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant précitées ;
- de représentants des organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant précitées ;
- de la CPNEF-SV ;
- de l'Afdas ;
- du Groupe Audiens.

Le Comité de pilotage est coprésidé par un représentant du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (DGEFP) et par un représentant du Ministère de la culture et de la communication (DGCA).

Le Comité de pilotage anime, suit et valide l'ensemble des actions conduites dans le cadre de l'accord EDEC. Il valide les bilans annuels de réalisations mentionnés à l'article 5.

Le cas échéant, il sélectionne les prestataires.

Il se réunit au minimum deux fois par an et autant que de besoin à la demande d'au moins un de ses membres.

Le comité de pilotage peut faire appel à des experts en tant que de besoin.

#### ARTICLE 5 : Mandat de l'organisme relais

L'Afdas est mandaté par les signataires du présent accord EDEC pour être l'organisme relais.

A ce titre, l'Afdas:

- est le bénéficiaire de la subvention de l'Etat;
- assure le suivi des actions, rend compte de leur avancement notamment en établissant les bilans annuels, quantitatifs, qualitatifs et financiers ; ces bilans de réalisation annuels sont communiqués à l'Etat au plus tard le 31 mai de chaque année ;
- assure le conventionnement avec le ou les prestataires retenus pour réaliser les travaux ;
- prend en charge les aspects administratifs liés au suivi de l'accord EDEC ;
- assure le secrétariat de l'accord et l'organisation des comités de pilotage ;
- assure la promotion de l'accord.

#### ARTICLE 6 : Coût et financement

Le coût global de l'accord EDEC national est estimé à 4 033 565 € TTC.

Les dépenses des actions sont réparties comme suit :

en €	2014	2015	2016	2017	Total
Action 1 - DA TPE SV	388 135	963 050	1 025 151	0	2 376 336
Action 2 - Bilans de compétences spé.	310 000	620 000	620 000	0	1 550 000
Gestion et communication	12 000	27 614	27 615	0	67 229
Evaluation finale externe	0	0	0	40 000	40 000
<b>Total</b>	<b>710 135</b>	<b>1 610 664</b>	<b>1 672 766</b>	<b>40 000</b>	<b>4 033 565</b>

Les dotations financières annuelles de l'Etat non consommées pourront être reportées sur les années suivantes, dans la limite de la durée de l'accord, sous réserve de la validation par le comité de pilotage. Le comité de pilotage pourra également décider de la fongibilité des budgets d'une action à une autre.

Ces actions nationales seront financées par :

- L'Etat, à hauteur 30 % maximum sur la durée de l'accord ;
- la branche, dont les fonds émaneront de l'Afdas, de la CPNEF-SV, de l'OPMQ-SV et du Groupe Audiens à hauteur de 70 % maximum, sur la durée de l'accord.

Les financements des actions sont répartis comme suit :

	En €	En %
Etat	1 190 465	30
Afdas	2 683 100	66
CPNEF-SV	60 000	1,5
OPMQ-SV	40 000	1,0
Groupe Audiens	60 000	1,5
<b>Total</b>	<b>4 033 565</b>	<b>100</b>

L'Afdas pour sa part, sous réserve des dispositions introduites par la loi 2014-288 du 5 mars 2014 qui réforme la formation professionnelle continue et des accords de branche relatifs d'une part au spectacle vivant et d'autre part aux salariés intermittents du spectacle, utilisera les fonds mutualisés gérés paritairement dans le cadre de la Partie 6 du code du travail et toute autre ressource dont il dispose, susceptible d'être utilisée pour la mise en œuvre du présent accord.

L'Afdas pourra valoriser les moyens affectés à la réalisation des actions nationales et régionales de l'EDEC. Les frais de gestion et de communication de l'Afdas pour la mise en œuvre du présent accord national EDEC sont fixés à 5,65 % du montant de la subvention de l'Etat mentionné ci-avant à l'article 6.

Des conventions financières seront conclues entre l'Etat et l'Afdas qui auront pour objet de définir les conditions de versement de la contribution financière de l'Etat pour la mise en œuvre du présent accord national EDEC.

#### **ARTICLE 7 : Propriété et publication des travaux**

Les actions menées dans le cadre de cet accord EDEC sont la propriété conjointe des signataires.

Sur décision du comité de pilotage, les actions pourront être mises en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

#### **ARTICLE 8 : Durée de l'accord**

Le présent accord national EDEC est conclu du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 31 décembre 2017.

Le dernier semestre 2017 sera consacré à la conduite de l'évaluation externe de l'accord national EDEC.

Toute modification du présent accord EDEC sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

\* \* \*

12 NOV. 2014

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2014, en trois exemplaires originaux

**Le Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social**



Emmanuelle WARGON  
Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

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



Michel ONNER  
Directeur général de la création artistique

**Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant représentées par la Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV)**



Stanislas SURUN  
Président de la CPNEF-SV



Angeline BARTH  
Vice Présidente de la CPNEF-SV

**L'Afdas**



Thierry TEBOUL  
Directeur général

**Le Groupe Audiens**



Patrick BEZIER  
Directeur général



**EDEC Spectacle Vivant 2014 -2017**  
**Budget prévisionnel en euros**

Dépenses	2014	2015	2016	2017	Ensemble	%
<b>Axe 1</b>						
Développer l'appui-conseil aux très très petites entreprises pour pérenniser leur activité et les emplois associés (DA TPE SV)	388 135	963 050	1 025 151	0	<b>2 376 336</b>	58,92%
<b>Axe 2</b>						
Accompagner les mobilités et l'évolution professionnelles des salariés pour sécuriser leurs parcours (Bilan de compétences prof. SV)	310 000	620 000	620 000	0	<b>1 550 000</b>	38,42%
Frais de communication, de mise en œuvre, de gestion, de coordination et de pilotage techniques du dispositif Edec SV	11 865	27 614	27 615	0	<b>67 094</b>	1,66%
Evaluation accord cadre national Edec SV	0	0	0	<b>40 000</b>	<b>40 000</b>	1%
<b>Total Dépenses</b>	<b>710 000</b>	<b>1 610 664</b>	<b>1 672 766</b>	<b>40 000</b>	<b>4 033 430</b>	<b>100%</b>
<b>Ressources</b>						
ETAT	213 000	483 200	501 830	12 000	<b>1 210 030</b>	30%
CPNEF SV	30 000	15 000	15 000	0	<b>60 000</b>	1,49%
OPMQ SV	0	0	0	28 000	<b>28 000</b>	0,69%
AUDIENS	10 000	20 000	30 000	0	<b>60 000</b>	1,49%
AFDAS	457 000	1 092 464	1 125 936	0	<b>2 675 400</b>	66,33%
<b>Total Ressources</b>	<b>710 000</b>	<b>1 610 664</b>	<b>1 672 766</b>	<b>40 000</b>	<b>4 033 430</b>	<b>100%</b>

**EDEC Spectacle Vivant 2014 -2017**  
**Budget prévisionnel en euros**

Dépenses	2014	2015	2016	2017	Ensemble	%
<b>Axe 1</b> Développer l'appui-conseil aux très très petites entreprises pour pérenniser leur activité et les emplois associés (DA TPE SV)	388 135	963 050	1 025 151	0	<b>2 376 336</b>	58,92%
<b>Axe 2</b> Accompagner les mobilités et l'évolution professionnelles des salariés pour sécuriser leurs parcours (Bilan de compétences prof. SV)	310 000	620 000	620 000	0	<b>1 550 000</b>	38,42%
Frais de communication, de mise en œuvre, de gestion, de coordination et de pilotage techniques du dispositif Edec SV	11 865	27 614	27 615	0	<b>67 094</b>	1,66%
Evaluation accord cadre national Edec SV	0	0	0	40 000	<b>40 000</b>	1%
<b>Total Dépenses</b>	<b>710 000</b>	<b>1 610 664</b>	<b>1 672 766</b>	<b>40 000</b>	<b>4 033 430</b>	<b>100%</b>
<b>Ressources</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Ensemble</b>	<b>%</b>
ETAT	213 000	483 200	501 830	12 000	1 210 030	30%
CPNEF SV	30 000	15 000	15 000	0	60 000	1,49%
OPMQ SV	0	0	0	28 000	28 000	0,69%
AUDIENS	10 000	20 000	30 000	0	60 000	1,49%
AFDAS	457 000	1 092 464	1 125 936	0	2 675 400	66,33%
<b>Total Ressources</b>	<b>710 000</b>	<b>1 610 664</b>	<b>1 672 766</b>	<b>40 000</b>	<b>4 033 430</b>	<b>100%</b>