

Colloque national autour de l'accord-cadre ADEC

Actes

**Développer l'emploi et les compétences
dans le spectacle vivant**

Quels enjeux ? Quelles actions ? Quels moyens ?

5 mai 2011 Grande Halle de la Villette

1^{er} octobre 2011



Sommaire des actes

Présentation de l'accord-cadre national ADEC	2
Ouverture du colloque	3
Table ronde 1 : Observer l'emploi et renforcer le lien emploi/formation	13
Quelle est l'offre de formation et comment évolue-t-elle ?	14
Quels critères retenir pour reconnaître la qualité d'une formation professionnelle ?	20
Quelle insertion professionnelle après la formation ?	22
Quelles réponses la branche peut-elle apporter aux besoins de formation ?	25
Table ronde 2 : Développer les compétences et construire des parcours professionnels	27
Comment adapter l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés ?	28
Comment identifier les priorités de formation en régions ?	34
Quels moyens et partenariats faut-il développer pour favoriser l'accès à la formation ?	37
Comment reconnaître et valoriser les compétences des salariés ?	40
Table ronde 3 : Préserver la santé et la sécurité des salariés	46
Comment prévenir les risques professionnels liés à la pratique d'un métier ?	47
Quels outils proposer aux employeurs pour évaluer et prévenir les risques ?	51
Comment adapter l'offre médicale à la démarche de prévention ?	56
Table ronde 4 : Accompagner les petites entreprises	61
Quels outils et mode d'accompagnement proposer aux petites entreprises pour faire face à leurs difficultés organisationnelles et économiques ?	62
Comment les sensibiliser à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?	66
Comment consolider leurs activités et pérenniser leurs emplois ?	71
Annexes	81
Liste des sigles	82
Liste des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant	84
Liste des travaux réalisés et en cours dans le cadre de l'accord-cadre national ADEC	85
Liste des accords régionaux dans le spectacle vivant	87
Liste des intervenants au colloque	89
Liste des participants au colloque	90
Contacts	94

Présentation de l'accord-cadre national d'Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences dans le spectacle vivant

Contexte

Une branche d'activité dynamique confrontée à des difficultés sociales et économiques

En 2008, les arts de la scène ont employé près de 187 200 professionnels (artistes, techniciens ou personnels administratifs) et on dénombrait près de 17 400 entreprises qui produisent, diffusent, accueillent des spectacles ou encore, qui fournissent des prestations de services techniques.

Cependant, le spectacle vivant est actuellement confronté à un contexte social et économique difficile : offre d'emploi inférieure à une demande en constante augmentation, développement de l'emploi non permanent à employeurs multiples, fragilisation budgétaire des entreprises, mutations technologiques et réglementaires.

Démarche

Une initiative des partenaires sociaux en faveur de l'emploi

L'accord-cadre national ADEC a été signé en mars 2009 entre la branche du spectacle vivant et l'État. Il consiste en un plan d'actions mis en œuvre sur trois ans (de 2009 à 2011), au niveau national et régional.

Une dizaine d'accords ADEC régionaux ont ainsi été signés, ou sont en préparation. L'articulation avec les accords et les dispositifs proposés par les Conseils régionaux a été recherchée.

Objectifs

Un plan d'actions concret visant à sécuriser les parcours professionnels

L'enjeu de l'accord-cadre ADEC est de mobiliser les moyens et dispositifs existants permettant d'améliorer la qualité de l'emploi, de construire des parcours professionnels sur la durée, évolutifs sur la base de qualifications reconnues et de mobilités choisies, de gérer le vieillissement et enfin, de prévenir les risques liés à l'exercice des métiers. Il s'agit également d'anticiper l'évolution du marché du travail et les besoins des entreprises.

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

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

Bénéficiaires

Des publics prioritaires

- **Les salariés fragilisés dans leurs situations d'emploi**, qu'ils soient artistes, techniciens ou personnels administratifs, quelle que soit leur forme d'emploi, et en particulier ceux en situation de changement professionnel (dont l'emploi est menacé, insuffisamment qualifiés, devant évoluer ou se reconvertir en seconde partie de carrière...);
- **Les petites entreprises en recherche de moyens de pérennisation** qui nécessitent un appui afin d'asseoir leur fonctionnement.

Partenaires

L'Etat :

- le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
- le ministère de la Culture et de la Communication

La branche du spectacle vivant :

représentée par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) en lien avec les organisations d'employeurs et de salariés

Les institutions sociales :

l'ANACT, l'Afdas, le CMB et le groupe AUDIENS

Plus d'information sur l'accord-cadre ADEC : www.cpnefsv.org

Ouverture du colloque

*Florence BERTHOUT, Directrice générale
Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette (EPPGHV)*

*Stéphane REMY, Conseiller au Cabinet du Ministre
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé*

*Claire LAMBOLEY, Conseillère aux affaires sociales
Cabinet du Ministre, Ministère de la Culture et de la Communication*

*Jean-Joël LE CHAPELAIN, Président
Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV)*

*Jean-François PUJOL, Vice-président
Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV)*

Florence BERTHOUT, EPPGHV

Chers amis bonjour. Je suis la Directrice générale de l'Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de La Villette. Je voudrais, au nom du Président Jacques Martial, de tous les salariés de la Villette, de la Directrice des Ressources Humaines de notre établissement, en mon nom personnel, vous dire quelques mots de bienvenue et m'excuser auprès de chacun et chacune d'entre vous, comme je viens de le faire auprès des personnes qui vont animer la table : je vais devoir partir immédiatement après mon intervention parce que je suis convoquée au cabinet du Ministre de la Culture sur une opération que nous organisons à la Villette cet été.

Monsieur le Président de la CPNEF-SV, Monsieur Le Chapelain ; Monsieur le Vice-président, Jean-François Pujol, cher Jean-François, que je retrouve régulièrement avec toute sa fougue au Groupe Emploi de la Direction Générale de la Création Artistique ; Madame la Conseillère du Ministre de la Culture et de la Communication, chère Claire Lamboley, Claire que je retrouvais avec bonheur ce week-end pour fêter les 25 ans du Centre National des Arts du Cirque, dont vous savez tous que nous sommes, à la Villette, un partenaire historique ; Monsieur le Conseiller du Ministre du Travail de l'Emploi et de la Santé, cher Stéphane Rémy ; chers amis, je voudrais vous dire combien nous sommes heureux et honorés de vous accueillir dans la salle Boris Vian, qui est à l'image de la Grande Halle qui l'abrite : un lieu d'expression très pluridisciplinaire, un lieu de mixité où tantôt nous faisons de la programmation culturelle – il y a quelques semaines, nous avons encore fait des travaux derrière cette scène pour faciliter l'accès des artistes à leur loge – et tantôt nous accueillons des rencontres, des colloques, des événements divers car telle est notre vocation. C'est une vocation d'ouverture sur tous les sujets, d'ouverture aussi à tous les publics. Ceux qui viennent voir des spectacles mais aussi, nous n'avons pas peur de le dire, ceux qui ne viennent pas en voir, qui ne sont jamais venus en voir et que nous ne désespérons pas d'aider à venir voir des spectacles chez nous, à travers une politique tarifaire, une politique de médiation extrêmement développée.

Il y a un peu plus de deux ans, la branche du spectacle vivant et l'Etat signaient l'accord-cadre d'Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences. Pour les employeurs mais aussi pour les salariés, cet accord ADEC marque une étape importante. Comme tous les accords, il est important, après, de le faire vivre, de lui donner sens et de le prolonger sur les questions de l'amélioration de la qualité de l'emploi, de renforcement des parcours professionnels, du vieillissement, ainsi que sur cette question qu'on n'oublie jamais dans des opérateurs tels que nous, celle de la prévention des risques.

L'Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de La Villette, de par ses missions et son positionnement très singulier sur le spectacle vivant, ne peut que relayer, que contribuer à amplifier les termes et le contenu de cet accord, au moins pour deux raisons : la première est que nous embrassons tous les champs disciplinaires du spectacle vivant, notamment celui des cultures urbaines, du théâtre social, des arts de la rue, du nouveau cirque... A ce titre, nous accueillons – et nous nous efforçons de le faire dans les meilleures conditions, ce dont nous sommes très fiers – des centaines de professionnels par an, qu'il s'agisse de techniciens du spectacle, d'artistes, de producteurs, de compagnies... La deuxième raison, c'est que nous sommes positionnés, historiquement, et nous continuons de le faire à travers notre contrat de performance, sur un soutien résolu, vraiment résolu, aux résidences d'artistes à l'émergence, à telle enseigne que dans notre contrat de performance, nous avons décidé d'y consacrer au moins 500 000 euros par an.

Le développement de l'emploi et des compétences, la sécurisation des parcours professionnels sont au cœur d'un établissement tel que le nôtre, au cœur des missions de la Direction des Ressources Humaines. Je voudrais juste illustrer mon propos par trois exemples, parce que cela montre très concrètement comment un opérateur peut relayer des sujets qui sont au cœur de l'ADEC.

Nous avons signé par exemple un accord senior, il y a deux ans, avec l'ensemble des organisations syndicales de notre établissement. Nous nous sommes engagés sur le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 56 ans. Nous avons réussi à être, déjà en deux ans, au-delà des objectifs que nous avons signés avec les organisations syndicales. Nous avons mis dans cet accord, ce qui est très important pour nous, un entretien de seconde partie de carrière, qui est conduit par notre Directrice des Ressources Humaines avec chaque collaborateur de plus de 56 ans.

Nous avons aussi mis en place une chose à laquelle je crois beaucoup : le tutorat. Non seulement le tutorat valorise les transferts de compétences, mais il nous aide aussi à faciliter la promotion et la mobilité internes. Je crois que, pour l'avenir, cela nous permettra d'accompagner de manière encore plus intelligente, dans notre établissement, les contrats de professionnalisation.

Un autre volet, important chez nous : l'accueil des personnes porteuses de handicap sur l'emploi. Après deux ans d'une politique active, nous remplissons les objectifs en matière d'accueil de personnes handicapées et nous les remplissons, ce qui est assez singulier, quasi exclusivement avec de l'emploi direct. Ce qui est en jeu, ce n'est pas tant la contribution à l'AGEFIPH, même si ce n'est pas désagréable de ne plus payer une amende qui était non négligeable lorsque je suis arrivée à la tête de la direction générale début 2007, c'est aussi, et surtout, la notion du « vivre ensemble » qui est extrêmement importante. La différence, la diversité, ce sont des facteurs d'enrichissement dans le spectacle vivant. Je le crois très sincèrement, viscéralement. Je me souviens, début 2007, on me disait : « Ce n'est pas possible de remplir cet objectif ici. On veut le faire mais on ne peut pas parce que tous les métiers ne s'y prêtent pas ». C'est vrai que tous les métiers ne s'y prêtent pas mais s'il y a une volonté, je vous assure qu'on peut y arriver. La preuve : aujourd'hui, nous remplissons complètement cet objectif.

Le développement de l'emploi et des compétences, la sécurisation des parcours, il ne faut pas l'oublier du côté employeur et du côté employé, sont complètement indissociables de la santé et du bien-être au travail : c'est un axe très important de l'ADEC. L'Etat et les employeurs ont pris conscience, surtout ces dernières années, souvent à l'initiative des partenaires sociaux qui ont contribué à libérer la parole sur ce sujet, qu'il fallait avancer. Nous avons mis en place, à la Villette, un pôle social : une infirmière à temps plein, une assistante sociale à temps partiel. Depuis deux ans, nous avons développé – pardonnez l'anglicisme – des formations « management » qui concernent tout le monde, y compris l'encadrement intermédiaire, parce que parfois nous sommes un peu démunis avec ces notions d'encadrement. Et cette année, en 2011, nous avons résolument mis en place un axe de formation dans notre plan de formation, la prévention des risques psychosociaux, à côté évidemment d'autres axes, dont celui de la sécurité des biens et des personnes. Ce plan de formation a été adopté à l'unanimité par le comité d'entreprise, après avoir été discuté à deux reprises avec lui : nous faisons des propositions, puis nous ajustons les axes avec les membres du comité d'entreprise, les représentants du personnel et les syndicats.

Voilà en quelques mots ce que je voulais vous dire pour illustrer, côté opérateur, ce que nous faisons. Il y a bien d'autres choses. Le développement artistique et la création vont de pair avec le renforcement et la structuration des arts de la scène. C'est vrai autant pour les artistes que pour les techniciens et le personnel administratif. C'est aussi cela le prix de la démocratisation culturelle, il ne faut pas que nous l'oublions. Ces rencontres autour de l'accord-cadre ADEC sont un moyen de le rappeler et de le faire vivre, à un moment où le spectacle vivant est confronté à d'importantes difficultés sociales et économiques, qui plus est dans un contexte de mutation, dont des mutations réglementaires souvent délicates. C'est pour cela que ces rencontres ont aujourd'hui un caractère extrêmement important.

Merci de votre attention, bonne journée et bon travail.

Claire LAMBOLEY, Conseillère aux affaires sociales, cabinet du Ministre de la Culture

Merci Florence de cette introduction pour nous accueillir et pour cette première illustration assez passionnée de ce qu'il est possible de faire dans le domaine qui nous occupe.

Je suis heureuse de représenter ce matin, devant vous, Frédéric Mitterrand, pour l'ouverture d'un colloque consacré à un accord auquel le ministère de la Culture et de la Communication a attaché et attache beaucoup d'importance.

L'accord ADEC du spectacle vivant, signé en mars 2009, soit il y a un peu plus de deux ans, est né d'une volonté partagée entre Etat et partenaires sociaux du secteur, de mettre tout en œuvre pour, après la crise de 2003, faire progresser la structuration et la professionnalisation du secteur du spectacle vivant.

Cet accord est remarquable à plus d'un titre. Il est tout d'abord le résultat, je crois qu'on peut le souligner, d'une très forte collaboration, au sein de l'Etat, entre plusieurs ministères : le ministère chargé de la Culture, le ministère de du Travail et de l'Emploi, s'appuyant sur la complémentarité de leurs responsabilités, mais aussi de leurs approches et de leurs financements, collaboration qui visait à accompagner les partenaires sociaux, employeurs et salariés, représentés au sein de la CPNEF-SV, Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant.

Il atteste surtout de la capacité des partenaires sociaux de ce secteur à se mobiliser dans la durée autour d'objectifs et de travaux aussi ardues et complexes qu'ambitieux et novateurs. Et qui visaient à donner corps à l'idée que le spectacle vivant est un secteur certes très spécifique, nous le savons, nous le voyons tous les jours, mais aussi un secteur économique et social à part entière. Un secteur dans lequel il est possible de structurer l'emploi, de professionnaliser l'entrée dans les métiers, de constituer de véritables parcours professionnels, de penser des secondes carrières et de se préoccuper de santé et de sécurité au travail.

Il s'inscrit à ce titre dans une démarche très cohérente qui a visé à doter ce secteur des mêmes outils que ceux dont bénéficient les autres secteurs professionnels.

Je rappellerai rapidement ces chantiers, auxquels beaucoup d'entre vous ont consacré tant d'heures de travail et de réunions :

- la négociation des conventions collectives, vaste opération lancée en 2005, qui est presque achevée ;
- la structuration de l'enseignement supérieur du spectacle vivant, qui s'est bâtie autour de la création de diplômes professionnels de musiciens, de danseurs, de comédiens, d'artistes de cirque (les DNSP) ;
- la mise en place du fonds de professionnalisation et de solidarité ;
- tout le processus qui a conduit spécifiquement à l'ADEC, notamment l'appui technique de cadrage réalisé en 2007, c'est-à-dire un rapport sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges¹.

L'ADEC se décline de ce fait en plusieurs axes complémentaires, qui concernent toute la palette des sujets de préoccupation de ce secteur : le lien emploi/formation, le développement des compétences professionnelles et des parcours mais aussi la structuration des entreprises et des pratiques d'emploi, notamment des toutes petites entreprises, généralement associatives, qui caractérisent ce secteur. Il traite aussi de santé et de sécurité au travail, une question importante pour des métiers qui sollicitent souvent le corps ou qui côtoient la prise de risque : je pense notamment au cirque qui a encore fait l'objet d'un certain nombre de préoccupations que le ministre a eu l'occasion d'évoquer ce samedi, lors des 25 ans du Centre National des Arts du Cirque.

Je crois qu'il est vraiment important, aux quasi deux tiers de la mise en œuvre de cet accord, de prendre le temps de l'information et de l'échange, de poser aussi un regard à la fois critique mais prospectif sur ce qui a été fait, sur ce qui reste encore à faire ; de prendre le temps, peut-être aussi, pour certains d'entre vous, de l'appropriation de tout ce que comporte cet accord.

¹ Rapport disponible sur le site www.cpnsv.org

De ce fait, ce colloque me semble vraiment nécessaire pour que l'année qui vient soit celle de la réalisation opérationnelle, notamment en région, car il y a encore beaucoup à faire sur ce plan là, celle qui montrera si cet accord a su remplir les espérances que ceux qui l'ont imaginé ont placées en lui : je peux dire que j'en ai fait partie, avec un certain nombre d'entre vous.

Je voudrais, avant de passer la parole à Stéphane Rémy, remercier tous ceux qui ont travaillé à l'élaboration et à la mise en œuvre de cet accord, d'autant que je sais que tout n'a pas toujours été simple, qu'il y a eu sur la route des embûches, c'est naturel : les membres de la CPNEF-SV, notamment son Président et son Vice-président, sa Déléguée générale, Carole Zavadski, sans la ténacité de laquelle tout cela n'aurait pas pu se faire, et aussi tous les organismes relais et les opérateurs associés, l'Afdas, CMB, AUDIENS, l'ANACT, Pôle emploi, ainsi que l'Association des Régions de France (ARF) qui, je vous le rappelle, est partenaire de cet accord. Il faut bien sûr aussi remercier tous ceux qui, en région, partenaires sociaux, services de l'Etat, différents ministères concernés, et conseils régionaux, font vivre cet accord au quotidien.

Je vous souhaite une très bonne journée de travail, fructueuse et, je l'espère, ouverte sur un avenir qui sera bien structuré. Merci à vous.

Stéphane REMY, Conseiller, cabinet du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Mesdames, Messieurs, je me dois aussi d'excuser l'absence de Xavier Bertrand, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé mais il a pu dès hier, avec Frédéric Mitterrand, évoquer les différents sujets qui intéressent la culture.

Aujourd'hui, nous sommes deux ans après la signature de l'accord d'Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences dans le secteur du spectacle vivant. C'est un moment important d'échanges et d'approfondissement sur ce qui a été réalisé. C'est d'autant plus important que le diagnostic qui se présentait à vous en mars 2009 était pour le moins difficile pour les presque 200 000 professionnels que vous représentez : les artistes bien sûr, mais aussi les techniciens, les personnels administratifs ; les entreprises qui produisent et assurent la diffusion des spectacles et des œuvres, assurent aussi un certain nombre de prestations techniques – on parle là de petites entreprises, au nombre de plus de 17 400. Donc diagnostic difficile : une offre d'emplois tendue – plus de demande et une offre en diminution – et des enjeux très importants en termes de structuration des parcours professionnels, des mobilités professionnelles, de la sécurisation des parcours professionnels.

Vous vous êtes engagés, avec un investissement fort. Cela a été souligné par le Délégué Général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Bertrand Martinot dès la signature de cet accord national ADEC. Aujourd'hui, deux ans après, c'est un moment d'étape, de bilan. Les réalisations et les résultats sont là, y compris au niveau des actions territoriales, ce qui est particulièrement important. Signer des accords nationaux, c'est très bien. L'ensemble des ministres apprécie de pouvoir engager de manière structurelle, sur trois ans, un accord avec un secteur professionnel représenté par les partenaires sociaux, les représentants d'employeurs et les représentants de salariés. Mais c'est important aussi que ces accords trouvent des traductions opérationnelles sur le terrain. Je veux saluer ici par exemple la collaboration exemplaire qui est en train de naître en région Rhône-Alpes entre l'Etat, la DIRECCTE et le Conseil régional, qui travaillent en coordination, pour que cet accord ait du sens sur le terrain. Je salue aussi à cette occasion l'Association des Régions de France (ARF).

Il faut poursuivre sur cette dynamique qui a conduit à fédérer un partenariat extrêmement large, on l'a rappelé dans la première diapositive où figuraient l'ensemble des participants : l'Afdas, l'ANACT, le CMB, le groupe AUDIENS, l'ARF, et l'ensemble des partenaires publics : les DIRECCTE, Pôle emploi, qui a un rôle très important à jouer, et bien sûr, vous, professionnels, qui œuvrez chaque jour pour les arts du spectacle et les arts de scène.

Vous allez pouvoir aujourd'hui partager, à l'occasion de ce colloque, les premières avancées. Un certain nombre sont très concrètes : je pense par exemple à une expérimentation lancée en Ile-de-France à travers une prestation qui est importante pour les personnes, pour les bénéficiaires, pour les salariés, qui est le bilan de compétences professionnel. Voilà une illustration très concrète qu'il vous appartient de poursuivre dans le dialogue, dans la coordination et dans les régions, et pas simplement au niveau national. La dynamique est lancée, maintenant il faut la faire vivre. La branche s'est beaucoup investie dans cet accord, il faut que cela se traduise dans l'année qui nous reste.

Cet accord comporte une originalité qu'on retrouve assez rarement dans les autres secteurs d'activité : c'est la prise en compte de la prévention des risques corporels. C'est un volet important dans l'accord, l'axe 4. Au début, j'ai eu une inquiétude : je me suis dit « c'est du FSE »... Or ce n'est pas le cas ; c'était un axe particulier qui marque l'originalité de la branche et du plan d'action qu'elle a élaboré. Lorsqu'on raisonne sur les enjeux de sécurisation des parcours professionnels, c'est l'articulation, le joint entre l'emploi et la formation professionnelle. Raisonner sur la sécurisation de parcours professionnels, sur les mobilités en prenant en compte ce qu'est la réalité des métiers, ce que sont leurs caractéristiques mais aussi leurs difficultés – et la difficulté physique en fait partie : vous avez là un accord assez exemplaire, qui montre bien votre souci de répondre efficacement aux enjeux et problèmes auxquels la profession est concrètement confrontée.

Evidemment, la contrepartie de vouloir faire bien, trop bien parfois, et de conduire simultanément une pluralité d'actions sur des thématiques différentes, peut induire des retards. Mais ces actions sont en train d'être menées, les outils sont là : il faut poursuivre, il faut pérenniser, il faut avancer. Je rends hommage à votre volonté du travail bien fait : c'est tout aussi important de travailler à la qualité des réalisations.

L'accord ADEC est quasiment à mi-chemin, et il vous faut continuer et aboutir. C'est ce que je vous souhaite aujourd'hui. Continuer, aussi par l'action de l'Etat qui a été rappelée par ma collègue, Claire Lamboley ; de l'Etat pour le ministère de la Culture et de la Communication mais aussi pour le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Vous imaginez bien que Xavier Bertrand n'aurait pas manqué de relever cet enjeu de la prise en compte des risques corporels en tant que ministre de la Santé.

Je souhaite ainsi remercier évidemment tous les acteurs qui représentent ces ministères sur le terrain : les DIRECCTE, les DRAC, et les Conseils régionaux par extension, ou Pôle emploi, qui travaillent ensemble à la réussite de cet accord.

Continuons aussi au niveau de l'action publique partenariale qui a été symbolisée par des personnes : j'ai eu le plaisir de retrouver Karine Duquesnoy ; je pense aussi à Madame Zavadski, qui a œuvré assez fortement par rapport à cet accord ; je voudrais remercier Marie Dudôme dont je sais l'investissement très fort. Mais cet investissement, c'est aussi la continuité de l'action que mène la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, en particulier la mission qu'a animée pendant plusieurs années Paul-Edmond Medus, en matière de développement de l'emploi et des compétences

Excellente journée à vous tous et continuez.

Jean-Joël LE CHAPELAIN, Président de la CPNEF-SV

Merci beaucoup Madame Lamboley, Monsieur Rémy, des belles paroles que vous avez prononcées pour l'ouverture de cette rencontre. Comme vous le savez, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant est, comme son nom l'indique, une commission paritaire qui rassemble des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. C'est la raison pour laquelle, nous avons décidé, avec Jean-François Pujol qui représente le collègue des salariés, de faire une introduction à deux voix avant d'entrer dans le vif du sujet.

Evidemment, nous sommes amenés à redire un certain nombre de choses qui ont déjà été évoquées. Si on les redit, c'est qu'elles sont importantes et constituent le cœur de notre rencontre. Vous le savez pour beaucoup d'entre vous, mais je vais quand même – pour la complétude de l'exercice – rappeler ce qu'est la CPNEF-SV et sa relation avec l'ADEC.

La CPNEF-SV est une institution sociale qui a été créée en 1993 et qui rassemble aujourd'hui 19 organisations professionnelles du spectacle vivant : 14 organisations d'employeurs et 5 de salariés. Depuis 2005, la CPNEF-SV pilote l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, ce qui a élargi ses missions initiales et permis de développer notablement son activité.

Pour le compte de la branche, la CPNEF-SV est à l'initiative de cet accord ADEC qui comporte les quatre axes qui ont déjà été évoqués et qui correspondent aux quatre tables rondes qui suivront :

- la connaissance du marché de l'emploi ;
- l'optimisation des pratiques de l'emploi par un accompagnement des petites entreprises;
- le développement des compétences des salariés et la construction des parcours professionnels par la formation ;
- la prévention des risques en matière de santé et sécurité.

Cet accord a été évidemment rendu possible grâce à l'implication forte du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et du ministère de la Culture et de la Communication. Le ministère de la Culture est un ministère avec lequel nous avons un lien historique et structurel extrêmement fort, puisqu'il contribue à assurer le fonctionnement de la CPNEF-SV depuis sa création et qu'il est un partenaire privilégié, très investi dans nos différents travaux. Quant au ministère chargé de l'Emploi, la collaboration remonte effectivement au Contrat d'Etude Prospective² publié en 1997 puis à la démarche EDEC (accord « chapeau » à l'accord ADEC), lancée en 2006.

Pour mémoire, et Claire Lamboley l'a rappelé, je tiens à souligner que le plan d'actions inscrit dans l'accord-cadre national ADEC a été élaboré à partir des conclusions issues d'un rapport réalisé en amont portant sur la sécurisation des parcours professionnels remis en 2007³. C'est dire que la branche du spectacle vivant a choisi de s'engager dans une démarche de longue haleine, réfléchie, collective, où les actions ont été débattues avant d'être lancées, et qui trouve sa concrétisation actuellement.

Il a déjà été rappelé que cet accord ADEC conclu en 2009 associe un certain nombre des partenaires naturels de la CPNEF-SV sur lequel il repose et sans quoi cet accord n'aurait pas eu la même portée : l'Afdas, le CMB, AUDIENS, Pôle emploi spectacle ainsi que l'ANACT, un organisme interprofessionnel. L'ARF et le CNAR culture y sont aussi associés. Il s'agit donc d'une démarche concertée et collaborative tout à fait inédite entre les pouvoirs publics, la profession et les institutions sociales.

Cet accord, à l'étape où nous sommes, est effectivement arrivé en milieu de son parcours puisqu'il arrivera à terme en 2012. Il nous a paru important de provoquer cette journée pour faire le point sur l'état des travaux à la date où nous sommes, avec l'ambition et l'espérance que les déclinaisons régionales, au cœur de la réussite de cet accord puisqu'elles constituent le volet opérationnel proprement dit, puissent être effectives sur tout le territoire, comme c'est déjà le cas dans une dizaine d'entre elles, mais aussi être prorogées, sous la forme d'accords ADEC régionaux ou d'autres formes.

² Les recommandations issues du CEP sont sur le site www.cpnefsv.org

³ L'appui technique de cadrage sur la sécurisation des parcours professionnels est disponible sur le site www.cpnefsv.org

Je dois vous avouer que lorsque nous avons engagé ce processus de travail, avant et au moment de la signature de cet accord ADEC national en 2009, nous étions très interrogatifs sur la capacité que nous aurions, dans un délai finalement assez court, à conduire des actions significatives tant sur le plan national que dans un nombre significatif de régions. Quand on voit le bilan à mi-parcours, dont nous allons parler toute la journée, on peut saluer l'engagement de tous pour que cet accord se traduise concrètement en région. L'investissement des DIRECCTE, des DRAC mais aussi des Conseils régionaux est indéniable.

Jean-François PUJOL, Vice-président de la CPNEF-SV

En mars 2009, le jour de la signature de l'accord-cadre national ADEC, nous avons laissé beaucoup de gens perplexes quand, au nom de la CPNEF-SV, j'ai été amené à dire que, pour la moitié de l'accord, le succès dépendait de sa déclinaison régionale alors même qu'elle ne dépendait pas des signataires. Aujourd'hui, je soutiens ce qu'a dit Jean-Joël Le Chapelain : c'est une vraie satisfaction de voir l'ampleur que prend cet accord, qui comporte de grandes réalisations à l'échelle nationale mais qui a aussi pris corps dans déjà une dizaine de régions, même s'il y a des difficultés.

L'autre raison de satisfaction, c'est d'avoir réussi à mettre en place des actions concrètes aussi diversifiées et avec plusieurs ministères comme partenaires. C'est un vrai plaisir aussi de sortir de la période de concertation qui a eu lieu en amont. Pendant longtemps, les mauvaises langues disaient « A la CPNEF-SV, vous passez votre temps à débattre, vous ne produisez que des études, comment tout cela se traduit concrètement ? Quelles solutions aux problèmes préconisez-vous ? Où sont les moyens ? » Cet accord ADEC, qui n'est rien d'autre finalement qu'un plan d'actions décidé par les partenaires sociaux et l'Etat, démontre que les études servent à préparer avec sérieux la phase opérationnelle.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Un certain nombre de difficultés, naturellement, ont jalonné le travail jusqu'alors, et je crains que ce ne soit pas fini, difficultés que nous avons tenté de dépasser afin de réaliser les objectifs que nous nous sommes donnés. Un certain nombre de difficultés, donc, ont émaillé la conduite des actions. Nous souhaitons vous en faire part car si la démarche est exemplaire, les difficultés auxquelles nous avons à faire face sont riches en enseignements et finalement nécessitent de construire des solutions qui sont à mettre au bilan de l'accord ADEC. Elles font également apparaître des enjeux auxquels il nous faudra apporter des réponses.

C'est un chantier complexe, je l'évoquais en propos liminaires. La première difficulté porte sur le respect du calendrier de réalisation, trois ans au niveau national, qui est serré et donc contraignant. Malgré une volonté d'aboutir, de livrer des résultats, du retard a été pris sur certains volets, ce qui a ralenti la mise en œuvre et la déclinaison régionale.

La seconde difficulté réside dans le fait que la démarche a initialement été prévue en deux temps successifs. En effet, il a été convenu qu'au niveau national, on conduirait des actions dites d'ingénierie (création d'outils et de démarches transversales, réalisations d'études générales, conception de prestations déclinables sur tout le territoire...), tandis qu'au niveau régional on verrait leur mise en œuvre opérationnelle. Or dans les faits l'articulation entre les actions nationales et régionales n'est pas toujours si évidente. D'abord parce que les territoires ont parfois retenu d'autres types d'actions ou d'autres solutions que celles préconisées par le niveau national, ou encore ont construit leurs propres outils, plus par souci de dynamisme et pour coller à leurs besoins particuliers, que par esprit frondeur. C'est vrai que c'est compliqué, à partir du moment où un territoire a analysé ses besoins et posé un diagnostic qui débouche sur des propositions, de s'en tenir strictement au cadre proposé depuis Paris. D'autant plus si le national tarde à transmettre des outils, comme c'est par exemple le cas sur l'axe qui porte sur l'accompagnement des entreprises où beaucoup de retard a été pris.

Nous en concluons que l'information sur ce qui est fait dans le cadre de l'ADEC doit à l'avenir mieux circuler entre le national et régional, en interne dans les organismes mais aussi via les services de l'Etat. Il faut aussi faire en sorte que les initiatives régionales soient mieux connues, prises en compte et valorisées par le niveau national pour qu'elles alimentent ses travaux.

Jean-François PUJOL

Autre difficulté que nous souhaitons pointer : la mise en place d'un dialogue social régional permettant le pilotage et l'animation de la démarche ADEC. En régions, le dialogue social existe au niveau interprofessionnel. Pour le spectacle, on ne peut pas dire que la création des COREPS, c'est-à-dire les déclinaisons régionales du Conseil National des Professions du Spectacle, ait été une réussite partout. Et c'est souvent dans les régions où le COREPS avait une existence, où des groupes de travail existaient au sein de ces COREPS, que la déclinaison régionale a été la plus avancée.

Il est clair que les partenaires sociaux dans le spectacle vivant, soit les 19 organisations d'employeurs et de salariés existantes, sont globalement insuffisamment impliqués dans les déclinaisons régionales. Le dialogue social est en phase de mise en place. L'investissement est progressif. La volonté est réelle mais les organisations disposent de moyens limités et peu de personnes sont en capacité de s'investir sérieusement et durablement dans de telles démarches, d'autant qu'elles nécessitent une importante technicité pour pouvoir dialoguer avec les pouvoirs publics sur les contenus, proposer des actions pertinentes et cohérentes en phase avec les dispositifs existants...

La construction du dialogue social se fait difficilement car ce n'est pas parce qu'on est adhérent d'une organisation, qu'elle soit d'employeurs ou de salariés, qu'on est armé et plein d'expériences. Je me rappelle la première fois que je suis venu à la CPNEF-SV, j'ai failli m'en aller immédiatement tellement il y a d'acronymes, à commencer par la CPNEF-SV, et qu'il est difficile de percevoir les objectifs de tout cela. C'est assez rébarbatif. Or, avant de commencer à construire, il faut comprendre le paysage institutionnel, les dispositifs, mesurer les enjeux... Il faut donc trouver des moyens d'appui au paritarisme en régions, que ce soit sur le plan matériel comme sur celui de l'information/formation des partenaires sociaux locaux pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle. C'est une condition de réussite. Nous en faisons quasiment un préalable.

De ce point de vue, la branche s'inscrit dans une dynamique de montée en puissance, pas partout, de façon inégale, mais il faut ne pas laisser retomber l'envie de décliner l'ADEC dans chaque région. Plus globalement, nous espérons bien, que cela ne s'arrêtera pas à la fin de l'accord, Monsieur Rémy. Que cet accord ADEC ne constitue pas une espèce de parenthèse ponctuelle, mais qu'on assiste bien au lancement d'une dynamique régionale pérenne, avec le soutien de l'Etat mais aussi avec le relais des collectivités territoriales. Je l'espère fermement.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Finalement, la mise en œuvre de cet accord se traduit par des modes contractuels distincts de la part des pouvoirs publics. L'Etat intervient via les accords ADEC tandis que les Conseils régionaux concluent quant à eux des Contrats d'Objectifs Territoriaux ou des accords-cadres portant d'autres intitulés mais équivalents. L'articulation entre les ADEC et les COT n'est pas toujours simple et naturelle. L'histoire a fait que les COT sont généralement antérieurs aux accords ADEC régionaux. Dans un certain nombre de régions, il a fallu ainsi signer les deux alors que le contenu se recoupe en grande partie. Sur le fond, la branche souhaite associer toutes les parties prenantes sur les sujets déjà énoncés (observation, emploi, formation, santé au travail). Sur la forme, la nature de l'accord partenarial conclu importe peu en définitive. L'ADEC est une démarche pragmatique, mais ce type d'accord offre aussi un cadre politique qui doit permettre la concertation et les co-interventions, l'instauration d'une dynamique qui va au-delà d'une logique ponctuelle, garantissant de la réussite de notre démarche.

Jean-François PUJOL

Enfin nous souhaitons aborder lors de ce propos d'ouverture la question des moyens dévolus à ce plan d'actions ADEC. Ces moyens sont relativement modestes eu égard aux besoins du secteur, tant au niveau national que dans les régions, qui interviennent de façon très inégale : c'est donc compliqué de construire. Du coup, les actions qui sont finalement initiées peuvent paraître modestes, voire disproportionnées eu égard aux attendus, au contexte social et économique difficile vécu par la branche.

C'est pourquoi il faut rappeler que les productions de l'ADEC doivent être comprises comme des éléments de réponses parmi d'autres à la situation que connaît le spectacle vivant. Si les budgets de l'ADEC doivent être consolidés, d'autres solutions, d'autres dispositifs, d'autres moyens doivent être mis en œuvre de manière concomitante à l'ADEC, ceci dès à présent.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

C'est la fin de notre co-intervention introductive au titre de la CPNEF-SV. Suite à ces différents points, nous ne pouvions pas la conclure sans évoquer la suite de l'accord-cadre ADEC, qui au plan national se terminera courant 2012, nous l'avons dit. Qu'en sera-t-il de la poursuite de la mobilisation des deux ministères dans cette démarche ? Nous ne doutons pas que, ayant largement contribué à la mise en route de ces actions, ils continuent de nous accompagner. Mais au moment où nous parlons, l'accord ADEC passé entre nous s'arrête en 2012. Pourra-t-il être reconduit ? Comment prolonger cette démarche inédite ?

Et par ailleurs, qu'en sera-t-il du relais qui pourrait être pris par les régions ? C'est le travail que nous menons en ce moment, qui permet de poser sur la table ces enjeux et qui permettra, je l'espère, de donner des réponses à ces questions ; étant entendu que la dynamique et la synergie, qui ont pu être engagées concrètement aujourd'hui dans à peu près la moitié des régions françaises, sont porteuses de fortes potentialités pour le développement de notre secteur professionnel.

Avant d'aborder la première table ronde, je voulais m'associer aux remerciements qui ont été énoncés. Ce ne sont pas que des clauses de style. Lorsqu'on parle de partenariat au sein de la CPNEF-SV, ce partenariat se vérifie concrètement : les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, aussi bien que les représentants de nos ministères, sont présents dans les groupes de travail. On ne peut que les saluer et c'est l'occasion, ici, de le faire solennellement.

Et au sein du ministère de la Culture, je voulais donc saluer l'engagement de la DGCA qui, sur un certain nombre de travaux est très présente. Nous voulons les en remercier ainsi que la DGEFP.

Mes salutations vont également naturellement aux organismes relais qui mettent en œuvre cet ADEC : l'Afdas, le CMB, AUDIENS et l'ANACT. Ils ont répondu présents dès que la CPNEF-SV les a sollicités, sans réserve, et y sont très fortement engagés. Je remercie très chaleureusement leurs équipes pour leur investissement. En tant qu'opérateurs, nous leur devons le succès des réalisations.

Une mention spéciale a été portée tout à l'heure pour Carole Zavadski, la Déléguée générale de la CPNEF-SV. Je ne peux, en mon nom propre et celui du Vice-président, que m'associer à la reconnaissance du travail qu'elle peut faire avec sa collaboratrice, Manon Marchand, d'abord pour la mise en œuvre de ce colloque aujourd'hui, mais au quotidien pour assurer le suivi des actions engagées par les partenaires sociaux.

Juste un dernier mot pour excuser l'Association des Régions de France, qui se dit très intéressée par nos travaux mais n'a pas pu être avec nous ce matin. Elle s'en excuse auprès de vous.

Merci de votre écoute attentive. Nous abordons maintenant le vif du sujet avec la présentation des actions conduites dans le cadre des axes qui ont été énoncés.

Table ronde 1

Observer l'emploi et renforcer le lien emploi/formation

Les questions traitées :

Quelle est l'offre de formation et comment évolue-t-elle ?

Quels critères retenir pour reconnaître la qualité d'une formation professionnelle ?

Quelle insertion professionnelle après la formation ?

Quelles réponses la branche peut-elle apporter aux besoins de formation ?

Les réalisations présentées :

Tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle

Etude sur la relation emploi/formation

Création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Création de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP)

Processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle

Les intervenants :

Carole ZAVADSKI, CPNEF-SV – Déléguée générale

Michel THERY, CEREQ – Chef du département Production et usages de la formation continue

Philippe CHAPELON, SNES – Délégué général

Stanislas SURUN, SYNPASE – Directeur adjoint de Magnum

Modérateur :

Jean-François PUJOL, Vice-président de la CPNEF-SV

Jean-François PUJOL, CPNEF-SV

Pour commencer la présentation des travaux en cours, nous allons aborder un axe de l'ADEC qui a été mis en œuvre dans le cadre de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant par la CPNEF-SV, qui en assure le pilotage en partenariat avec l'Afdas. Cet axe porte sur l'amélioration de la connaissance du marché du travail et le renforcement du lien emploi / formation.

Au cours de cette table ronde, plusieurs actions conduites dans ce cadre vont vous être présentées :

- la 1^{ère} c'est la réalisation d'un tableau de bord statistique de l'emploi et de la formation,
- la 2nde porte sur la recherche de critères de qualité pour l'offre de formation,
- la 3^{ème} est une étude sur la relation emploi / formation,
- la 4^{ème} vise la création de CQP et de CCP.

La première action porte donc sur la connaissance de l'emploi. Notre Observatoire de branche s'est lancé dans la production de données statistiques sur le marché du travail et l'usage de la formation professionnelle. Ce chantier répond à une demande récurrente de la profession. Carole Zavadski va donc nous présenter le tableau de bord de l'emploi qui vient d'être élaboré. Philippe Chapelon commentera ensuite ces indicateurs.

Quelle est l'offre d'emploi et comment évolue-t-elle ?

Carole ZAVADSKI, CPNEF-SV

En ouverture, il m'incombe un rôle un peu ingrat : présenter quelques indicateurs statistiques de cadrage, qui sont extraits de notre tout récent tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle du spectacle vivant. Sachez que ce document de près de 70 pages, ainsi que sa synthèse, sont disponibles sur notre site internet⁴.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est piloté par la branche du spectacle vivant au travers de sa CPNEF-SV, et il est administré, géré, et financé via les fonds de la formation professionnelle, par l'Afdas qui met aussi en œuvre certaines de ses actions. Il a été créé en 2005.

La priorité de cet Observatoire de branche est de fournir à la profession et à ses partenaires, des indicateurs statistiques fiables et détaillés sur l'emploi et la formation professionnelle. D'où la décision de produire un tableau de bord qui rassemble les données sociales qui leurs sont utiles. Données sociales qui seront actualisables annuellement.

L'enjeu était d'abord d'affiner et de stabiliser les comptages disponibles. En effet, la profession souffre de ne pas pouvoir dire avec certitude combien, par exemple, il existe de comédiens ou de danseurs en France, combien d'entreprises font de la production ou de la diffusion, etc. Donc, il s'agissait de progresser dans les comptages, mais aussi par la même occasion, de comprendre la limite de cet exercice. La quête du chiffre « juste » par rapport au chiffre « faux » est un leurre alors qu'il a suscité bien des débats où on s'est jeté des chiffres à la tête – le chiffre reflétant ses conditions de production. Les chiffres que nous avons choisi d'utiliser sont ceux d'organismes professionnels de la branche (et non des sources nationales comme l'INSEE) ; il s'agit donc de comprendre leurs portées afin de retenir ceux qui correspondent le mieux à notre besoin de connaissance et aux usages qu'on en attend.

Le premier enjeu était donc de pouvoir se dénombrer, d'affiner les comptages, afin de mesurer le poids de la branche. Tout en ayant à l'esprit que ce n'est pas suffisant. Le plus intéressant, quand on veut analyser le fonctionnement de l'emploi dans une branche, suivre son activité, en tous cas du point de vue d'une CPNEF au regard des missions qui sont les siennes, c'est surtout de mesurer les évolutions et faire apparaître les tendances, qui sont plus éclairantes que les comptages proprement dit : Comment évoluent les effectifs ? A quel rythme s'effectue la création d'entreprise ? Le turn-over est-il structurellement ou conjoncturellement fort ? C'est le suivi des évolutions qui permet ainsi de mesurer l'impact du contexte réglementaire, politique, budgétaire, de l'offre de formation...

Le troisième enjeu du tableau de bord statistique, après le comptage et le repérage des tendances, est de faire apparaître la diversité des situations des employeurs et des salariés. Le spectacle vivant est une branche relativement petite mais qui, de plus, comporte des sous-secteurs d'activité, avec des fonctionnements et des pratiques sociales et économiques différenciées.

⁴ www.cpnefsv.org

Donc il s'agit aussi de faire apparaître cette diversité, les spécificités et les caractéristiques des marchés du travail en développant une approche la plus fine possible. Cette caractérisation s'effectue notamment par une approche via les contrats de travail (comment fonctionne l'emploi pour des salariés en CDI ou en CDDU dans les secteurs ?), ou à travers les familles professionnelles (quels volumes d'emploi pour les artistes, les techniciens, les personnels administratifs, les cadres, les non-cadres ?), etc. A ce stade nous n'avons pas pu aller plus loin. L'approche par métiers n'est pas encore possible par exemple.

Trois préoccupations principales nous ont ainsi animées afin de construire ce tableau de bord :

- 1) Mettre en place un système de production d'indicateurs pérennes, disponibles à l'échelon national et régional, actualisable tous les ans.
- 2) Inscrire le tableau de bord dans le paysage statistique existant car nous ne partions pas de rien. Il s'agissait de produire les données qui nous manquaient, d'en stabiliser certaines, puis de les articuler avec celles qui existent, notamment les données nationales de l'INSEE, qui sont plus globales et qui permettent les comparaisons intersectorielles, produites par le ministère de la Culture via le DEPS. Ces données sur l'emploi doivent aussi pourvoir être mises en résonance avec celles portant sur le financement public par exemple.
- 3) Permettre un diagnostic partagé de l'emploi. Après la première étape qui est de s'entendre sur les chiffres, les méthodes de comptage, de connaître les limites d'un indicateur pour mieux l'utiliser, la seconde étape est de les interroger et les analyser. Parce que l'objectif n'est pas d'accumuler de la donnée pour la donnée. Il faut pouvoir ensuite en tirer des constats, des explications, pour accompagner le présent et préparer l'avenir en tant qu'utilisateurs de ces données, nous profession, nous partenaires sociaux. Ce sera le plus complexe, mais aussi la phase la plus intéressante.

La production du tableau de bord a été engagée fin 2008. Le travail préparatoire a été important, long, complexe puisque cela a nécessité en amont de s'entendre sur les besoins d'information de la branche, d'identifier les indicateurs utiles, de fixer le champ ou le périmètre à prendre en compte en terme d'activité et de profil d'entreprises à retenir, mais aussi de s'entendre sur l'usage des chiffres qui pourra être fait, de comprendre les sources et leurs limites, de vérifier les nomenclatures de référence. Sur ce point, assez crucial, je me permets de vous rappeler que la définition des nomenclatures d'emplois et d'activités a été l'un des tout premier chantier porté par la CPNEF-SV, vu que la production de données fiables en dépend. C'est un travail assez « austère » disait André Mondy, alors Président de la CPNEF-SV, convaincu de la nécessité de ce travail de catégorisation qui porte ses fruits aujourd'hui.

Ce travail, engagé en 2008, vous est livré quasiment en temps réel puisqu'il a été validé par les partenaires sociaux il y a quelques jours. Je tiens néanmoins à insister sur le fait qu'il s'agit de la première édition, qui comporte encore des coquilles et qui surtout va s'étoffer. On est dans une démarche de *work in progress*. C'est un travail de longue haleine qui sera complété au fur et à mesure par d'autres indicateurs, venant des sources déjà utilisées mais aussi d'autres, telles que Pôle emploi. Le tableau de bord a été réalisé dans le cadre de l'Observatoire et conçu, au niveau de son contenu, par le CEREQ, Alexandra d'Agostino, qui n'a pas pu être là aujourd'hui pour vous le présenter mais que je salue au nom de la CPNEF-SV car elle a fait un travail remarquable.

Sur le contenu et le choix des sources, nous voulions éviter l'effet d'empilement ou d'accumulation parce que nous avons finalement beaucoup de données disponibles. Cela a été aussi l'un des enjeux : choisir les indicateurs qui nous intéressent le plus et qui correspondent le mieux à nos besoins. Cela ne signifie pas que les autres indicateurs, non retenus par nous, ne sont pas justes ou inintéressant ; la statistique c'est aussi une question de point de vue. Donc, pour cette première édition, qui encore une fois sera complétée par la suite, nous avons retenu deux sources :

- 1) AUDIENS, pour la partie relative au marché du travail et à l'emploi, dont le champ est le plus large, tant sur les données employeurs que sur les salariés.
- 2) l'Afdas, pour la partie relative à l'usage de la formation professionnelle continue, avec quelques données concernant l'offre.

Il m'est difficile de présenter les données proprement dites maintenant car mon temps de parole est limité. Mais j'ai préféré prendre du temps afin de présenter la démarche qui a présidé à la création de ce tableau de bord plutôt que les données elles-mêmes, dont vous allez disposer, parce qu'à ce stade de l'histoire de la structuration de la profession, il est riche d'enseignement de voir comment une branche s'empare de la question statistique, comment elle choisit de les construire, comment elle répond à ses besoins en créant ses propres outils d'analyse. Pour le spectacle vivant, c'est un moment inédit et fondateur. Ces travaux ayant été permis par un contexte doublement favorable : la création de l'Observatoire de branche et l'inscription dans le plan d'actions ADEC.

Simplement, je vais vous présenter quelques données de cadrage.

Sur les employeurs, retenir que nous avons séparé la « branche professionnelle » (regroupant les employeurs qui ont pour activité principale le spectacle vivant et qui ont un code APE de la NAF 9001Z, 9002Z, ou 9004Z) du « hors branche professionnelle » (regroupant les employeurs qui n'ont pas pour activité principale le spectacle vivant et sont utilisateurs du GUSO).

En 2008, selon les données AUDIENS, nous avons recensé 17 426 employeurs dans la « branche professionnelle » et 80 870 d'employeurs « hors branche » (elle-même répartie entre les entreprises et les particuliers employeurs). Soit un total de 106 296 employeurs qui ont développé des activités de spectacle vivant, à titre principal ou non. Il en ressort que le spectacle vivant est un secteur d'activité dynamique, avec un volume important d'employeurs.

Coté tendance, il est intéressant de noter que les entreprises « hors branche » ont augmenté de 95 %, sur la période 2000-2008, lié certainement à la montée en puissance du GUSO, qui a été créé en 1999 et rendu obligatoire en 2004. Les entreprises de la branche augmentent de façon plus mesurée : 47 % sur la période avec un turnover de 14 %.

Sur la localisation des employeurs de la « branche professionnelle », la répartition se fait de la façon suivante : l'Ile-de-France arrive en tête, avec 30,7 % des implantations ; suivent Rhône-Alpes et PACA. Ces trois régions concentrent 50 % des employeurs. Quant aux employeurs « hors branche », l'ordre diffère un petit peu : Rhône-Alpes, Ile-de-France et Pays de Loire.

Concernant les salariés, en 2008, au total 213 234 salariés ont exercé une activité de spectacle vivant, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDDU), quel que soit le nombre d'heures (à partir d'1 heure). Derrière ce chiffre, on sait qu'il existe de grandes disparités dans la situation des salariés. Le tableau de bord propose des répartitions des salariés par type de contrat et par familles professionnelles.

Nous avons aussi essayé d'aborder l'étude de l'emploi par le temps de travail mais actuellement ce n'est pas une approche très robuste. C'est un facteur fondamental qu'il faudra prendre en compte. Nous avons par contre des données sur la masse salariale déclarée, qui permettent d'avoir une idée plus précise de la façon dont les professionnels travaillent, tout en ayant en tête que dans notre secteur, la part de la multi-activité est sans doute importante. Les données brutes font globalement ressortir la faiblesse des rémunérations, mais comme nous ne sommes pas en mesure de pouvoir les rapprocher du temps de travail et de prendre en compte la multi-activité, elles sont difficilement appréciables : les salariés qui travaillent peu d'heures sont-ils dans leur totalité dans une situation de grande précarité, n'ayant pas d'autres revenus annexes ? Quelle est la part des salariés occasionnels ? Sont-ils en phase d'insertion ? Ont-ils de manière complémentaire des activités d'auteur ? Travaillent-ils dans des secteurs qu'on appelle connexes (l'audiovisuel, les éditions phonographiques, etc.) ou carrément dans d'autres secteurs ? C'est cela qu'il va nous falloir désormais mieux mesurer.

Pour tenter de résumer, retenons qu'en 2008, 17 426 employeurs de la « branche professionnelle » ont employé 186 463 salariés, soit 63 % des effectifs. Ces 17 426 employeurs de la branche ont déclaré à eux seuls 90 % de la masse salariale, soit 1,2 milliard. Sans surprise, les CDDU sont la forme d'emploi majoritaire (soit 71% des contrats de travail offerts).

Le tableau de bord donne aussi des éléments sur les profils sociodémographiques des salariés : l'âge moyen est de 37 ans, il y a une proportion d'hommes un peu plus importante que de femmes (62 %). Quant à la répartition de l'emploi par activités, il y a 56 % d'artistes-interprètes, 37% de personnels techniques ou administratifs non cadres et 7% de personnels artistiques, techniques ou administratifs cadres.

C'était un peu rapide, nous aurons sans doute l'occasion de reparler de ces chiffres et de les commenter plus en détail.

Jean-François PUJOL

C'était effectivement une présentation flash et avant de donner la parole à la salle, je propose à Philippe Chapelon, en tant que représentant d'un syndicat d'employeurs, de faire quelques commentaires sur le fonctionnement du marché du travail et des entreprises afin d'illustrer ces données.

Philippe CHAPELON, SNES

Premièrement, je voudrais essayer de recadrer, pour les entreprises de spectacle, l'importance des travaux que nous accomplissons au sein des différents organismes et notamment de la CPNEF-SV. Aujourd'hui, nous sommes sur le thème « actions de développement de l'emploi ».

Les entreprises sont véritablement au premier rang pour développer l'emploi. C'est pour cela que nous avons été très attentifs et que nous avons participé à tous les travaux de la mise en place de cet ADEC et de ses travaux statistiques. Pour nous, l'ADEC n'est pas un aboutissement mais une étape dans le travail qu'une organisation professionnelle d'employeurs peut mettre en place.

Pour nous, développer l'emploi, c'est également améliorer l'emploi. Je vous rappelle que le secteur du spectacle vivant est constitué non seulement d'entreprises publiques et mais également d'entreprises du secteur privé, et que la CPNEF-SV réunit ce champ professionnel, dont on a eu les chiffres il y a un instant. Cela a été un long cheminement que de prendre l'habitude de travailler ensemble dans les commissions et des structures d'organisation de la profession.

Une organisation professionnelle comme le SNES, qui représente des producteurs et des tourneurs, a trois actions :

1) L'un des premiers travaux du SNES, pour développer l'emploi, est d'intervenir au niveau des pouvoirs publics. Nous avons rappelé l'importance de la diffusion puisqu'aujourd'hui, un spectacle vivant créé n'est représenté que 5 fois. Je suis heureux d'ailleurs que le ministère de la Culture ait pris conscience depuis quelques années de l'importance de la diffusion.

Un autre thème très important dans le développement de l'emploi concerne les partenariats entre le secteur public et le secteur privé. Tout le monde le sait ici, c'est un cheval de bataille du SNES. Il est effectivement très important qu'une production puisse aller d'un secteur à un autre d'une manière ouverte, que l'accueil des villes sur le territoire national permette que les artistes et les techniciens soient davantage employés. C'est cela le développement de l'emploi.

2) Deuxième volet de l'action du développement de l'emploi, c'est le travail du SNES avec les partenaires sociaux : la mise en place et la structuration du secteur, la mise en place d'une convention unique du spectacle vivant privé après que la convention du secteur public se soit mise en place il y a quelques années.

Nos travaux avec les syndicats de salariés, c'est d'instituer un véritable dialogue social pour mettre en place des règles d'emploi claires et applicables à tout le secteur. Je vais vous donner un exemple : on parle, dans le cadre de cette convention, de la mensualisation : essayer de faire que les artistes et techniciens soient davantage mensualisés. Aujourd'hui, la difficulté, pour les entreprises et pour les salariés, c'est d'avoir des contrats longs. Tout l'objectif de cette convention collective consiste à essayer de susciter des réflexes de mensualisation et quand je dis mensualisation, c'est essayer d'engager les gens sur des périodes les plus longues possible.

3) Le troisième volet, c'est le travail du SNES avec les organismes professionnels comme AUDIENS, l'Afdas, le CMB. Il s'agit de trouver les moyens d'articuler le travail des entreprises, de faire connaître le rôle des organismes – je vois Colette Chardon en face de moi, le CMB –, faire comprendre aux gens que nous avons des outils au service des entreprises et essayer d'améliorer le rôle des uns et des autres dans ce contexte.

Je terminerai en vous présentant une action que nous sommes en train de mettre en place, toujours dans le cadre du développement, de la structuration et de la professionnalisation. Nous sommes en train de labelliser. Nous avons mis en place, à titre expérimental, une démarche de labellisation de nos spectacles : les spectacles SNES. Nous allons commencer, dès Avignon 2011 puisque nous avons plus de 60 spectacles qui y sont présentés, à labelliser les spectacles SNES afin que les entreprises labellisées s'engagent à ce que les minima salariaux, les droits d'auteur et toute la législation sociale et fiscale soient respectés. Cela a l'air simple mais c'est quelque chose de très important.

Aujourd'hui – et on le voit dans toutes les statistiques – le nombre d'entreprises est tellement important et en accroissement – on peut s'en féliciter – qu'il est très important que cette professionnalisation soit mise en application.

Par rapport aux chiffres qui vous ont été donnés, je voulais souligner un point très important. C'est cette dichotomie entre la branche professionnelle et les employeurs occasionnels. C'est un point très important. Cela a été un travail très long, pour présenter les choses : nous avons des masses de chiffres, de nombre d'employeurs qui se présentaient à nous. La difficulté consistait à se dire : « Comment est-ce qu'on va classer les entreprises ? ». Il y a 17 000 entreprises qui représentent 90 % de la masse salariale : est-ce qu'on ne présente que cela et on oublie tout le reste du champ, qui n'est pas le champ professionnel ? Mais pour les salariés, c'est très important d'aborder le « hors branche ». Les salariés, artistes et techniciens, sont engagés aussi bien par des employeurs particuliers que par la branche professionnelle, qui représente 90 % de la masse salariale.

Débat

Anne GUIRIEC, SYNAVI Poitou-Charentes

Je m'interroge depuis longtemps sur ce chiffre de cinq représentations en moyenne par spectacle créé, qui est toujours cité mais souvent variable. J'ai entendu 2,7 ou 3 ou 1,2... D'où ça vient ? J'aimerais bien savoir comment on est arrivé à cette moyenne parce que cela nous semble, en tant que représentants des employeurs et des petites entreprises employeuses, très sujet à caution.

Philippe CHAPELON

J'ai dit 5 justement pour ne pas dire le chiffre que vous avez dit, justement, pour ne pas dire 2,6. Ce chiffre a été donné dans le cadre des entretiens de Valois. Je ne me souviens plus précisément de la source mais ce sont les chiffres qu'on peut retrouver dans les documents. Effectivement, c'est un chiffre très faible, c'est pour cela que j'ai pris le chiffre aux alentours de cinq. J'aurais dû dire un petit peu plus pour ne pas rentrer dans ce débat-là. C'était juste pour montrer que la diffusion est très importante, ce n'était pas pour dire qu'il ne fallait pas qu'il y ait plus de création. Mais quand un artiste travaille pendant un an pour préparer un spectacle, c'est quand même dommage qu'au bout de trois ou quatre représentations, le spectacle s'arrête. C'est cela que ça voulait dire.

Anne GUIRIEC

Nous sommes d'accord mais nous souhaitons énormément, dans la profession, avoir les chiffres, le mode de calcul, savoir exactement ce que représentent ces spectacles qui sont pris en compte.

Jean-François PUJOL

Petite précision : le chiffre indiqué par Philippe Chapelon ne figure pas dans le tableau de bord que nous venons de vous présenter. Il ne porte pas sur ce sujet, mais effectivement, on sait qu'il y a un problème avec la diffusion ; ce chiffre circule et il est variable, selon qu'on est pessimiste ou pas. On dit parfois 2, parfois 3. De toute façon, il est variable selon les disciplines : il est sûr que les spectacles de danse tournent moins que ceux du théâtre – a priori mais ce n'est pas toujours vrai –, que certaines musiques tournent beaucoup moins que d'autres, etc. mais on n'a pas ces chiffres.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

On peut citer deux sources principales, qui sont claires, sur la fourniture de ces chiffres. Il y a l'ONDA, Office National de Diffusion Artistique, qui établit des statistiques précises sur les entreprises qu'elle aide à la diffusion, les organisateurs de spectacles et les compagnies. La deuxième source, c'est le ministère de la Culture : ce sont les statistiques qui sont communiquées mensuellement ou trimestriellement, venant des institutions, centres dramatiques, centre national et institutions subventionnées. Ce sont donc des chiffres fiables...

Anne GUIRIEC

Mais extrêmement partiels...

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Certainement. Evidemment on ne peut pas faire une extension et dire « ce chiffre-là peut être le chiffre réel », mais en tout cas, ce que l'on peut constater, du dire même des compagnies et des producteurs de spectacles, c'est que les spectacles tournent peu. Cela, on peut le dire.

Laure MAZET, COREPS Languedoc-Roussillon

Je reviens sur le tableau de bord et les éléments que Carole Zavadski regrettait de ne pas avoir. Il est vrai qu'il serait très intéressant d'avoir le volume horaire, en fonction des branches professionnelles ou non professionnelles. Qu'est-ce que représente par exemple le travail, via le GUSO, pour un professionnel dans sa possibilité de faire ses heures ? Est-ce que c'est important ou est-ce que c'est à la marge en équivalent temps plein ? Ce serait vraiment très intéressant de pouvoir compléter et pousser plus loin cette analyse.

Carole ZAVADSKI

On va certainement arriver à avoir ces éléments par une autre source, celle de Pôle emploi, qu'on n'a pas pu mobiliser jusqu'ici. Avec Pôle emploi, on aura une approche uniquement sur les CDD d'usage, les intermittents, qui permettra d'approcher le métier, les temps de travail, déclarés évidemment, les rémunérations et les revenus annexes, et cela par secteurs d'activités. On pourra compléter nos données de cadrages actuelles par une analyse plus centrée sur le parcours professionnel des salariés.

Isabelle GENTILHOMME, SNDTP

Pour compléter ces propos, il est important aussi de savoir, que, notamment pour les artistes, il faut tenir compte de leurs activités dans le secteur de l'audiovisuel. Là, on a des chiffres qui ne concernent que le spectacle vivant. D'où des volumes d'emploi qui peuvent apparaître comme étant un peu restreints ; or, il faudrait pouvoir voir aussi ce qui se passe dans l'audiovisuel.

Carole ZAVADSKI

C'est effectivement ce que j'ai essayé de pointer tout à l'heure en parlant de multi-activité. Puisque j'ai la parole, je vais la garder. Tout à l'heure, j'ai présenté les chiffres du marché du travail venant de la source AUDIENS. Dans notre tableau de bord, il y a également une partie importante consacrée à la formation professionnelle. Il s'agit maintenant d'introduire la seconde partie de la table ronde qui porte sur la question de la structuration de la formation.

Quels critères retenir pour reconnaître la qualité d'une formation professionnelle ?

Carole ZAVADSKI

Avant d'engager des travaux sur la formation professionnelle, il s'agissait de rendre plus lisible l'offre existante, qu'elle soit initiale ou continue. L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications a ainsi créé un répertoire, à visée informative. L'inscription des formations n'est pas obligatoire et n'apporte pas de reconnaissance particulière. A ce titre, le répertoire des formations de la branche est à distinguer clairement du RNCP.

Le répertoire des formations est un outil en ligne⁵. Il est informatif mais son exploitation nous permet d'avoir un état de l'offre. Cette limite indiquée, on peut quand même tirer quelques enseignements de son contenu. Ce répertoire comporte actuellement à peu près 400 formations de longue durée, de plus de 400 heures, qui préparent aux métiers du spectacle (artistiques, techniques ou administratifs), qu'elles soient initiales ou continues. Il faut évidemment avoir en tête qu'il existe en parallèle une offre considérable de formations courtes, qui ne figurent pas dans ce répertoire.

Premier constat issu de notre répertoire : la répartition entre les formations initiales et continues, n'est pas très tranchée. Souvent, elles sont accessibles sous ces deux modalités, ce qui induit des publics variés.

Un autre chiffre extrait du tableau de bord que je tenais à indiquer vient de l'Afdas : en 2008, 26 526 professionnels ont bénéficié d'actions de formation continue. L'approche choisie est toujours celle par type de contrat de travail (répartition par CDI, CDD, CDDU). Nous n'avons pas voulu faire de paquets permanents/intermittents car cette sémantique ne revêt pas les mêmes catégories selon les institutions sociales. Je vous invite aussi à ne pas rapprocher ce chiffre de bénéficiaires avec le volume de salariés que je vous ai indiqué tout à l'heure car parmi eux il y a des personnes qui ont travaillé suffisamment pour être ayants droit à l'Afdas ou qui ont eu des activités de spectacle à titre occasionnel. On ne peut donc pas faire un ratio sur la base de ces chiffres pour connaître le taux d'accès à la formation, ce serait faux.

26 526 salariés bénéficiaires donc. Parmi eux, plus de 9 000 artistes du spectacle vivant (dont vous avez la répartition : 570 en CDI, 217 en CDD et 8 228 en CDDU), qui ont pu travailler pour d'autres secteurs, notamment l'audiovisuel. Ensuite, 6 210 bénéficiaires de formation chez les techniciens et 7 214 bénéficiaires chez les personnels administratifs.

Sur la socio-démographie des bénéficiaires de formation continue, on retrouve la composition des salariés puisque ce sont les hommes qui sont légèrement plus bénéficiaires à 52 %. La demande en formation vient principalement des moins de 40 ans mais on a vu tout à l'heure que l'âge moyen des salariés était de 37 ans, donc c'est assez logique. Concernant le type de formation demandé, on voit qu'il y a une forte demande de tout ce qui est formation transversale (bureautique, encadrement, langues, sécurité, transport...) suivi des formations artistiques, qui correspondent au cœur du métier. Ce sont quelques données-cadres introductives, l'Afdas les complétera lors de la seconde table ronde.

Jean-François PUJOL

On constate une fois de plus que que l'offre de formation est assez considérable (trop ?) et qu'elle s'est développée fortement assez récemment. C'est un marché assez florissant, même s'il faut le dire avec quelque précaution pour « ne pas fâcher » ! Face à la création de toutes ces formations, l'un des rôles de la CPNEF-SV est d'inciter les organismes à bien les articuler avec l'emploi, à prendre en compte au moment de leur conception la relation emploi/formation. Cette relation emploi/formation est au cœur de la démarche de la reconnaissance de la qualité de l'offre que la branche souhaite mettre en place. Le suivi de l'insertion professionnelle par les organismes de formation doit aussi se développer et va dans le même sens : qu'est ce qui se passe à la sortie d'une formation ? Dans cette perspective, la CPNEF-SV a confié deux études au CEREQ que va nous présenter Michel Théry.

⁵ www.cpnefsv.org

Michel THERY, CEREQ

Je dois avant tout préciser que ce travail visant à mettre en place ou identifier des « indicateurs qualité » n'a été possible que grâce à l'appui de l'Afdas, qui nous a servi de correspondant pour conduire une enquête auprès de tous les organismes qui figurent dans le répertoire de la branche. Le questionnaire a donc été envoyé aux organismes de formation repérés. Sur la base des réponses à l'enquête, le CEREQ a fait des propositions à la CPNEF-SV pour mettre en place un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre sur cette dimension de la relation avec l'emploi. Je suppose que la raison pour laquelle ce travail nous a été confié est que Monsieur Wauquiez⁶ nous avait confié un travail sur ce thème de la qualité en matière de demande et d'offre de formation continue.

Le secteur du spectacle vivant est sans doute assez spécifique. Nous avons essayé de voir dans quelle mesure il ressemblait aux autres secteurs et ce qui l'en différenciait. Nous allons le voir rapidement. La statistique sur laquelle je m'appuie est issue des bilans pédagogiques financiers que les organismes de formation continue sont censés adresser aux services des DIRECCTE. Le nombre d'heures réalisées en moyenne, tous secteurs confondus, est de 51 heures tandis que dans le secteur du spectacle vivant, c'est deux fois plus : 102 heures.

Le deuxième chiffre surprenant, est que la part des stagiaires qui paient eux-mêmes leur formation est en général faible, 5 %, alors que dans le spectacle vivant, c'est 28 %.

On voit bien qu'on ne peut pas se servir des statistiques générales pour comprendre la particularité et la spécificité du secteur du spectacle vivant. Il est totalement spécifique et mérite donc des enquêtes particulières.

Je me permets de rajouter que la base sur laquelle nous avons construit notre sondage, le répertoire de la branche des organismes de plus de 400 heures, fait que le secteur du spectacle vivant, en avance sur ce point-là comme sur beaucoup d'autres en matière de travail et de formation, distingue peu la formation initiale de la formation continue. Il s'approche ainsi – il ne faut pas dire « *life long Learning* » – de l'objectif de « formation tout au long de la vie », qui est l'objectif européen, auquel la France participe.

Nous avons ensuite essayé de voir comment on pouvait définir la qualité. S'agissant de formation professionnelle, la question est : est-ce que ceux qui enseignent connaissent et pratiquent les métiers ? Et jusqu'à quel point ? Parler de formation professionnelle sans professionnels est un véritable paradoxe. C'est un paradoxe très français, particulièrement répandu au ministère de l'Education Nationale. Cela reste notamment paradoxal ici puisque c'est pour les formations des artistes que les référentiels d'emploi sont le plus faiblement utilisés.

Il nous semble qu'il y a sur ce point des progrès à faire. On peut le voir sur la diapositive suivante. Lorsqu'on regarde la participation des professionnels eux-mêmes à l'enseignement, c'est dans le domaine artistique qu'il est relativement le plus faible, par rapport au domaine technique et administratif. Là aussi, il y a des progrès à faire puisque la question qui nous était posée était : comment progresser dans la qualité ? Voilà une voie de progression possible dans la qualité : une plus grande, une meilleure connaissance du contenu précis des métiers par les organismes de formation et la création de référentiels sérieux. Le deuxième aspect, c'est une plus forte participation des professionnels à la fois à l'enseignement et aux évaluations.

Voilà les deux grandes conclusions, un peu à l'emporte-pièce, pour les formations artistiques alors même que dans le cas des formations des techniciens et des administratifs, la présence et la référence au monde professionnel est beaucoup plus présente. Donc, ces résultats ne sont que comparatifs.

Je dois rajouter que nous faisons une statistique sur la base d'un taux de réponse faible à notre enquête. Devinez quels sont les organismes de formation qui n'ont pas répondu ? Les milieux universitaires. C'est un constat en soit. Les universités, à l'égard des critères que nous mettons en œuvre, ont le sentiment, probablement diffusé au sein de leur ministère, de leur propre qualité et méprisent des démarches qui viseraient à tenter de la qualifier de manière externe. Ils sont à la fois juge et partie, ce qui est toujours extrêmement dangereux en la matière.

⁶ Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi

Carole ZAVADSKI

Le rapport sur la question de la reconnaissance de la qualité de l'offre de formation rendu par le CEREQ est disponible sur le site⁷. Les recommandations qui le concluent, notamment la création d'un label délivré par la branche, sont en discussion en sein de la CPNEF-SV. Il est probable que le répertoire existant soit modifié afin de mieux faire apparaître comment les organismes de formation ont pris en compte la relation emploi/formation.

Je souhaite préciser que l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications a commencé ses travaux par la production de statistiques : nous avons besoin de développer d'abord une approche quantitative, comme je l'ai dit tout à l'heure, on voulait se compter. Aujourd'hui l'Observatoire va piloter une étude de nature plus qualitative sur la relation emploi/formation. Il nous semble essentiel désormais, en tant que CPNEF (E et F : Emploi et Formation), de voir ce qui se passe en matière d'insertion professionnelle, d'étudier le rôle de la formation, l'articulation formation/emploi.

De nouveau, nous avons choisi le CEREQ parce que cela nous paraît logique de continuer avec des équipes qui ont travaillé sur les aspects statistiques et sur la qualité de l'offre. C'est donc le troisième chantier conduit pour le spectacle vivant par le CEREQ que nous présente Michel Théry.

Quelle insertion professionnelle après la formation ?

Michel THERY

Merci de votre confiance. Ce thème nous intéresse fortement parce qu'aucun d'entre nous n'est indifférent à la question de la diffusion de la culture et en particulier du spectacle. Ce qui nous a amené à avoir accepté de travailler pour la CPNEF-SV mais à des coûts si faibles que je n'ose pas trop les évoquer avec mon Secrétaire Général, dans ces périodes de disette !

La question de la relation emploi/formation est la raison pour laquelle le CEREQ a été créé en 1971, avec la vision, à l'époque, du Commissariat Général du Plan qui prétendait organiser les classes à partir d'une prévision des emplois. Et qui donc présupposait une adéquation entre la formation et l'emploi, adéquation qui n'a jamais fonctionné mais qui continue à être le mythe communément partagé.

Dans le cadre de l'étude qui nous a été confiée par la CPNEF-SV, nous allons tenter de mesurer le degré d'adéquation entre les formations et l'emploi. Nous allons procéder en deux temps.

Le premier volet de l'étude porte sur la relation formation initiale / emploi, à partir de l'enquête *Génération* que nous conduisons habituellement. Tous les trois ans, le CEREQ interroge 50 000 jeunes, et les autres années, des volumes un peu moins importants. J'ai choisi de retenir 2004, date d'interrogation d'une génération qui est sortie de formation initiale trois ans auparavant, en 2001, et que nous réinterrogeons en 2007. Avec cela, on peut avoir une idée de l'ensemble du parcours professionnel entre le moment de la sortie « scolaire » et celui de la dernière interrogation.

Nous devons isoler les formations du spectacle vivant. Ce travail démarre et nous aurons besoin de l'appui de l'Observatoire pour nous assurer que ces formations que nous désignons comme étant des formations professionnelles du secteur du spectacle vivant sont les bonnes.

Un premier regard sur le sujet montre qu'il y a plus de personnes sortant d'autres formations (formations à caractère littéraire ou à caractère beaucoup plus général), qui se prenant d'amour pour le spectacle vivant et y trouvant une manière d'exercer leur talent, pratiquent effectivement les métiers du spectacle vivant plutôt que les personnes qui sortent des formations du spectacle vivant. En proportion, c'est beaucoup plus faible mais grâce à cette comparaison, nous allons mesurer la pertinence des thèses adéquationnistes dans le spectacle vivant : c'est le premier travail.

L'approche choisie est donc statistique. La statistique peut mentir. Donc, pour essayer de ne pas trop vous mentir, on va de plus conduire des entretiens qualitatifs. Suite à l'approche statistique, on va faire une classification, on va décrire des types de comportement. Puis, on va aller interroger des gens qui appartiennent à ces types. On fera ces entretiens par téléphone. Grâce à ça, on va gagner du temps, et limiter les coûts de l'étude. On va vérifier auprès d'eux que les résultats issus de l'analyse statistique sont justes.

⁷ www.cpnefsv.org

Le second volet de l'étude, porte sur la relation formation continue /emploi. On va prendre des personnes qui ont au moins trois ans d'expérience professionnelle. On va interroger des organismes de formation afin qu'ils nous adressent la liste des personnes qui ont participé, à une année donnée, à une formation, et si possible un peu plus que les noms (ce serait mieux si on pouvait avoir des adresses, des choses de ce genre...). A partir de là, on va transmettre ces listes de personnes à AUDIENS qui grâce à ses fichiers va regarder ce qu'elles faisaient dans les trois années qui ont précédé leur formation continue, et ce qu'elles ont fait dans les trois années qui ont suivi.

Donc les questions sont : est-ce que cette formation a été pour ces personnes une manière d'accroître ce que nous avons appelé la densité de leur emploi ? Est-ce que cela a été aussi une manière de voir progresser leurs rémunérations ? Je vous rassure tout de suite : quand on fait une interrogation générale sur cette question, la relation entre la formation continue et l'augmentation du salaire n'existe pas en France. Elle existe en Allemagne, dans d'autres pays, mais pas en France. Peut-être qu'on va trouver cela... Par contre, la question de la densité d'emploi n'est peut-être pas une question sans importance, au moins pour ceux qui sont dans le système de CDDU. Est-ce qu'ils travaillent plus souvent ? Est-ce qu'ils accèdent plus aisément à l'indemnisation du chômage qu'avant la formation à laquelle ils ont participé ? Avec une hypothèse derrière : au-delà de la formation, l'importance d'y participer, c'est l'accroissement du réseau. Pour aller dans le sens des analyses de Pierre-Michel Menger, nous dirons cela : l'effet réseau, c'est côtoyer d'autres personnes et, par-là même, agrandir le champ des possibilités qui pourraient s'ouvrir à eux en matière de travail.

Là aussi, pour ne pas raconter de bêtises, on va essayer de faire des entretiens en face à face avec quelques-unes de ces personnes pour voir si à chaque fois qu'on aura déterminé un type, ce qu'on dit n'est pas en réalité induit par de toutes autres réalités que celles que nous prête la statistique. Nous sommes obligés d'être modestes en la matière mais la forte participation d'AUDIENS à cette opération me donne l'occasion de dire qu'on a là quelque chose de formidable : on peut regarder le dessin des carrières et à travers ça, on peut porter un jugement sur l'efficacité ou l'efficacités des formations continues dispensées. Parce qu'en France, pour porter un jugement sur ce problème, on demande à l'organisme de formation, « que sont devenus vos stagiaires ? », alors qu'il n'est pas nécessairement outillé pour faire remonter des éléments purement déclaratifs. Et personne d'autre que l'organisme de formation ne va vérifier ce que sont devenus les stagiaires. C'est donc une incitation manifeste au mensonge. Là, on aura peut-être un bout de vérité. En tous cas, cette approche est un coup de sonde qui nous permet de tester ce type de méthode et voir ce qu'on peut en tirer.

Jean-François PUJOL

D'avance, la CPNEF-SV remercie les organismes de formation qui seront volontaires pour participer à cette étude. L'objectif n'est bien sûr pas d'évaluer les organismes de formation en tant que tels, mais l'impact des formations suivies par les professionnel sur leur emploi.

Débat

Patrick FERRIER, CFPTS, AFASAM

Je voudrais intervenir sur la dernière partie. Je suis ravi du choix de cette orientation statistique et de croisement des fichiers que la profession demande depuis fort longtemps. Cela apportera aussi des éléments qualitatifs sur la formation. Si des personnes entrent en formation, que derrière il y a de l'emploi, que c'est avéré par des chiffres donnés indépendamment de l'organisme de formation, c'est un curseur qualitatif intéressant. Que ce soit pour nos apprentis ou nos stagiaires qui passent en formation continue au CFPTS.

J'ai l'honneur de présider l'association Art et Techniques qui regroupe différents organismes de formation : ISTS, TNS, STAFF, LFI, l'ENSATT, j'espère que je n'en oublie pas. On a été informés de cette étude, et les uns et les autres on essaiera d'y participer. En tout cas, notre association y réfléchit.

Sur ces aspects de croisement de fichiers, on a une petite réserve. On est porteurs, au CFPTS, de quelque chose d'important puisqu'on a une norme NF Service, donc une norme ISO, qui nous contraint à des traçabilités de documents, et bien sûr, à des procédures Informatique et Liberté. Si vous nous demandez des noms, des fichiers, de nos stagiaires, leurs numéros de téléphone, ce qu'ils sont devenus, les contenus, ce qu'ils ont demandé... il faudra que nous réfléchissions ensemble vis-à-vis de la CNIL. Je compte évidemment, en tant que directeur, appliquer la loi Informatique et Liberté. J'avais fait part à la CPNEF-SV de ces difficultés potentielles qu'il faudra lever ensemble.

Michel THERY

Ça y est, la demande a été adressée à la Commission Informatique et Liberté. Evidemment, nous ne travaillons jamais sans l'accord de cette Commission, et à l'évidence aussi, notre engagement sera que les résultats soient anonymes. Pour l'instant, nous n'avons pas encore de réponse mais nous avons bon espoir d'avoir une autorisation.

Fabien ANDRE, SYNDEAC Bretagne

Je voulais revenir sur le volet emploi. Je trouve assez intéressant d'observer la différence entre les employeurs de la « branche professionnelle » et le « hors branche professionnelle ». Mais à titre individuel, je pense que leur augmentation est une tendance assez inquiétante, en tout cas révélatrice de bouleversements de la profession depuis 2000, puisque les données sont sur la période 2000-2008.

On constate qu'il y a une explosion du secteur « hors branche professionnelle », que ce secteur est très mal structuré, notamment administrativement, qu'il est extrêmement pauvre – on le voit bien dans les chiffres de sa masse salariale, en tout cas dans ce qu'il consacre à l'emploi dans notre secteur. Malheureusement, cela se multiplie, avec ce mot barbare, le *turnover*, énorme dans ce secteur-là. Il y a une tendance de fond qui apparaît là, dont il faudrait peut-être se préoccuper plus concrètement au sein des organisations professionnelles. Ce n'est pas anodin de constater qu'il y a cinq fois plus de salariés employés au cours de la période 2000-2008 dans le secteur « hors branche », que la même progression a cours dans le secteur « branche professionnelle », mais avec une augmentation de la masse salariale et du nombre d'entreprises autrement différents pour ce même secteur « hors branche ». Tendance que je trouve inquiétante mais qui mérite, en tout cas, d'être observée de près et avec, du coup, un revenu par salarié quatre fois moins important.

Sur le volet formation, je m'étonne aussi de constater, ce que vous mettez heureusement en valeur aujourd'hui, que cinq fois plus de financements des formations professionnelles sont à la charge des salariés eux-mêmes dans notre secteur. Là aussi, d'un point de vue social et de précarité de notre secteur, c'est un chiffre assez criant, en tout cas une inégalité dans l'accès à la formation pour nos secteurs, que ce soit pour des domaines artistiques, techniques ou administratifs.

Michel THERY

Je peux commenter ce dernier point. Il faudra vérifier dans les entretiens ce dont il s'agit parce qu'on mélange probablement beaucoup de choses. Vous parliez de professionnels mais il y a peut-être pas mal d'amateurs dans cette affaire ou de salariés « occasionnels ». Mais quand je regarde la situation française par rapport au reste de l'Europe, la France est le pays d'Europe où les salariés se forment le plus sur leur temps de travail et payés par leur entreprise. Il y a donc une relation entre le fait que l'entreprise paie et rafle la mise. Il n'y a pas de progression professionnelle liée à la formation puisque personne ne la paie, sauf l'entreprise. Et par contre, quand on regarde, dans la part des entreprises, quels gains elles en font, il y a effectivement d'importants gains de productivité qui sont réalisés par les entreprises qui forment. C'est celui qui paie l'investissement en formation qui en tire les subsides : voilà la leçon de cette histoire. Et il me semble qu'en la matière, malgré tout, la présence importante de personnes qui investissent leur propre argent dans des formations est peut-être le gage de gains futurs pour elles.

Isabelle GENTILHOMME

Pour répondre à la notion d'augmentation du nombre d'employeurs du « hors branche », il faut être très attentif au fait qu'il correspond au champ du GUSO, et donc qu'il y a les employeurs particuliers, qui ne sont pas des entreprises. Ils représentent quand même 25 700 employeurs, donc plus que le nombre d'entreprises du secteur du spectacle vivant (qui est de 17 400). Il faut être très attentif à cela et vous verrez dans le tableau de bord qu'on a mis des réserves à chaque fois : ne pas confondre entreprise et employeur, ne pas confondre tout ce qui est dans le champ du spectacle vivant et une activité du secteur de l'audiovisuel ou autre...

Fabien ANDRE

Je souhaite aussi faire un parallèle avec ce qu'on constate depuis deux-trois ans. Des mesures gouvernementales sont allées dans ce sens : un certain nombre d'artistes interprètes, musiciens en grande partie, se lancent dans l'auto-entrepreneuriat, en substitut de l'intermittence. Là aussi, il y a une tendance lourde qu'il ne faut pas sous-estimer.

Philippe CHAPELON

Cette inquiétude, nous la partageons tous. D'après les chiffres qu'on a par l'ensemble des organismes, 90 % et plus des entreprises ont moins de cinq salariés permanents, dans le secteur dit professionnel. Vous pouvez imaginer ce qu'est celui qu'on a appelé « hors branche professionnelle ». Il y a effectivement un énorme développement mais il faut se souvenir que les 90 % de la masse salariale sont générés par les 17 400 entreprises de la branche professionnelle. Il faut compter par rapport aux 5 % des 10 % restants. C'est la première chose que je voulais dire en réponse.

La deuxième chose concerne la qualité de l'offre : il faut rappeler le rôle très important des partenaires sociaux. Nous veillons, vu la diversité des entreprises qui constituent le champ, à ce qu'il y ait une adéquation des formations avec les demandes du secteur, que ce soient les salariés et les entreprises. Cela donne lieu à un énorme travail, très fructueux, entre l'Afdas et la CPNEF-SV, pour identifier les priorités de formation de la branche.

Quelles réponses la branche peut-elle apporter aux besoins de formation ?

Jean-François PUJOL

Le dernier sujet à aborder lors de cette table-ronde afin de rendre compte des travaux nationaux en cours dans le cadre de l'ADEC, concerne l'adaptation de l'offre de formation aux besoins de la branche ainsi que la possibilité de valider certaines formations selon une modalité particulière. Il n'est pas très connu que les branches peuvent être à l'initiative de la création de formations, peuvent habilitier des organismes de formation et même délivrer des certifications, qu'on appelle des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle). Les CQP sont créés par les CPNEF. Ils complètent les diplômes d'Etat et les titres inscrits au RNCP. Ils permettent de valider une formation. Un accord de branche a été conclu en 2007 dans le spectacle vivant, étendu, qui définit leur objet.

Stanislas Surun, va nous présenter comment les CQP seront mis en œuvre dans le spectacle vivant, ainsi que la démarche CCP (Certificat de Compétences Professionnelles) qui est tout à fait inédite et spécifique à notre branche.

Stanislas SURUN, SYNPASE

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de tracer, de reconnaître plus formellement, les compétences acquises par les salariés et les formations de qualité. Ainsi, cet accord ADEC, comporte une action intitulée « structurer l'offre de formation initiale et continue » qui vise entre autre chose à compléter l'appareil de formation (diplômes et titres) par la création de CQP.

Le CQP s'inscrit dans le contexte de la formation professionnelle « tout au long de la vie » : développer le parcours professionnel, consolider les acquis, les valoriser. Il s'inscrit aussi dans la logique de parcours de courte durée, avec des principes de modules. Il n'est pas permis à tous les salariés de quitter leur emploi pour une période longue parce qu'ils sortent d'un contexte économique et du marché du travail et dans ces cas-là, il est préférable qu'ils fassent des modules qui aboutissent éventuellement à une validation qui soit CQP ou CCP.

Dans cette optique, les partenaires sociaux ont mené une étude d'opportunité sur la création de CQP pour identifier les besoins : quels CQP faut-il créer ? La CPNEF-SV a interrogé les syndicats, la CNC (Commission Nationale des Certifications Professionnelles), la DGCA, l'Afdas, je remercie au passage Kris Ludhor pour son travail et sa collaboration, les organismes de formation, etc.

Il est ressorti de ce travail exploratoire un certain nombre de constats et de recommandations sur l'usage et le positionnement des CQP, ainsi que des CQP possibles. Cela a notamment permis de bien poser que les CQP correspondent à des qualifications, c'est-à-dire à des métiers ou des emplois précis. Or il est également remonté de l'étude d'opportunité des besoins de validation de formations portant sur des aspects plus transversaux, communs à plusieurs emplois. D'où l'idée de mettre en place aussi des CCP (Certificats de Compétences Professionnelles validant cette fois des compétences et non des qualifications). Les CCP ne sont pas à proprement parlé des certifications, ce vocable étant réservé à l'ensemble des diplômes, titres et CQP.

Pour délivrer des CQP, les organismes de formation qui les préparent doivent être agréés par la CPNEF-SV. Pour ce faire, elle procédera par appel d'offre comportant un cahier des charges : les organismes de formation déposeront un dossier, qui sera agréé, ou pas, par la CPNEF-SV en fonction d'un certain nombre de critères. A partir du moment où il y a un cahier des charges, on sait ce qu'il y a dans les formations. Il faut qu'elles respectent les attendus de la branche.

Suite à l'étude, les partenaires sociaux réunis au sein de la CPNEF-SV ont ensuite décidé de retenir un certain nombre de métiers ou de compétences pour expérimenter ces travaux. Au niveau du CQP, on a décidé d'aller vers la création d'un CQP d'électricien, d'un rigger-accrocheur... On travaille actuellement avec l'Afdas sur les aspects formels et procéduriers afin de bien caler la procédure. Cela homogénéisera les lancements des appels d'offre pour les différents CQP qui suivront. Le premier appel d'offre devrait être lancé d'ici la fin de l'année 2011.

Au niveau du CCP : nous avons retenu la gestion sonore, sur lequel un appel d'offre a déjà été conduit, ainsi que la prévention des risques, avec un appel d'offre en cours, et nous allons travailler prochainement sur un CCP d'accroche-levage.

Sur le CCP de gestion sonore, nous avons travaillé en collaboration avec le CMB, AGI-SON et l'Afdas. Nous avons élaboré un cahier des charges dont l'objectif est de mettre en place une formation à la prévention des risques sonores pour les intervenants du spectacle, du technicien à l'artiste, à l'administrateur, au donneur d'ordres. Et que tous ces différents métiers puissent se rencontrer lors de ce temps de formation commun : il est important qu'ils puissent échanger pendant la formation.

Le principe retenu pour le format des CCP est que ce soient des modules relativement courts – ça ne va pas plaire à un certain nombre, les centres de formation entre autres qui veulent un peu rallonger... On est aussi garants d'un budget, on essaie d'être efficaces. L'esprit des modules courts, c'est aussi pour que les personnes ne s'éloignent pas trop longtemps du monde du travail, et qu'on puisse sensibiliser un maximum de personnes. Donc le 1^{er} CCP à la gestion sonore correspond à un 1 jour. Il y a délivrance du CCP par l'organisme de formation au nom de la CPNEF-SV si le stagiaire réussit l'évaluation terminale (un QCM). Une dizaine d'organismes sera probablement agréé pour cette première année. Le CCP à la prévention des risques est conçu de la même façon.

Jean-François PUJOL

Nous allons clore cette table ronde. Nous vous proposons de regarder un petit film, en guise d'introduction à la deuxième table ronde. Il a été conçu par l'Afdas dans le cadre des travaux qu'il a porté sur la formation en alternance⁸.

⁸ Film extrait du site www.alternance-spectacle.fr

Table ronde 2

Développer les compétences et construire des parcours professionnels

Les questions traitées :

*Comment adapter l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés ?
Comment identifier les priorités de formation en régions ?
Quels moyens et partenariats faut-il développer pour favoriser l'accès à la formation ?
Comment reconnaître et valoriser les compétences des salariés ?*

Les réalisations présentées :

*Recensement des besoins en formation des entreprises et des salariés
Plans de formation régionaux
Processus d'accompagnement à la VAE à l'Université
Site internet dédié à l'alternance
Bilans de Compétences Professionnels Spectacle Vivant*

Les intervenants :

*Yasmina REDOUANE, DIRECCTE Ile-de-France – Chargée de mission, Service mutations de l'emploi et des compétences
Cécile KRAKOVITCH, La Belle Ouvrage – Codirectrice, consultante et psychologue
Isabelle GENTILHOMME, SNDTP – Déléguée générale
Yves MUCHEMBLED, Afdas – Directeur régional - Délégation Nord
Valentine LECOMTE, Filage Formation – Administratrice de production et formations
Cédric PELLISSIER, Conseil régional Rhône-Alpes – Chargé de mission emploi, formation, économie
Annick TATON, DIRECCTE Rhône-Alpes – Directrice du travail, Chargée du département mutations de l'emploi et des compétences
Karine DUQUESNOY, ARENES – Directrice des Ressources Humaines de l'EPPGHV
Stéphan LE SAGERE, SMA – Secrétaire national adjoint*

La table ronde est animée par Kris LUDHOR, Directeur du développement de l'Afdas

Kris LUDHOR, Afdas

L'objectif des propos de cette table ronde est de présenter et d'illustrer les travaux qui sont en cours en phase expérimentale, conduits par l'Afdas – qui a été désigné comme organisme relais pour mettre en œuvre tout ce volet de l'accord-cadre national ADEC – en liaison et en synergie avec toutes les parties prenantes et les partenaires : l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux ; et évidemment, la CPNEF-SV qui, tout au long de ces travaux, a été un partenaire-relais pivot.

Ces travaux correspondent à l'axe 3 de l'accord ADEC dont l'objectif général est d'adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels.

Vous me permettez quand même de rappeler en quelques mots que l'Afdas a été créée en 1972 par les partenaires sociaux et que le spectacle vivant fait partie des branches qui sont à l'origine de sa création, avec le cinéma et l'audiovisuel, le cinéma surtout (en 1972 l'audiovisuel n'était pas encore présent). L'Afdas comprend six délégations régionales qui constituent une réelle force de relais pour la mise en œuvre régionale de l'ADEC sur les territoires. L'Afdas gère la formation des employeurs mais aussi des salariés à travers sa casquette d'OPACIF. L'Afdas gère ainsi les dispositifs de la formation professionnelle continue pour tous les salariés du spectacle vivant, qu'ils soient en CDI, CDD et CDDU. L'Afdas est également gestionnaire de la taxe d'apprentissage par délégation de l'APDS et alimente les CFA de la branche. Donc très naturellement, comme vous le savez, puisque les CDDU sont multi-employeurs, multi-activités, l'Afdas constitue particulièrement pour cette population une direction de formation nationale des CDDU.

Comme vous le savez, la formation ne fait sens que par rapport à des contextes, à des éléments qui caractérisent et illustrent des évolutions professionnelles, des aspects économiques, des aspects de difficulté d'emploi, des aspects de développement des compétences.

Pour ce qui concerne l'Afdas, les travaux que nous avons engagés au titre de l'accord ADEC du spectacle vivant depuis 2009, qui continuent en 2010, et qui se poursuivront évidemment en 2011, s'articulent autour de quatre grands domaines ou thématiques.

La première action conduite par l'Afdas porte sur la formation en alternance. Elle vise à mieux faire connaître et à promouvoir la formation en alternance particulièrement auprès des employeurs du spectacle vivant. Pas mal d'entre eux connaissent et maîtrisent ce que l'on appelle communément les contrats aidés, mais moins les contrats en alternance, qui sont de véritables tremplins vers l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la pérennisation des postes des nouveaux entrants dans la branche.

La deuxième action conduite par l'Afdas porte sur l'élaboration et la construction d'une offre de formation constituée de parcours modulaires « métier ».

La troisième action porte sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et a été menée, je vous le présenterai, avec le réseau universitaire.

Enfin, la quatrième action concerne la mise en place d'une démarche tout à fait novatrice et spécifique au spectacle vivant, qui, à ma connaissance, n'existe pas dans d'autres branches professionnelles : le Bilan de Compétences Professionnel Spectacle Vivant (BCP-SV).

Comment adapter l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés ?

Kris LUDHOR, Afdas

D'abord quelques éléments de contexte pour compléter les éléments présentés lors de la table ronde n°1. Revenons sur les contours de la branche du spectacle vivant : plus de 17 400 entreprises (18 000 selon notre institution en 2010, dont le champ n'est pas tout à fait identique à celui d'AUDIENS) et 186 463 salariés. Comment se répartissent ces emplois ? 13 % en CDI, 16 % en CDD de droit commun et 71 % sous un statut d'emploi de CDD d'usage, intermittent du spectacle. A partir de cette photographie, dans le cadre de l'ADEC, sur les notions de sécurisation des parcours professionnels, de renforcement des compétences, et sur les moyens donnés aux individus pour pouvoir être plus en phase avec l'emploi pour faire face à d'éventuelles difficultés de parcours. L'importance du volume d'emploi en CDD et CDDU démontre ainsi tout l'intérêt de la démarche ADEC.

Il a donc fallu qu'on travaille, en lien avec les partenaires associés (Etat, Conseils régionaux, CPNEF-SV...), sur l'axe où l'Afdas est organisme relais pour déterminer des notions de priorisation des publics pour lesquels on voulait réserver en particulier les financements, que l'on a pu obtenir des

partenaires publics au titre de l'ADEC. Ainsi, les salariés retenus comme bénéficiaires prioritaires sont les salariés dont l'emploi est menacé et ayant besoin d'évoluer professionnellement, c'est-à-dire ceux qui sont en situation de mobilité, choisie ou non (reconversion) ; les salariés dont la qualification est devenue insuffisante sont également prioritaires.

Ajoutons à cela, que l'action de l'Afdas, outre l'action alternance, a déjà été portée prioritairement vers les professionnels de plus de 45 ans. En effet, lorsqu'on analyse la démographie des salariés du spectacle vivant, 75 % des salariés ont moins de 45 ans et donc seulement 25 % d'entre eux ont plus de 45 ans. La question du maintien dans l'activité dans le secteur, la question du développement des compétences tout au long de la carrière, sont donc particulièrement importantes. C'est pourquoi, en phase avec nos partenaires, nous avons choisi de prioriser les actions et les financements obtenus, transversalement, qu'on soit artiste, technicien ou que l'on occupe un métier administratif, vers les plus de 45 ans.

Ensuite, nous avons voulu accorder une attention particulière aux artistes. Ils sont les plus nombreux et en même temps, ce sont ceux qui connaissent les baisses d'activité les plus phénoménales et les plus brutales.

Troisièmement, les autres publics ciblés sont ceux rencontrant des ruptures de parcours inhérentes à un problème physique, une blessure, des problèmes de TMS (troubles musculo-squelettiques), etc. Les techniciens à ce titre constituent aussi un public prioritaire pour l'affectation des financements et la mise en place d'actions adaptées à une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

Enfin, et j'en terminerai là pour ce qui concerne les publics. Le spectacle vivant, c'est entre 17 400 et 18 000 entreprises ; l'Ile-de-France, c'est 30 % des employeurs, et 70 % des autres entreprises du spectacle vivant sont localisées en dehors de l'Ile-de-France.

Ainsi, en ce qui concerne les salariés du spectacle vivant, l'Ile-de-France en concentre 37 %, toutes formes de statuts et d'emplois du spectacle vivant. Les régions, hors Ile-de-France, concentrent 63 % des salariés de l'ensemble du secteur. Donc, grâce à l'impact et à la force de frappe que représente le réseau des délégations régionales de l'Afdas, nous avons choisi de porter l'accent sur les offres de formation de proximité, territorialisées, à destination des TPE ou microstructures du spectacle vivant, puisque la formation a aussi un coût. Parfois un des handicaps à la formation, est le fait de devoir prendre en charge des frais de défraiement, de transport, d'hébergement. On a mis l'accent sur la mise en place, sur les territoires, d'actions de formation de courte durée, pour être en phase avec différentes formes de contraintes qui doivent être combinées ensemble pour permettre un accès à la formation plus soutenu, particulièrement dans les très petites entreprises.

En conclusion de ce point, les données qui ont été citées constituent les grands éléments qui ont caractérisé et guidé les démarches mises en œuvre par l'ensemble des équipes de l'Afdas sur l'ADEC en 2009/2010.

Concernant la VAE, on a mis en place, en partenariat avec le ministère de l'Enseignement Supérieur, à travers la FCU (réseau Formation Continue des Universités), une opération VAE qui porte, à titre expérimental, sur deux régions – l'Alsace et le Languedoc-Roussillon – et sur trois certifications universitaires : une licence professionnelle en administration culturelle, une licence professionnelle en gestion de projets culturels, et un master professionnel en direction artistique de projets culturels. Actuellement, nous avons 53 professionnels du spectacle vivant qui sont accueillis par les deux ou trois universités partenaires de ce dispositif pour la mise en place d'une VAE et les dossiers sont actuellement en phase de recevabilité.

Dernière action : le bilan de compétences professionnel. Je ne développerai pas puisque nous aurons des témoignages par la suite. Sachez qu'une prestation spécifique pour le spectacle vivant a été conçue : mise en place d'un processus d'accréditation de prestataires sur l'Ile-de-France et les différentes régions où le bilan de compétences professionnel commence à se mettre en œuvre, ainsi que l'organisation et l'accompagnement de la mise en œuvre de cette nouvelle démarche auprès des publics visés en priorité. Fin 2010, nous avons neuf prestataires accrédités dans quatre régions : Ile-de-France, Bretagne, Pays de la Loire et Nord-Pas-de-Calais. Ce réseau de partenaires s'est enrichi en 2011 en Languedoc-Roussillon, en PACA, en Alsace et en Lorraine, peut être que j'en oublie. C'est une démarche qui commence à prendre son rythme de croisière. En tout cas, nous constatons qu'il y a une demande significative et importante sur cette nouvelle prestation, qui paraît être vraiment un outil d'accompagnement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés du spectacle vivant, qu'ils soient sous CDDU ou sous le régime de la permanence (CDI ou CDD).

Yasmina REDOUANE, DIRECCTE Ile-de-France

En Ile-de-France, nous avons inauguré les travaux sur le spectacle vivant en 2010. Nous n'avions pas d'expérience antérieure, nous n'avions pas de structure de type COREPS. Nous avons souhaité, à la DIRECCTE Ile-de-France, commencer avec les outils qui étaient immédiatement mobilisables en termes de soutien à l'emploi et aux compétences des salariés, intermittents ou pas. Nous avons donc fléché notre soutien sur deux types d'actions : les bilans de compétences, cofinancés par des crédits de l'Etat (ADEC) et les formations qui ont été soutenues par du FSE⁹. Ce bilan de compétences professionnel nous a paru très utile pour ce secteur, où les personnes, notamment mais pas seulement les intermittents, doivent elles-mêmes piloter leur carrière. Elles sont en situation de devoir elles-mêmes sécuriser leur parcours. C'est un outil indispensable, peut-être pas suffisant, mais c'est une clé d'entrée. Avec une dimension intéressante, sa déclinaison dans le temps qui dépasse les trois mois ou un peu plus que ceux régulièrement ou habituellement mis en place, et qui permet de faire des points d'étape plus éloignés dans le temps.

Le bilan que nous avons transmis par l'Afdas ces dernières semaines, porte sur un petit nombre d'individus, puisque nous débutons, eu égard à la taille de la région (nous avons à peu près 37 % des emplois). Les personnes bénéficiaires de ces bilans de compétences professionnels sont toutes des artistes interprètes, intermittents, de 32 à 55 ans. La moyenne d'âge est entre 35 et 44 ans. Il me paraît intéressant de mieux comprendre ce qui se passe au moment de la prescription, lors de l'entretien avec l'Afdas, sur l'appréciation du besoin.

Le bilan de compétences professionnel s'adresse en priorité aux personnes confrontées à une mutation dans leur parcours ou à une forte baisse d'activité. L'idée que nous avons, c'est que cela peut permettre éventuellement une reconversion, qu'elle soit interne – c'est ce qui a été plutôt travaillé dans la mise en place de l'accord si j'ai bien compris – mais pour nous Etat, cela peut aussi bien être une reconversion externe. En effet, nous souhaitons, dans d'autres cadres que celui de l'accord, et avec d'autres acteurs de l'emploi et des compétences, développer ce que nous appelons la GPEC territoriale, ce qui permettrait à terme de faciliter la sécurisation des parcours en emplois grâce à une mobilité intersectorielle. J'ouvre une parenthèse sur un autre sujet mais cela peut être particulièrement intéressant pour les personnes qui travaillent dans le secteur du spectacle vivant.

Vous faisiez la distinction entre les personnes qui travaillent pour des employeurs de la branche et celles qui travaillent pour des employeurs hors branche, tout en occupant le même emploi. Il est nécessaire d'outiller les personnes pour qu'elles puissent elles-mêmes faire des points d'étape sur leurs compétences et orienter leur carrière, en fonction d'un peu plus d'éléments que les seules opportunités immédiates qui ne sont pas toujours très lisibles pour les personnes.

J'étais en attente de témoignages sur la façon dont les choses se font avec les bénéficiaires : comment la prescription du bilan de compétences professionnel se met en place, comment le conseiller distingue les situations dans lesquelles il vaut mieux faire un bilan de compétences professionnel, avec quatre heures de plus si j'ai bien compris, étalées dans le temps, par rapport à la situation où on prescrirait plutôt un bilan de compétences professionnel ordinaire, si j'ose dire, qui est d'usage dans tous les secteurs.

Cécile KRAKOVITCH, La Belle Ouvrage

Avant de vous parler plus précisément des BCP-SV, je voudrais vous faire une rapide présentation de la Belle Ouvrage. C'est une structure d'accompagnement, de formation et de conseil, spécialisée dans le secteur du spectacle vivant, créée par des professionnels du spectacle vivant ayant eu un parcours d'administration, de production, ou bien de direction de compagnie. Notre offre se découpe en quatre grands domaines : une partie formation, sur laquelle je dirai deux mots tout à l'heure ; une partie accompagnement d'équipes, que ce soit auprès de toutes petites équipes, des compagnies de 2 ou 3 personnes, ou de grosses équipes jusqu'à 50 personnes, dans des scènes nationales, associations régionales, centres chorégraphiques ; l'accompagnement individuel, dans lequel on a notamment les bilans de compétence traditionnels et maintenant les BCP-SV ; et enfin un quatrième domaine qui concerne plus la production de savoir, c'est-à-dire par exemple la réalisation d'études de type participatif.

⁹ Fond Social Européen

Ce qui est au cœur de notre pratique, c'est une double approche : une véritable expertise qui s'appuie sur notre connaissance, notre compréhension des enjeux du secteur et qui se combine – cela peut paraître un peu paradoxal et d'ailleurs, ce n'est pas toujours facile à combiner – avec la prise en compte des individus et des équipes comme étant porteurs eux-mêmes de leurs propres évolutions, de leurs propres solutions. C'est une approche de type psychosociologique, c'est-à-dire de façon schématique, une approche dans laquelle on ne sait pas avant la personne ou à sa place, ce qui est bon pour elle. Cette double approche concerne l'ensemble de nos pratiques : c'est vrai pour les bilans de compétences classiques mais c'est vrai de façon renforcée pour le BCP-SV.

J'en viens plus précisément à l'objet de mon intervention d'aujourd'hui : vous faire un premier retour sur cette pratique des Bilans de Compétences Professionnels Spectacle Vivant, qui a démarré à l'automne 2010.

Actuellement, nous avons 26 BCP-SV en cours. Aucun n'est terminé à ce jour, la plupart sont bien avancés, d'autres démarrent tout juste. La première chose que je veux souligner ici, c'est qu'il s'agit d'un accompagnement qui s'inscrit dans la durée, c'est-à-dire sur dix mois – à titre de comparaison, le bilan de compétences traditionnel, c'est environ trois mois.

Pourquoi est-ce essentiel à mes yeux ? Parce que, s'il s'agit bien, comme dans tout bilan classique, d'accompagner les personnes pour construire un projet professionnel réaliste, avec un plan d'action précis, des étapes à mettre en œuvre ; le BCP-SV permet d'aller plus loin puisqu'il permet d'aller jusqu'à la confrontation du projet à sa mise en œuvre dans la réalité, concrètement, avec les surprises que cela recèle. Cette confrontation peut dès lors conduire à des recadrages, des réajustements parfois de taille, voire à des renoncements, et c'est bien d'être accompagné aussi sur du renoncement.

Ce travail d'aller-retour entre la mise en œuvre et l'analyse de celle-ci, c'est une chose que l'on connaît bien à La Belle Ouvrage, puisque la plupart de nos formations reposent sur ce parti-pris méthodologique. Par exemple, lorsqu'on accompagne des groupes de personnes d'une même fonction, par exemple un groupe d'administrateurs – enfin, d'administratrices en général – de production ou un groupe porteur de projets artistiques, à raison d'une journée par mois sur une année, on mesure bien la pertinence de ces rendez-vous qui servent véritablement de balises pour les personnes, et qui permettent de tester la mise en œuvre, la faisabilité, la viabilité des choix et des projets.

Quelques mots sur ces 26 personnes : 24 salariés intermittents et 2 salariés permanents, en CDI (l'un en compagnie, l'autre en lieu de diffusion). Il s'agit essentiellement d'artistes (surtout des comédiens, mais aussi metteurs en scène, danseurs, clowns) quelques techniciens et chargés de production.

Il me paraît important de dire ici que la moitié d'entre eux a plus de 40 ans, dont 6 ont plus de 50 ans, ils sont donc plus âgés que la moyenne des personnes que l'on reçoit en bilan de compétences classique. On a par ailleurs une grande majorité de femmes.

Maintenant, je vais vous dire quelques mots sur les problématiques de ces personnes. Je reviendrai dans un second temps aux solutions qui peuvent être explorées et enfin, j'aborderai dans un troisième point la question des compétences.

Pour certains, on est bien dans une problématique, qui est l'enjeu fort du BCP-SV, de sécurisation des parcours, c'est-à-dire la question des craintes liées à l'emploi. Il faut noter qu'il s'agit souvent d'une anticipation de difficultés d'emploi à venir. Sur ces 26 personnes, beaucoup sont dans une démarche préventive, notamment ceux, nombreux, dont les inquiétudes sont pour partie liées au fait qu'ils sont de jeunes parents. Pour d'autres, on est moins dans une problématique de sécurisation des parcours que dans une problématique de réfléchir à mieux se positionner pour évoluer, prendre des responsabilités, se déployer.

Les solutions explorées avec ces personnes passent souvent par de la diversification de l'activité : pour certains artistes, il peut s'agir d'élargir sa pratique, de monter des ateliers, d'enseigner, de se former à l'administration ou à la diffusion tout en continuant sa pratique artistique. Il peut s'agir aussi de réfléchir à développer ses propres projets ou renforcer ses projets existants en fixant des priorités, le cas échéant en parallèle d'une activité plus alimentaire. De ce point de vue, il s'agit bien souvent d'aider les personnes à sortir du tout ou rien.

Les solutions peuvent aussi, mais c'est plus rare, consister à explorer un changement plus radical, une réorientation, une mobilité externe au secteur.

Un mot enfin sur la question des compétences. Si le bilan permet parfois d'identifier un besoin de développement de compétences qui peut passer par du recours à de la formation, ce n'est pas la majorité des cas. Il me paraît important de pointer ici que la démarche de BCP-SV elle-même, en tant que telle, permet d'accroître ces compétences. Comment cela ? Tout d'abord, en permettant de prendre conscience – comme dans un bilan classique – des compétences non identifiées, non conscientisées par les personnes, grâce au travail minutieux d'analyse de l'expérience professionnelle. Des personnes disent après : « je ne savais pas que je savais faire tout ça » ; ce que l'on constate aussi quand on accompagne les personnes en VAE.

La démarche elle-même permet donc d'accroître les compétences en permettant de développer ce que l'on appelle des compétences de contextualisation. De quoi s'agit-il ? Par exemple, de mieux se situer dans son contexte, de mieux identifier ses ressources, de mieux faire ses choix à partir d'une connaissance plus juste du paysage du spectacle vivant, des métiers en mutation, des passerelles entre les métiers, de la compréhension des relations complexes entre les métiers au sein d'une équipe, de mieux comprendre les démarches de recherche de partenaires, de financements, de mieux connaître l'offre de formation, les référentiels métier, etc.

Et enfin, troisième point sur lequel je veux insister, c'est que l'accroissement des compétences, lié au fait même d'être dans cette démarche de BCP-SV, se fait aussi grâce à l'apport d'expertises par le consultant sur des questions précises : par exemple, apprendre à planifier son activité, construire un rétroplanning, activer son réseau, prendre des contacts, développer une stratégie avec les partenaires, mettre en place de nouveaux outils de communication, etc. Et cela, le cadre du BCP-SV le permet véritablement.

Le dernier élément sur cette démarche que j'aimerais évoquer avec vous, et je terminerai là-dessus, concerne les retours très positifs des bénéficiaires concernant ce cadre, perçu comme contenant et juste, à la fois par rapport au temps nécessaire de maturation de tout projet et par rapport au temps de sa confrontation à la réalité. Et c'est par là même, également, un temps juste pour le consultant qui accompagne.

Kris LUDHOR

Je reviens maintenant sur tout le travail développé par l'Afdas pour promouvoir la formation en alternance à travers différents supports: site web spécifique¹⁰ et un journal, une campagne de communication pour informer et promouvoir ces supports d'informations, un relais de cette communication, un soutien sur le terrain à travers la force des équipes opérationnelles de l'Afdas sur les territoires.

Parallèlement, certains éléments me paraissent importants d'être rappelés. Saviez-vous qu'en 2010, plus de 4 200 contrats aidés, contrat unique d'insertion ex-CAE-CUI, ont été conclus dans la branche du spectacle vivant ? La branche du spectacle vivant à elle-seule représente 50 % de l'ensemble des emplois aidés conclus en 2010 dans le secteur culturel. De notre côté, à l'Afdas, on est arrivés à mettre en place assez difficilement 500 contrats de professionnalisation conclus par les entreprises du spectacle vivant. Je n'ai pas de chiffre précis sur les contrats d'apprentissage pour l'instant mais on en a largement moins, forcément, que les contrats de professionnalisation, dans la mesure où peu de CFA existent dans la branche pour l'instant. Compte tenu de ce poids important que constituent les contrats aidés, hors alternance, cela vous donne un peu l'ampleur et le poids des démarches à développer et mieux structurer qualitativement sur les dispositifs d'insertion, intégration et formation des nouveaux entrants dans la branche du spectacle vivant. Ceci alors que dans le spectacle vivant, 60 % au moins des salariés ont Bac+ 2 ou plus.

¹⁰ www.alternance-spectacle.fr

Isabelle GENTILHOMME, SNDTP

Je pense tout d'abord que l'alternance est une des formules les plus efficaces pour favoriser l'insertion des jeunes ; cela fonctionne dans d'autres secteurs professionnels, que ce soit en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Malheureusement, dans le spectacle vivant, nous avons beaucoup de mal à développer le nombre d'apprentis et de jeunes, ou moins jeunes, en contrats de professionnalisation. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Si le dispositif peut apparaître plus compliqué à mettre en place dans le cas des artistes, nous pouvons certainement développer les contrats en alternance pour les personnels administratifs et techniques. Ainsi certains contrats aidés pourraient très facilement migrer vers des contrats en alternance, je rappelle que les contrats en alternance et de professionnalisation intègrent une obligation de formation, celle-ci est une composante des contrats en alternance.

J'ai le plaisir de présider le CFA du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Je suis donc bien sûr très favorable au développement de l'apprentissage dans nos entreprises. Cependant je constate que cela reste compliqué : moi-même, dans les théâtres privés, j'ai beaucoup de mal à inciter mes adhérents à recruter des jeunes en alternance. Je le regrette. S'il y a des entreprises dans la salle, regardez quels sont les avantages, la possibilité de transmettre les savoir-faire de vos équipes, la motivation des jeunes, les formations qui sont proposées et allez-y ! Nous avons certainement des modalités à trouver pour que cela devienne plus facile. Il faut être innovant ! On sait que la plupart de nos entreprises fonctionnent sur la notion de projet. C'est compliqué, effectivement, d'engager un jeune sur un an, voire plus. Raisonnablement donc peut-être sur des contrats de professionnalisation plus courts, adaptons les durées de formation aux besoins des entreprises, et recherchons l'insertion, l'insertion durable dans notre profession. L'alternance, j'y crois vraiment pour l'avenir des jeunes et de notre secteur.

Il y a un deuxième point sur lequel je voulais revenir, pour faire un parallèle avec la création des CCP. On reproche parfois aux partenaires sociaux de rester au niveau des concepts et de ne pas être dans l'action. Or, hier, nous avons un conseil de gestion du spectacle vivant à l'Afdas. Nous avons considéré qu'il était important que la branche s'empare tout de suite des CCP de gestion sonore que nous venons de créer dans le cadre de cet accord ADEC. Nous avons décidé que ce CCP serait une des priorités de notre plan de formation de branche. Là, nous sommes vraiment sur de la mise en œuvre de plan d'actions. On voit que cet accord ADEC porte immédiatement ses fruits et que nous sommes en capacité de développer dès maintenant des outils pour aller de l'avant : on n'est pas juste sur du discours, sur de l'étude, on est dans l'action.

J'en profite également pour vous dire que, lors de ce conseil de gestion du spectacle vivant, nous avons eu les chiffres d'évolution des contrats de professionnalisation. + 16%, c'est une très bonne nouvelle. J'espère très vivement qu'en 2011, cet accroissement va se poursuivre et que cette tendance s'étendra aux contrats en apprentissage.

Enfin, dernière chose, nous avons appris hier, en Conseil de gestion du spectacle vivant de l'Afdas, que le nombre d'entreprises du spectacle vivant a augmenté de façon assez sensible, et qu'il est passé quasiment à 19 000 entreprises, 18 600, si ma mémoire est bonne.

Débat

Jean-François ROBINET, Sous-directeur à la DGEFP, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Je voulais rebondir sur ce qu'a dit Isabelle Gentilhomme sur l'importance des formations en alternance et la disponibilité des outils mis en place par les services de l'Etat pour ce type de formation. C'est effectivement très important que cela trouve un relais satisfaisant, et que les professionnels, les entreprises puissent penser à utiliser ces outils. D'accord, cela pose des problèmes d'organisation, ce n'est pas exactement un CDDU comme il est d'usage dans la profession... Mais c'est très utile, c'est très important pour assurer la professionnalisation des salariés de la branche, c'est très important pour les entreprises du spectacle parce que ça leur donne un vivier de personnes qui sont formées de façon satisfaisante. Alors, allez-y ! Je parle en tout cas aux professionnels : n'hésitez pas à recourir à ces outils, Isabelle Gentilhomme l'a suffisamment dit et je me permets de renforcer son propos.

Eva LOYER, CGT Spectacle Languedoc-Roussillon

Par rapport au mot « sécurisation » dont on rêve tous, dans les faits, c'est au moment où les salariés sont un peu en panne sèche dans leur exercice professionnel qu'on espère que la formation professionnelle va les aider à rebondir, avec tous les outils à leur disposition. Or, au moment où, en général, ils vont arriver à une allocation de fin de droits au niveau de l'indemnisation chômage, dès l'instant où ils recourent à la formation professionnelle, leur notion d'ancienneté pour Pôle emploi, va tomber parce qu'ils vont faire un stage de formation professionnelle. On se retrouve donc dans des contradictions qui ne poussent pas les salariés, au moment où ils en ont le plus besoin, à se diriger vers les outils qui pourraient les aider à rebondir. On est socialement en contradiction sur ces sujets-là. Je profite qu'il y ait des personnes du ministère du Travail dans la salle. Qu'elles réfléchissent à ces choses-là. C'est bien de faire des accords. On y travaille tous, on a tous relevé les manches et ça commence à porter ses fruits. Mais on ne peut pas être en contradiction entre la réalité sociale de l'exercice d'un métier et l'exercice professionnel lui-même.

Laurence CHNEIWEISS, Pôle emploi

Malheureusement, je ne vais pas pouvoir répondre immédiatement parce que je ne suis pas une spécialiste de la réglementation. En revanche, je m'engage à vous répondre et peut-être faire une réunion avec d'autres personnes qui seront en mesure de vous répondre. Mais il y a la réglementation et ce n'est pas nous qui la faisons.

Comment identifier les priorités de formation en régions ?

Kris LUDHOR

La branche du spectacle vivant se caractérise par une importante poly-activité, elle-même engendrant un niveau de poly-compétences élevé, particulièrement au sein des TPE du spectacle vivant, puisque 96 %, si ce n'est 97 % maintenant, des entreprises du spectacle vivant sont des entreprises de moins de 10 salariés permanents, qui appellent un niveau de poly-activité et de poly-compétences élevé.

Parallèlement, nous avons un paradoxe : comparé à d'autres branches professionnelles, plus de 60 % de la population des salariés de la branche du spectacle vivant ont au moins Bac+2 ou 3 de formation de base. Pour autant, on n'arrive pas à maintenir et à mieux sécuriser les parcours professionnels. Les processus d'exclusion sont relativement avérés, difficiles. Et la formation professionnelle continue est là, au service d'un renforcement des moyens de sécurisation de son parcours professionnel, pour donner au quotidien la possibilité à tous ceux qui le souhaitent, comme Cécile Krakovitch l'a démontré tout à l'heure, à travers le BCP-SV, d'avoir les moyens d'anticiper leur parcours ; pour donner les moyens aux employeurs aussi de structurer, de professionnaliser et de renforcer la capacité de gestion et de développement des ressources humaines de leurs organisations.

Voilà ce que je souhaitais dire en propos introductif et je vais maintenant passer la parole à mon collègue, Yves Muchembled, qui dirige la délégation Nord de l'Afdas et qui va vous parler d'une expérience que nous menons dans la région Nord-Pas-de-Calais dans le cadre de l'ADEC du spectacle vivant.

Yves MUCHEMBLED, Afdas

Avant de mettre en place des parcours de formation, nous avons mené un travail préparatoire, un travail d'analyse avec les employeurs du spectacle vivant en région Nord-Pas-de-Calais, avec les intermittents du spectacle, pour identifier quels besoins étaient plus spécifiques à la région, compte tenu de son paysage, de sa géographie et de sa proximité francilienne, comme on peut le signaler parfois.

Chronologiquement, nous avons commencé à avoir les travaux préparatoires de la déclinaison de l'ADEC sur le territoire du Nord-Pas-de-Calais, avec la DRAC, la DIRECCTE et la CPNEF-SV. Nous nous sommes tout de suite mobilisés pour aller récupérer le maximum d'informations, auprès des employeurs et auprès des salariés intermittents. Nous avons procédé de deux manières : soit en entretien face à face, c'est-à-dire en allant à la rencontre des employeurs, qu'ils soient Scène Nationale, Centre Dramatique National, petite compagnie, etc. Nous avons essayé de balayer le champ le plus large possible d'employeurs pour disposer des informations les plus riches, qui nous permettraient, ensuite, par leur exploitation de construire les parcours de formation adéquats.

Dans le même temps, nous avons mené une démarche identique avec les intermittents du spectacle. En profitant de leur venue dans les locaux, nous les avons alors interrogés sur leurs besoins de formation immédiats et à moyen terme. Nous avons également mis en place un certain nombre d'actions collectives, nous avons mis en place des réunions où nous les avons fait se questionner entre eux en leur disant : « vous pouvez être confrontés à des difficultés, à des problèmes d'emploi, de formation, etc. Comment peut-on réfléchir à ces questions ensemble et comment peut-on améliorer les choses ? »

Nous avons mené une démarche similaire de travail collectif avec certaines compagnies. Nous avons essayé de viser les employeurs de moins de cinq salariés, que l'on a le plus de difficulté à toucher. On les a invités dans les locaux de l'Afdas à Lille, et on a eu des discussions, des échanges pour mener ce travail.

Cela a été d'autant plus riche que l'on s'est aperçus que, quand on va voir ces compagnies en face à face, elles réfléchissent par rapport à leur situation propre, ce qui est normal ; mais le fait de les rassembler suscite, en outre, des discussions entre employeurs qui nous ont fait aller au-delà de leur seule situation, ce qui nous a permis de récolter des informations réellement importantes.

On a ainsi identifié les priorités de formation à court et moyen termes, les freins à la formation qui pouvaient être spécifiques et les priorités de formation qu'on pouvait mettre en œuvre en partant de ce qui était décidé nationalement, de ce qui était prévu dans le cadre des accords, des priorités de formation au niveau de la CPNEF-SV, les organisations professionnelles qui peuvent être sur le territoire national, comment s'intègrent ces priorités nationales, comment on les met en œuvre régionalement.

Cela a été un gros travail. Je ne vais pas vous présenter tous les freins à la formation mais il s'agit principalement de :

- questions de disponibilité : quand on est dans une structure de 3 ou 4 salariés, comment fait-on pour libérer 1 ou 2 de ces salariés pour partir en formation ?
- questions liées au déplacement, puisque plus on aura une offre de formation éloignée, plus ça sera difficile de partir en formation ;
- questions budgétaires bien évidemment.

Une fois ce travail de recueil des besoins et des difficultés potentielles réalisé, nous pouvions alors avec les différents partenaires, DRAC, DIRECCTE, CPNEF-SV, construire les parcours de formation : identifier les contenus, les publics qui pouvaient être visés par ces contenus, les objectifs à atteindre en termes de nouvelles compétences et quelles modalités, en tenant compte des freins que je vous ai exposés tout à l'heure : travailler pour avoir une formation à proximité, sur une offre de formation qui soit la moins impactante possible sur les agendas des différentes personnes...

Après ce travail préparatoire, on a lancé concrètement les choses et rédigé un cahier des charges. Nous avons pré-identifié des organismes de formation qui étaient en capacité d'intervenir sur le territoire régional, auxquels on a adressé ce cahier des charges et lancé cet appel à projets.

Un des principes retenus pour ce cahier des charges était d'être précis sur les objectifs visés sans aller trop loin pour laisser les organismes de formation s'emparer de cette question et voir quelle réponse ils pouvaient nous apporter. Nous avons alors réceptionné ces propositions et avons sélectionné un certain nombre d'actions de formation avec les organismes qui, depuis cette époque, en ont déjà mis en place quelques-unes.

Notre volonté était également de retenir des organismes de formation qui étaient soit implantés régionalement, soit s'ils n'étaient pas régionaux, avaient un certain historique avec la région. Parce qu'avoir une bonne connaissance, une bonne maîtrise du tissu régional, c'est la condition sine qua non pour que cela puisse réellement fonctionner, plutôt que de « plaquer » une offre de formation qui viendrait d'ailleurs. Cela a constitué toute la partie ingénierie.

Après, il a fallu faire connaître cette offre auprès des publics visés. Par rapport au travail classique de communication mis en œuvre habituellement, on a mis en place des outils particuliers dans le cadre de l'ADEC du spectacle vivant. Tout d'abord, on a réalisé une brochure qui synthétise les enjeux de formation, les parcours de formation, construits de manière modulaire, les organismes de formation qui ont été associés à cette démarche, etc. Cette brochure a été adressée aux employeurs, aux intermittents du spectacle qui travaillent sur la région Nord-Pas-de-Calais.

En parallèle, on a doublé cette opération de communication, avec une opération de e-mailing pour avoir le maximum de résultats possible, en renvoyant vers un outil dédié, un outil Internet qui recense l'offre de formation de manière détaillée, et permet aux personnes de dire « ce stage, ou ce parcours de formation, m'intéresse ; je m'identifie via l'outil électronique, j'entre en relation avec le ou les organisme(s) de formation qui m'intéresse(nt) ». On va ainsi concrètement passer à la phase pratique de mise en œuvre de la formation en tant que telle.

En outre, au mois de décembre 2010, on a fait une opération pour « booster » cette démarche de l'ADEC, une action de communication générale qui a permis de réunir environ 80 entreprises et des salariés dans une salle de spectacle à Lille, et qui a permis de donner tout de suite les premiers éléments concrets au maximum de personnes.

Kris LUDHOR

De la même façon qu'on avait illustré avec le BCP-SV qui avait été fait en Ile-de-France, on a invité également un de nos partenaires, un organisme de formation qui fait partie des partenaires sélectionnés pour la mise en œuvre des formations modulaires « métiers » organisées en Nord-Pas-de-Calais. Il est important de signaler, qu'on a abordé la question de la formation sous le prisme du développement des compétences. Un des phénomènes globalement connus est que la formation c'est l'offre des organismes. Mis à part les entreprises d'une certaine taille, les entreprises de très petite taille n'ont pas de prise sur l'expression de la formation et n'ont pas les outils, les expertises qui le permettent. Or, dans ce travail d'ingénierie qui a été fait, non seulement dans le Nord-Pas-de-Calais mais sur d'autres territoires, à titre expérimental, la formation a été abordée sous le prisme des compétences et des filières métier concernées pour garder une homogénéité et une unité dans l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences, d'où les parcours de formation modulaires métier.

Valentine LECOMTE, Association Filage

Je vais d'abord vous présenter l'association Filage. Nous travaillons sur l'accompagnement de projets artistiques et culturels, principalement dans le spectacle vivant, avec des compagnies de danse, de théâtre, de cirque, de musique, et nous sommes spécialisés dans l'administration, la production, la diffusion, la communication.

Toutes nos interventions depuis 2001, date de la création de la structure, commencent par une rencontre avec les projets artistiques, les artistes... Phases d'analyse, de discussion, de présentation du projet, à la suite desquelles Filage essaie d'apporter une réponse la plus adaptée possible à la problématique.

L'équipe de Filage étant constituée d'administrateurs et de chargés de production, il ne s'agit pas forcément de nous placer ou de faire une offre de prestation de services. Nous sommes vraiment soucieux de la qualité de la réponse que nous pouvons trouver en fonction des besoins, des ressources de la structure qui nous contacte.

Nous pensons que la formation, comme outil, découle directement de cette volonté d'accompagnement et de réponse adaptée. Il arrive que des structures, des compagnies viennent nous voir en disant : « j'ai un problème en diffusion », « j'ai un problème sur une production un peu spécifique... ». La réponse se trouve peut-être à l'intérieur de la structure et peut-être avec un passage en formation, dans nos locaux ou pas.

La première formation que nous avons proposée à Filage est une formation « longue » de 200 heures qui se déroule en 28 jours, que nous organisons sur la saison. Les stagiaires sont des administrateurs de compagnies. La formation s'appelle Administration de compagnies, production de spectacles. Les stagiaires viennent 2 jours tous les 15 jours à Filage assister à des interventions organisées autour de différents modules, de découverte ou de repositionnement de l'environnement culturel du spectacle vivant, de l'administration, de la production et de la dimension communication, diffusion, écriture.

Par rapport à la question de l'alternance, cette formation est une réponse adaptée dans la mesure où une personne qui travaille en compagnie, dans des équipes de 1, 2, 3, voire 4 ou 5 personnes, peut difficilement se rendre disponible pour une formation très longue. Néanmoins, les besoins de réajustement, d'augmentation des compétences, les besoins aussi de faire le point sur sa fonction, sa mission au sein d'une compagnie en tant qu'administrateur et/ou chargé de production, sont importants. Donc, la formation permet un aller-retour entre la situation professionnelle et le temps d'apprentissage. Le temps d'échange aussi, très important, entre les stagiaires et les intervenants, ce qui inclut aussi la notion de réseau, de rencontres et de renforcement de sa position.

D'où l'intérêt aussi d'avoir un organisme installé en région, à Lille en l'occurrence, sur un terrain que nous connaissons puisque nous y pratiquons notre métier de base, l'administration, avec des intervenants professionnels, qui sont tous en structure, soit en région, soit en France – il s'agit aussi d'être ouvert sur d'autres pratiques – ce qui nous permet de vraiment cerner ce que peuvent être les besoins.

Associés à cette formation longue, nous proposons des modules courts, toujours dans l'administration, la production, la diffusion. Nous abordons la comptabilité, la paie, la réalisation budgétaire ou le passage au plan de trésorerie, la contractualisation, la fiscalité, la diffusion. Les personnes que nous rencontrons pour les compagnies que nous accompagnons ou pour les compagnies de la région se positionnent, en fonction de leurs besoins, sur des modules courts ou sur cette formation longue. Les personnes ayant suivi des modules courts se sont inscrites l'année d'après en formation longue ; ou alors ils ont suivi la formation longue, repéré des besoins particuliers d'approfondissement de certaines matières et reviennent après dans nos modules courts, etc.

Tous ces programmes sont inclus et pris en compte dans le programme ADEC instauré par l'Afdas. C'est vraiment une rencontre entre la volonté de Filage dans sa formation et ce qui a pu être développé jusqu'ici sur les besoins en formation et l'accompagnement des professionnels.

Quels moyens et partenariats faut-il développer pour favoriser l'accès à la formation ?

Kris LUDHOR

Je rappelle que l'ADEC est un outil de l'Etat. C'est la contractualisation d'une volonté partagée entre l'Etat et les partenaires professionnels représentés par les partenaires sociaux et les organismes professionnels. Mais les Régions se rappellent à nous car elles financent également le secteur culturel, ainsi que l'emploi. Le développement des compétences des populations que nous subventionnons, est aussi une de leurs responsabilités. Ce qui me permet de passer la parole à Cédric Pellissier, du Conseil régional Rhône-Alpes, qui va nous exposer la façon dont la Région travaille sur la problématique du développement des compétences et de la formation des professionnels du spectacle.

Cédric PELLISSIER, Conseil régional Rhône-Alpes, Direction de la Culture

Pour la région Rhône-Alpes, en 2004-2005, il s'agissait de faire un lien entre les nouvelles politiques culturelles qui se mettaient en place et sa compétence au titre de la formation professionnelle, donc d'un point crucial sur la prise en compte des besoins en compétences et de l'adaptation de l'offre de formation.

Il y a une coïncidence avec la signature d'un Contrat d'objectifs emploi/formation, signé en 2007 entre l'Etat, la Région et l'ensemble des partenaires sociaux dans le spectacle vivant et dans l'audiovisuel, dont l'une des actions prioritaires était la structuration de l'offre de formation sur la région Rhône-Alpes, ce qui permettait à la Région d'apporter plus de lisibilité à son offre et une offre plus adaptée aux besoins. Ainsi, on répondait aux enjeux propres à notre région tout en prenant en compte les préoccupations des entreprises du secteur.

On a fait ce travail de lisibilité et de structuration de l'offre vraiment en partenariat. L'idée était, à la fois avec l'Etat et avec l'Afdas, de s'appuyer sur les besoins exprimés par les partenaires sociaux de la branche. On a mis en place cette méthode de partenariat avec des groupes de travail de manière à affiner les besoins de formation.

Il en est résulté deux grandes dimensions au niveau de la formation professionnelle continue.

La première : une meilleure prise en compte, dans le cadre de l'appel d'offre pluriannuel de la Région, des besoins de formation culturelle, donc la sortie de formations qui ne répondaient plus aux besoins, et le développement d'autres sur le théâtre, sur l'administration, de formations techniques, son et lumière, etc. qui étaient mieux structurés et répondaient mieux aux besoins. Cela s'est concrétisé au moment de l'appel d'offre qui a été lancé en 2008 et qui se termine actuellement, en 2011.

Au printemps, on a refait, avec la branche professionnelle, avec l'Afdas, avec Pôle emploi, le même travail de prise en compte des besoins, d'évaluation d'actions de formation continues et qui a pu aboutir à une adaptation de l'offre de formation dans le cadre du prochain appel à projets, 2012-2014. On est donc vraiment inscrits dans un cadre contractuel, le Contrat d'objectifs emploi/formation. L'idée : structurer l'offre, à travers le partenariat, pour une meilleure prise en compte des besoins de formation.

On peut dire que cela s'est vraiment fait avec l'Afdas. On essayait toujours d'être complémentaires, sur les publics demandeurs d'emploi qui sont normalement la cible de la Région mais qui sont complexes à appréhender dans le domaine culturel, dont le statut est à prendre en compte. Donc, travailler vraiment avec l'Afdas, pour être complémentaires et avoir une offre cohérente pour l'ensemble des acteurs du secteur.

Le second aspect a consisté à faire sortir des marchés publics un certain nombre de formations artistiques de manière à signer des conventions pluriannuelles avec certains organismes de formation.

Pour être plus précis, on s'est rendu compte que pour certaines formations artistiques, l'appel d'offre classique, traditionnel, très cadré, avec le nombre d'heures etc., était trop contraignant et ne correspondait pas au processus de formation qui avait cours dans ces formations-là. Sur certains secteurs artistiques, on n'avait pas de concurrence. On avait 1, voire 2 organismes maximum qui proposaient des formations certifiantes sur la région Rhône-Alpes. Finalement, c'étaient les organismes avec lesquels on travaillait naturellement sur la dimension formation comme pour la production et la diffusion.

On a fait tout un travail pour les extraire de l'appel d'offre et signer des conventions pluriannuelles. Ces organismes sont au nombre de six. Deux œuvrent dans les arts du cirque (l'Ecole du Cirque de Lyon et Arc-en-Cirque à Chambéry), deux dans les musiques actuelles (à Chambéry et à Valence), le Centre National de la Danse et l'école de Cinéma et d'Animation de la Poudrière (Valence). Nous avons signé des conventions pluriannuelles avec ces six organismes pour financer l'offre de formation, la diffusion et un travail d'insertion des personnes à l'issue de la formation. On a ainsi un travail de maillage qui va de la formation jusqu'à un accompagnement poussé sur de l'aide à la diffusion de spectacles, sur des lieux, et à la création.

On se rend compte qu'on peut véritablement s'inscrire dans la durée, avec ces organismes, pour faire un travail qualitatif. Mais ce travail, on n'a pu le faire que grâce au travail réalisé en amont avec nos partenaires, dans le cadre du Contrat d'objectifs, et à une meilleure prise en compte, plus spécifique, des besoins et des particularités. C'est quelque chose qu'on ne peut pas obligatoirement faire avec toutes les autres formes mais qui, là, fonctionne bien.

Le Contrat d'objectifs se termine en 2011. On repart sur une nouvelle démarche de Contrat d'objectifs à partir de maintenant. Au niveau de la formation plus particulièrement, ce dont on se rend tout de suite compte – et je pense que les échanges qu'il y a là nous le montrent – c'est qu'on doit plus travailler sur l'alternance, sur la question de la validation des acquis de l'expérience et sur un troisième aspect : une meilleure prise en compte du numérique et de l'impact du numérique sur les pratiques professionnelles et sur les évolutions des compétences.

Ce sont les axes sur lesquels on souhaite travailler, dans le futur Contrat d'objectifs sur la partie formation.

Kris LUDHOR

La branche du spectacle vivant est constituée d'une constellation de très petites entreprises, qui n'ont généralement pas les outils ni les compétences techniques en interne, d'où certaines difficultés dans la définition et la mise en œuvre parfois de la formation professionnelle, car chaque entreprise est livrée à elle-même pour gérer ces questions, sans toujours avoir le recul, ni la visibilité suffisante sur son environnement.

En effet, rapporté aux caractéristiques de fonctionnement propres au secteur, on pourrait dire que la formation, c'est une notion de responsabilité collective de tous les partenaires de la branche du spectacle vivant : Etat, Régions, organismes professionnels en liaison sur un plan opérationnel avec l'Afdas, l'OPCA du secteur.

Je propose maintenant à Madame Annick Taton d'intervenir au titre de l'Etat et de la DIRECCTE Rhône-Alpes, pour montrer l'efficacité qu'il y a à ce que tous ces partenaires travaillent ensemble, bien que leurs compétences soient complémentaires mais pour essayer de mutualiser des ressources, des expertises et des objectifs et des politiques partagés sur le sujet de la formation.

Annick TATON, DIRECCTE Rhône-Alpes

Cédric Pellissier du Conseil régional a évoqué notre Contrat d'objectifs emploi formation, forme de contractualisation originale chère à notre région mais qui se décline ailleurs sous d'autres appellations. En Rhône-Alpes, la DIRECCTE (anciennement DRTEFP) a une longue tradition de contractualisation avec les branches professionnelles et nous associons dans ce cadre le Conseil régional, les partenaires sociaux, ainsi que les rectorats. Ce Contrat d'objectifs emploi-formation spectacle vivant, qui concerne également l'audiovisuel et le cinéma, a été signé en 2007 après un diagnostic partagé par les partenaires précités ainsi que la DRAC. Il est le fruit d'un dialogue constructif engagé dès 2005.

Rhône-Alpes a été cité ce matin parce que nous avons fait figure de précurseur dans les axes de travail abordés. Ainsi une mission d'observation a été confiée à la NACRE (Nouvelle Agence Culturelle Régionale) afin de disposer de données stabilisées sur le secteur du spectacle vivant. D'autre part, un groupe de travail a été conduit sur le paritarisme, afin de faciliter l'articulation entre le niveau régional et les structures nationales, et de mobiliser des représentants régionaux dans la mise en œuvre du Contrat d'objectifs emploi-formation. Ces efforts ont débouchés récemment sur une journée d'information et de formation dans le cadre du paritarisme. Enfin, nous nous sommes penchés sur l'aspect formation, ce qui a été développé par Cédric Pellissier.

Rhône-Alpes compte 27 zones d'emploi territoriales, plus de 4 000 établissements de spectacle vivant (ce sont des chiffres INSEE), plus de 20 000 actifs dont à peu près 10 000 demandeurs d'emploi inscrits. Dans ce contexte, la collaboration avec l'ensemble des partenaires impliqués nous a permis d'aboutir à des actions concrètes visant par exemple la sécurisation des parcours. Cela s'est traduit notamment par la tentative de faire essaimer des regroupements d'activité. Nous avons essayé de promouvoir et de soutenir des projets de mutualisation. L'expérience du GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) sur le théâtre du 8^{ème}, dans le Rhône s'est avérée concluante et fonctionne bien. Il faudrait parvenir à des mutualisations sur des secteurs plus diffus, afin de toucher les 90 % de petites entreprises du spectacle vivant qui ont de 0 à 4 salariés, y compris les nombreux établissements sans salarié permanent de Rhône-Alpes. Nous avons essayé d'y travailler sur certains bassins d'emploi, notamment dans la Drôme. Cela reste assez complexe mais nous avons encore des pistes à creuser en utilisant les ressources et les outils de chacun des partenaires. Ainsi nous mobilisons fortement les DLA (Dispositifs Locaux d'Accompagnement) pour aider à la structuration des entreprises culturelles et le Conseil régional va s'engager à partir de cette année dans ce dispositif porté par l'Etat et la Caisse des Dépôts. Un accord est en voie de finalisation, ce dont nous nous réjouissons.

En matière de parcours d'accès à l'emploi, nous avons également beaucoup mis l'accent sur les contrats aidés. Aujourd'hui vous l'aurez compris, l'alternance est une voie que nous voulons exploiter d'avantage, comme sur toutes les autres branches, et nous nous sommes fixés un objectif de développement dans le secteur du spectacle vivant. Cela sera un éclairage particulier pour la suite.

Nous achevons actuellement une phase de bilan, le Contrat d'objectifs emploi-formation s'étant terminé en février 2011, nous travaillons sur la formalisation d'un nouveau Contrat que nous souhaitons plus directement opérationnel et qui intégrera les priorités de l'ADEC en matière de formation professionnelle.

Enfin, pour terminer sur les travaux actuellement en cours au sein de partenariats entre branches professionnelles, partenaires sociaux, Conseil régional, nous sommes en train d'élaborer un cadre plus large avec un sigle un peu barbare : le CPRDF (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles). Ce contrat, prévu dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009, engage les partenaires sur 4 ans. Ces plans de développement ne sont pas des plans programmatiques, je veux dire à l'unité près, mais ils portent sur l'apprentissage, la formation professionnelle, y compris celle des demandeurs d'emploi, et la sécurisation des parcours. Nous y travaillons actuellement pour pouvoir aboutir, comme dans les autres régions d'ailleurs, à une signature à la fin du premier semestre. Dans leur document d'orientation, les services de l'Etat (DRAC et DIRECCTE), ont fait un éclairage sur les difficultés de reconversion, notamment dans les métiers artistiques dits courts, comme dans le cirque et la danse.

Tous ces travaux et les actions qui en découlent en Rhône-Alpes n'ont pu exister que grâce au partenariat mis en place et il est évident que les résultats obtenus dépendent en grande partie de l'implication des partenaires que sont les représentants d'employeurs, les partenaires sociaux, les services de l'Etat (DRAC et DIRECCTE) et le Conseil régional.

Comment reconnaître et valoriser les compétences des salariés ?

Kris LUDHOR

L'ADEC a été conclu en 2009. Il est aussi significatif et intéressant de rappeler que historiquement, il y a eu tout un travail préalable mené sur les territoires par différents acteurs institutionnels publics ou privés qui se sont emparés de la question du développement des compétences et de l'emploi dans la branche, et la conclusion de l'ADEC au plan national est arrivée au bon moment pour consolider et fédérer toutes ces démarches initiées dans les territoires afin de les harmoniser toutes ensemble, selon une cohérence nationale souhaitée par les partenaires sociaux.

Comme on l'a vu dans les échanges précédents, pendant longtemps une entreprise du spectacle vivant se considérait ou était perçue comme singulière au regard de son mode de fonctionnement qui n'est pas comparable à celui d'une entreprise traditionnelle. Aujourd'hui, de plus en plus, si on veut mieux pérenniser, sécuriser les structures, si on veut sécuriser les emplois, si on veut développer et faire évoluer les compétences pour adapter les populations aux évolutions de leur environnement, cela nécessite le recours à des processus traditionnels, comme dans d'autres filières d'activités, passant par la démarche compétence et la formation qui sont des outils privilégiés qui ont vocation à accompagner les organisations dans l'évolution des compétences collectives et individuelles des entreprises..

Je vais proposer à Karine Duquesnoy, à double titre, même triple d'ailleurs, ex-DMDTS (Direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles), qui a bien suivi ces questions, DRH au Parc de la Villette maintenant et représentante d'ARENES sur les questions sociales, de nous exposer son point de vue sur la question de la gestion de la compétence au sein des entreprises de spectacle.

Karine DUQUESNOY, ARENES, EPPGHV

Je vais essayer d'articuler mon propos avec celui de Stéphan Le Sagère, qui représente des entreprises d'une taille bien moindre que celle des établissements publics du ministère de la Culture du secteur du spectacle vivant. Il n'empêche que les établissements publics adhérents d'ARENES, et notamment l'Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette, ont un certain nombre de préoccupations et de grands soucis sur les questions d'adéquation « besoins de l'entreprise/offre de formation » qui sont transversaux à la branche et parfois sont un peu en anticipation par rapport à certains besoins de la branche.

En effet, une des particularités du secteur du spectacle, c'est d'avoir des métiers dits vocationnels mais c'est aussi d'être un secteur économique créateur de richesse, d'activité. Il est confronté à des problématiques de nature économique et environnementale qui traversent toute l'économie. Le spectacle vivant n'est donc pas à côté du reste de l'économie ou du monde des entreprises, il en est l'une des composantes fortes et on se plaît souvent à le rappeler : le secteur du spectacle représente autant d'emplois que le secteur de l'automobile, même si c'est quelque chose qui est assez peu pris en considération ou entendu à un niveau plus large.

Sur les besoins d'adaptation/formation, nous avons à répondre, en tant qu'entreprise, à trois objectifs lorsque nous avons à définir, à construire un plan de formation. Nous avons la chance d'avoir un plan de formation en interne, dont nous permettons à nos salariés de bénéficier. Nous avons, à la Villette 270 équivalents temps plein : 213 CDI et environ 700 CDD.

Sur l'année 2010, les actions de formation ont représenté environ 80 stages différents et environ 300 stagiaires : 250 ont suivi des actions de formation dans le cadre du développement du plan de formation de l'établissement et 50 dans le cadre de l'utilisation du Droit Individuel à la Formation, ce fameux DIF, qui est souvent bien difficile à mettre en œuvre, avec là aussi des propositions de formation qui puissent être adaptées tant au développement personnel du salarié qu'à un lien avec un environnement professionnel. Et le DIF dans le spectacle, c'est un peu plus compliqué sans doute que dans d'autres secteurs.

Une fois posés ces grands sujets, nos trois axes principaux, comme sur l'ensemble de la branche, concernent la sécurisation des parcours professionnels, l'évolution et l'adaptation des compétences. C'est une obligation de l'employeur de permettre à ses salariés d'être toujours adaptés au poste et aux fonctions qu'ils ont à exercer. Pour certains domaines, il est assez facile d'avoir une offre de formation adaptée : dans le secteur du spectacle vivant, on a une offre de formation de grande qualité, notamment sur tout ce qui concerne les métiers techniques. Pour satisfaire la capacité à faire évoluer, à adapter les salariés de l'entreprise à l'évolution des outils utilisés, on a un certain nombre d'offres de formation, de relais, d'organismes de formation extrêmement structurés, repérés, avec lesquels nous avons la garantie que nos salariés suivront une formation qui sera extrêmement utile.

C'est primordial : la formation, ce n'est en aucun cas un gadget, une façon de passer le temps ou de remplir une obligation légale. C'est vraiment de permettre au salarié d'être plus performant sur son poste de travail lorsque celui-ci évolue et lui demande de remplir certaines compétences. C'est répondre aussi à un besoin de l'entreprise. On est vraiment sur un intérêt partagé pour le salarié et pour l'entreprise.

Le côté professionnel de la formation est absolument essentiel. Nous avons parfois des stagiaires qui peuvent revenir. Nous essayons d'avoir ce travail d'évaluation des formations mais c'est assez difficile. Par exemple, sur les stages de l'année dernière, à peu près la moitié des salariés ont renvoyé le papier sur leur niveau de satisfaction par rapport à la formation suivie. Nous ne sommes pas un organisme de formation mais nous avons le souci de savoir si les formations pour lesquelles nous avons investi l'argent de l'établissement, et pour lesquelles les salariés ont investi du temps et une mobilisation intellectuelle, ont rempli leur objectif. Nous avons une difficulté à avoir ce retour mais, comme dans tous les secteurs, il s'agit de savoir si la formation satisfait le stagiaire, déjà à court terme, s'il a une bonne impression.

Autre point que je souhaite aborder : est-ce que sur le long terme, la formation et les compétences acquises répondent aux besoins que l'on avait identifiés et pour lesquels on avait choisi cette formation particulière ? En effet, adapter les salariés aux évolutions des compétences et sécuriser les parcours, cela prend diverses formes. Il y a évidemment le rôle très important des bilans de compétences pour prédéterminer des orientations vers des formations longues, notamment dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) : il est vraiment primordial que cet investissement, très lourd et qui demande un investissement individuel très fort du salarié, réponde précisément à son projet professionnel. On observait encore tout récemment que l'une de nos salariées, par le biais d'un bilan de compétences, recadrerait sa demande pour finalement se rendre compte que la direction technique était la formation qui allait le mieux correspondre à ses attentes et à ses compétences, plus qu'une formation, au départ, de régie technique de spectacle plus classique, qu'elle avait envisagée. Donc vraiment, nous encourageons un grand nombre de salariés, lorsqu'ils ont des envies peu formulées ou peu claires, à passer par le bilan de compétences avant de préciser un besoin de formation. Là, ce sont des actions de longue durée.

Sur le quotidien, la difficulté du besoin de formation, c'est vraiment : est-ce que la formation pour laquelle on va investir va permettre de répondre à l'attente de l'entreprise et à l'attente du salarié, qui est vraiment très précise, qui est un besoin sur un poste de travail, sur une situation de travail ? Nous essayons assez souvent – nous avons la chance de pouvoir le faire de par notre taille – des formations en interne, avec un formateur, qui va pouvoir construire une offre de formation, construire un stage qui sera réellement adapté à nos besoins.

Le sujet sur lequel nous aimerions qu'une offre se développe un peu plus, ce sont des stages en plusieurs temps, éventuellement deux temps, notamment sur des questions techniques mais aussi sur des questions pour lesquelles le salarié part avec un niveau de compétence assez bas. Je pense à de nouvelles problématiques qui concernent aussi les entreprises du secteur, qui sont toutes les problématiques liées au développement durable. Il est question d'avoir une phase d'apprentissage, puis une phase d'expérimentation in situ et ensuite, éventuellement, une phase complémentaire.

Le sujet sur lequel l'offre semble vraiment très intéressante concerne tout ce qui est autour de la prévention des risques, de la sécurité. Là, il y a des demandes, ce sont des constantes très fortes dans les entreprises du spectacle, absolument indispensables, et où l'évolution de l'offre est assez satisfaisante. A titre d'exemple, nous avons chez nous aussi des développements de formation d'anglais technique qui sont très intéressantes pour les techniciens qui ont à se confronter à des équipes artistiques étrangères, à des accueils de manifestations avec des productions étrangères. C'est un point très bénéfique pour les salariés.

Je terminerai simplement, au titre d'ARENES, sur l'accompagnement que l'on peut aussi avoir pour la branche. La prévention des risques psychosociaux, est un sujet que nous avons soulevé au sein d'ARENES comme étant vraiment important pour les entreprises du secteur et c'est un sujet que la branche reprend comme étant un sujet important de formation.

J'espère que dans les prochaines années, les questions liées aux problématiques de développement durable seront, pour nous aussi, un axe stratégique de notre plan de formation parce qu'un plan de formation, ce n'est pas qu'adapter, c'est aussi d'avoir des stratégies d'établissement fortes, pour lesquelles on veut mobiliser de l'argent mais aussi nos salariés ; que ces sujets-là puissent, petit à petit, irriguer la branche. Et que les établissements publics, peut-être, soient les expérimentateurs de formations qui n'existent pas encore ; qu'ils essuient les plâtres pour permettre d'avoir demain une offre plus diversifiée et, dans tous les cas, adaptée à nos secteurs et de qualité.

Stéphan LE SAGERE, SMA

Pour ce qui concerne les musiques actuelles, nous sommes vraiment dans une logique de très petites entreprises. Je rappelle que le SMA est un syndicat patronal, un syndicat de filières, qui réunit non seulement des diffuseurs et des producteurs mais aussi des éditeurs, des écoles et des centres de formation, ce qui signifie que nous avons une réflexion en matière de formation professionnelle et aussi des propositions à faire. Mais en cinq minutes, c'est très dur. J'aurais pu aussi parler de notre expérience au SMA dans le cadre de l'ADEC régional Languedoc-Roussillon, qui est très avancé. Pour faire écho à ce qui est dit, puisqu'on est au deuxième appel de formations, mais je vais être plutôt sur des considérations générales et répondre à la question initiale « adapter l'offre de formation ».

Si on considère qu'il y a interaction entre le développement des activités et les compétences des personnels, il s'agit de prendre acte de réalités structurelles du terrain. Tout à l'heure, les chiffres ont été assez édifiants, instructifs. Sur le tableau de bord, j'en ai relevé quelques-uns. Nous sommes évidemment des employeurs mais nous sommes aussi des entreprises qui produisent des services.

Deux données. La première : 81 % des entreprises du secteur sont des associations loi 1901, donc peu inscrites dans une logique de marché, assez peu offensives au niveau commercial, qui se posent plutôt comme complément du service public et donc très dépendantes des financements publics, notamment dans le développement de leur activité mais aussi de leur emploi.

La deuxième chose, c'est justement l'emploi. La conscience de besoins de formation des salariés nécessite un minimum d'inscription dans la durée. Or, et cela a été dit, les catégories de salariés ne relèvent pas des mêmes logiques de contrat. Par exemple, 75 % des titulaires de CDI sont des techniciens et des administratifs. Pour les techniciens, la formation continue devrait plutôt s'exercer dans l'adaptation à l'évolution des techniques et je regarde les centres de formation de techniciens, pas seulement à l'adaptation des techniques, mais bien l'adaptation à *l'évolution des techniques* : on fait bien la différence. C'est-à-dire, pour reprendre ce que disait Karine Duquesnoy, se mettre en position de prospective au niveau de la formation et pas seulement de répondre à un besoin du marché. Nous sommes bien d'accord.

Dans notre secteur, évolution des techniques mais aussi évolution des pratiques, nous avons de nouveaux métiers – dans les musiques actuelles, régisseur de lieux de répétitions par exemple –, qui ont besoin d'une reconnaissance officielle. Point important pour ce qui nous concerne. Pour le cœur de métier des artistes, adapter la formation, c'est relever deux points. Les artistes ne représentent que 3 % des CDI et 70 % des CDDU. C'est dire leur précarité et cela pose la difficulté de pouvoir installer des projets professionnels dans la durée. Je n'ose même pas parler de carrière. Et cela contrarie forcément les possibilités de se positionner sur la formation. Dans cette optique-là, comment parler d'insertion professionnelle, donc d'adéquation emploi / formation...

Deuxièmement, et cela a été dit, tous les artistes exercent dans le cadre de la multi-activité. C'est dire qu'il n'y a pas *un* métier d'artiste mais *des* métiers que chaque artiste cumule pour faire *une* profession. Un bon interprète ne fait pas forcément un intervenant culturel convainquant, un éveilleur artistique performant ou un formateur compétent. Leur formation doit donc prendre en compte cette disparité des métiers et si la formation artistique doit être valorisée en ce sens qu'elle participe à la construction de l'identité artistique, des compléments sous modules courts – modules courts pour ces activités complémentaires, c'est 300/400 heures, ce n'est pas 70 heures ou moins – doivent être mis en place.

Pour ce faire, ils doivent être valorisés par une reconnaissance officielle, ce qui permettrait des financements. Et ce qui pose la question de la procédure de l'inscription au Registre National des Certifications Professionnelles qui, pour l'instant, est extrêmement lourde et pas tellement prospective.

Cela interroge aussi la procédure des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) qui revient aux branches et donc à la CPNEF-SV.

De mon point de vue, il nous faudra être plus innovants et plus audacieux dans la reconnaissance des métiers. Nous constatons, au cours de ces dernières années, qu'il y a quand-même des bonnes volontés – le bilan d'étape aujourd'hui l'a montré manifestement –, que le travail commun est une piste sérieuse. Espérons qu'elle mène à des solutions pertinentes. Cela nous demande d'être audacieux.

Débat

Philippe MANGIN, COREPS Poitou-Charentes

Deux choses très courtes : une boutade et une remarque.

La boutade : sur Rhône-Alpes, vous avez souhaité faire une démarche concertée COT-ADEC. En Poitou-Charentes, elle est signée.

La remarque : tout cela a été possible grâce à des éléments que vous avez soulignés, c'est-à-dire un réel dialogue entre les représentants de l'Etat, de la Région mais également l'ensemble des partenaires sociaux, les délégués régionaux... Tout cela peut s'appuyer sur ce que Jean-François Pujol a souligné tout à l'heure : la question du dialogue social, la nécessité de discuter constamment. Ceci dit, ce type d'accord est certainement très intéressant mais il présente un frein pour tous les participants de cet accord – je parle de Poitou-Charentes – qui est que chaque signataire, y compris l'Afdas, doit rentrer dans la logique de l'autre, ce qui n'est pas évident pour les représentants de la Région, ni pour les représentants de l'Etat, ni pour l'Afdas. Ceci est également rendu possible par une très forte implication des partenaires sociaux : cela leur demande beaucoup de temps et d'implication qui peut aussi, dans les moments de mise en œuvre, constituer une sorte de frein.

Anne GUIRIEC, SYDCAR-SYNAVI

Le SYDCAR-SYNAVI Poitou-Charentes, qui regroupe plus d'un tiers des compagnies du spectacle vivant de la région Poitou-Charentes, a pris une part active à l'établissement de l'accord-cadre COT-EDEC, dont Philippe Mangin vient de parler, signé en novembre 2009 dans cette région pour le spectacle vivant et l'audiovisuel.

Notre syndicat a présenté, dans ce cadre, un projet d'action sur l'accompagnement des entreprises de production, mais aussi des individus porteurs de projet, dans notre secteur du spectacle vivant. Les objectifs étaient de coordonner et d'harmoniser les nombreux accompagnements existants, de pouvoir inventer de nouveaux dispositifs si nécessaire, d'améliorer la formation et la professionnalisation dans notre secteur. Le tout étant piloté – ce point étant essentiel pour nous – directement par la profession. Cette action intéressant les autres syndicats, la CGT, le SYNDEAC et le SMA nous ont rejoints pour le portage de cette action.

Nous avons donc souhaité que cette action novatrice soit directement pilotée par la profession réunie et nous y étions parvenus, ce qui n'est pas si fréquent dans les relations entre partenaires sociaux et qui peut faire grincer quelques dents...

Il faut noter que nous sommes tous, syndicats, mais aussi services de l'Etat et de la Région, tombés d'accord pour ne pas faire gérer cette action par une agence ou par une association créée artificiellement pour l'occasion.

Par ailleurs, la cellule d'appui qui pilotait cette action et prenait toutes les décisions comprenait, outre les quatre syndicats, l'Etat et la Région, dans un souci de totale transparence.

Prévue pour démarrer le 1^{er} juin 2010, cette action n'attendait plus, pour être lancée, que la validation définitive de la Région, le 7 mai 2010, l'Etat ayant donné son accord de principe. Le 7 mai, nous apprenions que le soutien de la Région n'avait pas été voté et le 11, lors d'un GTAS, que l'Etat et la Région avaient reçu, de la part de la CPNEF-SV, un courrier en date du 6 mai, signé de son président Monsieur Le Chapelain. Ce courrier, adressé à la DGEFP et dont la Région avait eu copie, émettait de fortes réserves sur notre action et surtout son portage.

Lors de cette réunion du 11 mai, les représentants de l'Etat ont dit souhaiter demander des éclaircissements à la CPNEF-SV, ne voyant apparemment pas la pertinence des questions soulevées. Les services de la Région affirmèrent quant à eux que l'accord COT – Contrat d'objectif Territorial, je le rappelle – ne relevait pas de la compétence de la CPNEF-SV.

Il faut noter qu'aucun des représentants régionaux des syndicats signataires, SYNDEAC, CGT, SMA et SYNAVI, n'était au courant de l'existence de ce courrier, dont le représentant du SYNDEAC en charge de ce dossier ! Surprise et désappointement, vous pouvez l'imaginer... Ayant réussi à nous procurer copie de ce fameux courrier – que nous tenons à votre disposition – nous avons donc pris connaissance en détail de ce que nous reprochait cette commission, dans laquelle siégeaient nos propres syndicats... Entendez « leurs instances nationales », évidemment.

Etaient soulevés des problèmes de possible conflit d'intérêt pour nos syndicats, de pérennisation de l'action – alors que, je le rappelle, c'était expérimental – de doublons avec les organismes d'accompagnement existants, de mélange entre entreprises et individus porteurs de projet...

Le 15 juillet, après s'être réunis, les quatre syndicats ont cosigné une lettre répondant point par point aux réserves émises, réserves qui prouvaient, paradoxalement, une certaine méconnaissance ou, à tout le moins, un sérieux manque d'analyse de notre secteur. Elle a été envoyée à tous les syndicats et aux collectivités. Nous la tenons à votre disposition.

Depuis cette date, la CPNEF-SV et son président n'ont pas daigné nous répondre.

Après un certain nombre d'atermoiements, la Région et l'Etat ont choisi de confier le portage de l'action à l'agence qu'ils ont créée, l'Agence Régionale du Spectacle Vivant. Pour notre part, nous avons refusé de cautionner ce portage. En effet, nous avons pointé, depuis un certain nombre d'années, les modes de fonctionnement de cette agence et le flou continu entourant ses missions ; en cela, elle paraît ressembler à un bon nombre d'agences de ce type sur le territoire national. Nous avons surtout estimé qu'elle n'avait aucune compétence ni légitimité pour gérer une action de ce type au nom de la profession, profession éternellement considérée comme mineure et éternellement suspectée d'incompétence...

Pour notre syndicat, le pilotage par la profession n'étant plus garanti, nous avons donc envoyé un courrier – que nous tenons à votre disposition – pour préciser notre position et retirer notre signature de l'accord dit COT-EDEC. Nous souhaitons, par cette lettre ouverte, poser la question du fonctionnement de l'EDEC et du rôle des instances nationales de certains syndicats qui, dans cette affaire, ont joué un rôle assez trouble, en désaccord avec leurs représentations régionales sur le terrain...

Quant à Monsieur Le Chapelain, président de la CPNEF-SV, nous continuons d'attendre sa réponse écrite à notre courrier du 15 juillet 2010. Nul doute qu'elle nous parviendra un jour, ne serait-ce que par pure courtoisie et respect pour notre profession...

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Votre intervention est formidable, je l'aurais presque souhaitée, dans la mesure où elle met totalement en évidence les errements que nous cherchons précisément à corriger dans la démarche de l'ADEC. Je l'ai évoqué dans mon propos liminaire, mais pas de manière suffisamment insistante, certainement, et peut-être pas de manière assez compréhensible, mais je l'ai évoqué en indiquant qu'il y avait une difficulté : une difficulté de culture dans notre pays, à faire en sorte que des actions se déroulent au plan régional en harmonie avec la grande tradition jacobine qui est la nôtre. Et justement, ce qu'on peut remarquer dans le mouvement qui est engagé, c'est cette volonté d'aller vers les régions mais de ne pas être impérialistes vis-à-vis d'elles.

Je veux bien entendre toutes les critiques que vous pouvez faire au titre de la CPNEF-SV mais ce que je peux vous dire, c'est que cette CPNEF-SV est ouverte et rassemble les partenaires sociaux, y compris votre organisation, le SYNAVI. Se pose en effet, de manière extrêmement délicate et cruciale – et c'est particulièrement révélateur dans la région dont vous parlez – la question de l'harmonie entre les mêmes organisations syndicales, entre les mandats dont disposent les personnes qui parlent en région. Bien souvent, nous constatons que ces personnes parlent d'où elles sont, exclusivement, et non pas de l'organisation dont elles sont supposées être mandatées.

On n'est pas là pour traiter de ces questions de responsabilité, mais en tout état de cause, c'est bien là la question fondamentale. Et si vous pouvez percevoir la démarche de l'ADEC comme une démarche impérialiste de la CPNEF-SV ou de je-ne-sais-qui, c'est dommage.

Je ne sais pas d'ailleurs pourquoi il y a tant d'agressivité et de méchanceté vis-à-vis de la CPNEF-SV qui est un petit organisme avec 2 salariés qui travaillent comme 10 et qui, en l'occurrence, essaie de faire la synthèse entre les préoccupations des employeurs et des salariés. Aucune décision n'est prise à la CPNEF-SV qui d'ailleurs n'a pas beaucoup de pouvoir, vous lui en donnez beaucoup plus qu'elle n'en a, parce qu'elle n'en a que sur des champs très particuliers et limités, si ce n'est de faire travailler ensemble les gens. Donc, si vous voulez, on est exactement dans cette démarche et cette volonté.

Par rapport aux éléments que vous y évoquez, les éléments de réponse ont été donnés directement, certes oralement, y compris par les syndicats concernés à l'intérieur de la CPNEF-SV. C'est pourquoi je dis que j'aurais presque souhaité que vous fassiez cette intervention : elle me permet d'illustrer cette volonté que nous avons de travailler en synergie sur le plan hexagonal et sur l'ensemble des territoires français, d'avoir cette relation entre la profession centralisée à Paris avec des ministères, avec des interlocuteurs nationaux, mais qui n'a de sens que si le lien est pris au plan régional et que cette concertation peut exister. Et dans les dix accords qui ont été passés, on pourrait voir, grâce aux différences qu'il y a entre telle ou telle région, la manière dont les interlocuteurs régionaux s'impliquent ou non dans les processus de participation à des projets. Excusez-moi, mais ou ils veulent vraiment jouer le jeu ou ils veulent plutôt développer des corporatismes. Je vous propose d'en arrêter là. Je le dis à bon escient et je le maintiens. Ce n'est pas de cette façon polémique qu'on peut régler les questions et se saisir d'une assemblée comme ça pour faire une tribune, ça ne me paraît pas être l'endroit.

Anne GUIRIEC

On n'est pas là pour s'auto-congratuler...

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Ça évoque une certaine compréhension du processus que nous mettons en place, qui est à l'opposé de ce que nous voulons faire. Je vous propose d'aller déjeuner.

Table ronde 3

Préserver la santé et la sécurité des salariés

Les questions traitées :

*Comment prévenir les risques professionnels liés à la pratique d'un métier ?
Quels outils proposer aux employeurs pour évaluer et prévenir les risques ?
Comment adapter l'offre médicale à la démarche de prévention ?*

Les réalisations présentées :

*Guides Danse, Arts du cirque et Musique
Fiches médico-professionnelles et fiches risques
Etude sur les conditions de travail des techniciens
Bilans de santé spécifiques
Logiciel d'aide à l'élaboration du document unique*

Les intervenants :

*Colette CHARDON, CMB – Directrice générale
Irène BASILIS, SYNDEAC – Directrice
Bertrand BOSSARD, SNSP – Directeur du Centre culturel des Portes de l'Essonne
Henri BIGNALET, AUDIENS – Directeur du Pôle social*

Modérateur :

Jean-Joël Le Chapelain, Président de la CPNEF-SV

Jean-Joël LE CHAPELAIN, CPNEF-SV

Il m'est venu une petite pensée à la fin de cette matinée, un propos que je tiens à mes collaborateurs dans mon théâtre, qui résume assez bien les enjeux qui pourraient être ceux de l'ADEC : c'est que le tout est plus que la somme des parties. Dans l'ADEC, on est véritablement dans cette démarche, car il y a plusieurs volets mais que tout ce que nous produisons ensemble va bien au-delà d'une simple accumulation.

Cette table ronde est consacrée à la santé et la sécurité des salariés. Vous avez pu remarquer, déjà lors des propos introductifs et des débats de ce matin, que c'était un sujet extrêmement important au cœur de la sécurisation des parcours professionnels. Il constitue le 4^{ème} axe de l'accord ADEC. Je laisse la parole à Colette Chardon, le CMB étant l'organisme relais.

Comment prévenir les risques professionnels liés à la pratique d'un métier ?

Colette CHARDON, CMB

En fin de compte, nous ne nous appelons plus « Centre Médical de la Bourse » depuis au moins six ans mais on continue à nous appeler comme ça. Notre vrai nom, c'est SIST CMB, encore un acronyme. SIST cela veut dire « Service Interentreprises de Santé au Travail ». Ce mot « santé au travail » a un côté un peu révolutionnaire depuis 2004, je vais vous expliquer pourquoi.

Je ne suis pas sûre que tout le monde possède les connaissances de ce qu'apporte un service interentreprises de santé au travail. Le CMB a une activité qui est encadrée par le code du Travail, il fait même l'objet d'un chapitre entier du code du Travail. Mais au-delà du code du Travail, et là j'insiste beaucoup, nous devons mettre en application un plan Santé au Travail qui vient de sortir, 2011-2014-2015, plan Santé au Travail qui est décliné en région. Cela veut dire que nous devons nous situer dans les priorités qui ont été définies par le gouvernement en matière de santé au travail, qu'on soit du spectacle ou qu'on ne soit pas du spectacle. C'est-à-dire qu'on doit vraiment être dans ce cadre d'action. Décliné en région, cela veut dire que l'Etat a souhaité que ce plan Santé au Travail tienne compte des particularités régionales mais amène aussi une certaine cohérence dans les actions.

Nous sommes également dans le cadre d'objectifs définis par les caisses de Sécurité Sociale, notamment au niveau de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles et là aussi, déclinés en région. On voit donc bien que tant les pouvoirs publics que la Sécurité Sociale, avec laquelle d'ailleurs les services de santé au travail sont quasiment sommés maintenant d'avoir des Contrats d'objectifs, espèrent assurer un minimum d'actions communes. Et en tout cas, ces deux textes, plan Santé au Travail et plan d'objectifs de la Sécurité Sociale placent les services de santé au travail au cœur de l'action de la prévention des risques professionnels.

Nous, spectacle, qui raisonnons au niveau d'une branche, nous sommes un peu précurseurs mais ces textes que je viens de citer demandent aussi aux autres secteurs d'activité de fonctionner de plus en plus par rapport à des branches, à des activités, etc.

Le CMB a donc une double compétence. Nous suivons les salariés au sein d'un secteur que nous appelons interprofessionnel, qui comprend notamment des hôtels-restaurants, mais également des entreprises de proximité (nous avons des boutiques, etc.). Nous avons aussi les professions judiciaires et également – parce que le « B », tout le monde a compris, c'est « Bourse » – nous sommes à la Bourse et nous suivons les salariés de ce secteur.

Nous avons également une compétence pour suivre les permanents et les enfants du spectacle. C'est une vraie particularité du CMB et du monde du spectacle : dans le spectacle, nous faisons travailler des enfants dès qu'ils ont trois mois. Il faut au moins qu'ils soient vaccinés.

Nous avons aussi, et c'est notre fierté, une mission de suivi de santé des intermittents au niveau national, grâce à un accord interbranche, qui a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux du spectacle, le 29 juin 2009, et qui a été étendu le 17 mai 2010.

Quelques chiffres clés : on va aller assez vite sur les chiffres puisqu'à l'heure actuelle, on est en train de faire tourner les ordinateurs et à terme, on pourra participer à la transmission de données concernant le parcours professionnel des intermittents du spectacle.

En 2010 au CMB nous avons 3 685 entreprises adhérentes dont 954 entreprises employant des permanents du spectacle. 23 442 entreprises employeurs de salariés intermittents précisément sont potentiellement adhérentes du CMB. Pourquoi « potentiellement » : grâce à l'accord interbranche, mais encore faut-il avoir payé sa cotisation...

Le GUSO, par ailleurs, puisque le GUSO perçoit également une cotisation pour le CMB, recense près de 90 000 entreprises actives en 2010.

Toujours en 2010, nos médecins du CMB – cela veut dire Paris, Ile-de-France – ont reçu 4 238 permanents du spectacle, 752 enfants du spectacle, et 23 074 salariés intermittents du spectacle. Alors qu'AUDIENS, qui travaille avec nous dans le cadre d'un contrat de prestation de service, a envoyé pour notre compte plus de 69 000 convocations en Ile-de-France pour les intermittents du spectacle.

Je vous ai mis dans le powerpoint quelques schémas concernant les métiers suivis au CMB, toujours en Ile-de-France. On voit bien que la grosse population concerne les personnels de la mise en scène, la réalisation et la régie ; et, s'agissant des artistes, ce sont plutôt des artistes de l'art dramatique qui ont passé leur visite médicale chez nous. On dit artistes de l'art dramatique, mais il faut savoir que l'audiovisuel est très présent en Ile-de-France et notamment au CMB. Dans les artistes, ce sont beaucoup de comédiens du cinéma et de la production audiovisuelle. Bien sûr, il y a du théâtre mais c'est d'abord ce secteur qui est présent. On va sortir d'autres chiffres pour compléter ces premières données et tout à l'heure, Irène Basilis vous en dira plus au niveau des intermittents.

Quelques chiffres en région : si nous ne suivons pas directement les salariés intermittents en région, nous avons des relations avec un certain nombre de services en région et, en 2010, 13 000/14 000 intermittents ont été suivis en région alors que 64 000/65 000 convocations ont été adressées par AUDIENS.

Il y a les grandes régions : Rhône-Alpes, PACA, etc. On voit qu'en fin de compte, par rapport aux visites médicales, on retrouve grosso modo, avec les grandes régions, les chiffres qu'on retrouve par ailleurs. En région, ce sont plutôt les techniciens son qui arrivent en tête au niveau des visites médicales individuelles. Au niveau des artistes en revanche, sans surprise ce sont les musiciens qui arrivent en tête, suivis d'assez près par les acteurs et les comédiens, puisque en région, vous le savez, le spectacle vivant est plus présent que l'audiovisuel, à l'exception notable de la région PACA ou Rhône-Alpes.

Au CMB, la prévention avant tout, ce n'est pas qu'un slogan. C'est une demande du code du Travail et de la réglementation, notamment de la réglementation qui est issue de la réforme de 2004. Vous savez peut être qu'on attend dans ce secteur de la santé au travail une autre réforme, qui a été rejetée par le Conseil Constitutionnel parce qu'elle faisait partie de la loi portant sur les retraites : le Conseil Constitutionnel a estimé qu'il n'y avait pas de lien entre la réforme de la santé au travail et la réforme des retraites. C'est vrai que c'est un cavalier législatif un peu grossier. Il n'empêche que l'on attend tous cette réforme avec impatience pour conforter celle de 2004 et en tout cas, aider les services de santé au travail à mieux gérer cette prévention, avec les médecins du travail, mais également, de nouveaux interlocuteurs, on va en parler tout à l'heure ; et surtout sortir de ce qu'on appelle « la formalité impossible » qui est due à la pénurie des médecins.

Je suppose que vous en avez tous entendu parler : il y a une pénurie des médecins qui est vraiment alarmante. On sait que dans certaines régions, il n'y a quasiment plus de médecins du travail, mais également de médecins généralistes. Si vous voulez vous faire peur, je vous conseille le site du Conseil de l'Ordre National des Médecins.

On a vu la réforme de 2004, la « médecine du travail » est devenue « santé au travail », l'évaluation et la prévention des risques professionnels deviennent une priorité. La prévention a amené de nouveaux interlocuteurs. Le médecin du travail reste au cœur du système, via la visite médicale individuelle, mais également au niveau de la prévention. On leur demande de plus en plus d'aller sur les lieux de travail : cela fait vraiment partie de leur activité.

D'ailleurs, l'accord interbranche dont je vous ai parlé tout à l'heure, qui avait repris la visite annuelle systématique, a été retoqué uniquement sur ce côté-là : les pouvoirs publics ont indiqué que la visite sur les intermittents s'effectuerait tous les deux ans comme pour tous les salariés, qu'il ne fallait pas systématiser l'annualisation de la visite, et ont rappelé que le rôle des médecins était aussi d'aller sur les lieux de travail.

Au niveau de la prévention des risques professionnels, et de ce que l'on appelle les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), voilà l'équipe que nous avons au CMB mais qu'on peut retrouver dans d'autres services. On peut faire appel aux services d'une psychologue du travail, nous avons une conseillère en prévention des risques professionnels, qui peut notamment accompagner les employeurs sur le document unique et l'évaluation des risques professionnels. Nous avons une métrologue, deux ergonomes psychologues, qui interviennent sur un certain nombre de choses comme la sensibilisation au travail sur écran, mais aussi conception, correction, aménagement des postes de travail.

Nous avons également mis en place une cellule alcool et une cellule RPS (risques psychosociaux). Vous savez tous que c'est une sorte de montée en puissance de ce type de risques et s'agissant des employeurs, on sait que cela peut mener assez loin. Et nous avons mis en place un service social, c'est-à-dire que nous faisons appel à une assistante sociale et cela, on a l'intention de le développer, notamment au niveau de la Région, les intermittents du spectacle étant très demandeurs de ce type de service.

Un mot sur les enjeux du secteur du spectacle. Les principaux risques professionnels ne sont pas forcément spécifiques au secteur. Je suis un peu désolée parce que je sais que dans le spectacle, on aime bien dire qu'on est spécifiques. J'ai travaillé très longtemps dans le spectacle. C'est vrai pour les danseurs : les danseurs, il n'y en a nulle part ailleurs. C'est vrai pour les artistes du cirque... Pour autant, on retrouve certains risques dans d'autres secteurs et notamment le bâtiment, on le verra tout à l'heure. En revanche, les conditions d'exposition et les moyens de prévention le sont. Vous les connaissez tous : le travail éphémère et multiple, les contrats de travail brefs, la diminution des temps de préparation, les conditions d'exposition, complexes à évaluer : qu'est-ce qu'une exposition au niveau d'un intermittent du spectacle ? Quand on travaille en CDI, on a une idée. Là, c'est plus difficile à évaluer et la gestion individuelle des risques fait qu'il est souhaitable d'avoir une réflexion collective sur la sécurité en amont au niveau du spectacle.

Les dispositifs que nous avons mis en place pour répondre à ces enjeux sont l'accord interbranche et l'ADEC. L'accord interbranche confie au CMB le suivi de la santé au travail des intermittents sur l'ensemble du territoire national. Les grands points, c'est l'adhésion au CMB, ce qui fait que pour la première fois cette année, tous les employeurs d'intermittents du spectacle vont être convoqués à notre Assemblée Générale, la représentation paritaire des organisations d'employeurs et de salariés, par le biais du Conseil de gestion des intermittents et la création de l'OBSTATS (Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle).

L'OBSTATS, c'est un outil important, complexe à mettre en place. Cet observatoire sera piloté par le Conseil de gestion des intermittents. On commence à le mettre en place mais l'OBSTATS tel que je souhaiterais qu'il soit, c'est pour 3 à 5 ans. Il y aura deux entrées :

1) Une entrée médicale, c'est le côté pathologie, qui est assez compliqué à mettre en place : il faut harmoniser les nomenclatures, etc. avec les autres services nationaux de santé au travail.

2) L'autre entrée se fera par le biais du document unique.

Au niveau de l'ADEC, le CMB développe quelques actions. Il me semble que c'est la première fois qu'une branche développe dans un ADEC un volet « santé au travail ». Nous sommes sur l'axe 4 de l'accord national. Au sens strict, le ministère chargé de l'Emploi nous a dit à l'époque de sa signature que nos problématiques n'entrent pas tout à fait dans l'ADEC, car il est orienté sur les questions de compétences. Cependant moi je pense qu'on est dans l'ADEC quand même, car ces enjeux sont liées directement à l'emploi, à la construction de parcours et de carrières.

Le CMB porte deux actions : une action qui est plutôt orientée vis-à-vis des salariés et l'autre plutôt orientée vis-à-vis des employeurs. S'agissant des salariés, dans le cadre de l'ADEC, nous avons mis en place des guides. Le premier a été celui de la Danse, il y a celui des Arts du cirque qui vient de sortir et nous sommes en train de travailler sur la Musique. Ces guides proposent aux artistes de s'interroger sur leur parcours professionnel et l'impact de leur santé sur leur activité. C'est une vraie innovation. Ils les sensibilisent aux risques et problèmes de santé inhérents à leur profession, ils leur donnent des conseils pour devenir acteurs de leur santé. Ils sont réalisés par des groupes de travail pluridisciplinaires, médecins du travail, IPRP, experts, professionnels du secteur... Par exemple, pour le guide des Arts du Cirque, nous avons fait appel à Philippe Goudard qui est médecin-clown, mais également chercheur. Je dois dire que dans ce guide, son regard de chercheur nous a beaucoup apporté.

Donc, prochain guide : la Musique. Ces guides sont accessibles à tous sur le site du CMB¹¹, ils sont largement diffusés : partenaires sociaux, ministère de la Culture, etc.

Nous avons également travaillé avec le CNPS, la Commission de sécurité, sur des fiches-risques, travail qui a été dirigé sous la houlette de Karine Duquesnoy. Je la remercie au passage parce que cela a été un gros boulot. C'est un travail très structurant et qui va nous aider à mettre en place le logiciel d'aide au document unique. Tout à l'heure, je disais « chute de hauteur, chute de plain-pied... », tout cela, c'est ce que l'on retrouve, honnêtement, dans d'autres secteurs d'activité. Nous mettons également en place des dépliants de sensibilisation.

Nous sommes aussi en train de mettre en place des études dédiées. En ce moment, circule un questionnaire relatif aux conditions de travail des techniciens du spectacle vivant, que nous donnons aux techniciens qui viennent en visite médicale, mais qui est aussi relayé par les syndicats professionnels et des réseaux. L'idée, c'est de mieux comprendre l'activité de ces professionnels, qu'on oublie souvent quand on parle de prévention. On a tendance à s'adresser aux artistes, aux danseurs etc. mais là on fait un vrai travail de fond sur les professionnels techniciens.

C'est aussi pour mieux répondre à leurs préoccupations parce qu'avec les campagnes de prévention, on peut avoir tendance à passer au tout individuel qui était la médecine du travail, donc la relation du médecin avec son patient – ou le salarié parce qu'en médecine du travail, ce sont des salariés – à des campagnes trop vastes. On fait une campagne anti-tabac, etc. Or, je pense que si on veut atteindre les cibles, si on veut vraiment sensibiliser les personnes à la prévention des risques, il faut connaître leurs problèmes, leur vocabulaire, leur démarche. Quelque part, la cible est aussi acteur de la prévention. Et pour qu'elle soit acteur, il faut qu'on se parle et qu'on se comprenne. C'est le but de ce questionnaire. Enfin, nous allons lancer, début janvier 2012, une étude sur les conduites addictives.

Dernier volet, assez complexe, nous souhaitons mettre en place une aide à l'élaboration du document unique : un logiciel. C'est un gros travail qui sera aussi piloté par le conseil de gestion des intermittents. Ce document unique, ce logiciel, alimentera l'Observatoire de suivi de santé au travail des intermittents.

La déclinaison en région, cela a été beaucoup dit ce matin, pour la santé au travail c'est d'autant plus important. J'ai essayé de vous le faire comprendre : la santé au travail, c'est un secteur en construction. Dans le secteur en général mais notamment au CMB où on avait un peu de retard sur la mise en application de la réforme de 2004. Il est d'autant plus important qu'il y ait une cohésion nationale au niveau des actions qu'on peut mettre en place dans le cadre de la prévention des risques professionnels, s'agissant des intermittents du spectacle.

Je pense que ce ne serait pas une bonne idée d'aller dans tous les sens. Un danseur, c'est un danseur. On peut comprendre que ses conditions de travail ne soient pas tout à fait pareilles dans le Nord ou le Sud, mais je pense vraiment qu'il serait important qu'on travaille ensemble. Ce que je voulais dire, c'est que, au CMB, on ne dit pas « nous, on connaît tout ça » parce que justement on est en train de construire. Et on souhaiterait construire avec l'ensemble des régions. C'est ce que je disais tout à l'heure : les plans santé au travail etc. qui sont mis en place par les pouvoirs publics demandent une cohésion au niveau de la prévention des risques professionnels.

D'où cet appel vibrant. En plus, les guides qu'on met en place coûtent cher et je pense qu'il serait bien qu'on se mette ensemble pour les financer. Malgré tout, les intermittents du spectacle, c'est une petite population. Je pense que ça ne serait vraiment pas une bonne idée que chacun reste dans son coin.

S'agissant de l'axe 4 de l'ADEC, il n'y a qu'une région qui l'a vraiment décliné, c'est Languedoc-Roussillon. Nous travaillons avec eux de manière complémentaire et je souhaite qu'on puisse travailler avec d'autres régions dans cet esprit-là.

Je vous renvoie pour plus de précision au site du CMB¹². Vous pouvez aussi y trouver notre projet de rapport moral et les comptes.

¹¹ www.cmb-sante.fr

¹² www.cmb-sante.fr

Quels outils proposer aux employeurs pour évaluer et prévenir les risques ?

Irène BASILIS, SYNDEAC

J'interviens pour donner le point de vue des employeurs par rapport à toutes ces questions de sécurité et de santé au travail, mais aussi comme Présidente du Conseil de gestion des intermittents puisque tout récemment cette instance s'est mise en ordre de marche. La Vice-présidence est assurée par une représentante du SNAM-CGT. On voit bien qu'il y a du pain sur la planche quand on commence à travailler dans cette instance. On s'est dit qu'on allait faire un duo avec mon voisin, qui représente le SNSP. Il dirige aussi un théâtre et est donc au cœur des préoccupations que peuvent avoir les entreprises notamment par rapport au document unique dont parlait Colette Chardon à l'instant.

Nous avons du pain sur la planche. C'est sûr qu'il y a tout à faire, mais tout ne va pas se faire en cinq minutes, aussi on compte beaucoup sur le travail qui peut être mis en place à partir du document unique. Nous savons qu'il y a encore pas mal d'entreprises qui ne l'ont pas établi : c'est une réflexion compliquée, ça peut être coûteux parce qu'on n'a pas forcément les compétences en interne ou le temps pour vraiment l'élaborer. Donc, le travail que peut faire le CMB paraît être un chantier très important pour avoir un outil interactif, qui soit une véritable aide, y compris pour les plus petites entreprises, parce que, je vous le rappelle, c'est une obligation pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Nous serons très attentifs à l'avancée de ce chantier, qui passe par un cahier des charges informatique, par le choix d'un outil, par un développement. Il fait d'ores et déjà l'objet d'une consultation avec les entreprises, puisque le CMB mène un travail important sur le terrain pour aller à leur rencontre et dialoguer avec elles sur les difficultés de la mise en place du document unique, sur les questions spécifiques qui peuvent se poser, et comment peuvent se résoudre un certain nombre de cas pratiques.

C'est évidemment un axe important, de même que l'Observatoire du CMB dont parlait Colette Chardon est un axe important : là aussi, il va falloir avoir un peu de temps avant d'avoir des statistiques qui soient exploitables à partir aussi du document unique, notamment parce que le but est d'avoir une centralisation des données, collectées de façon anonyme. Le document unique pourrait être un outil partagé, interactif, permettant de centraliser des données qui pourraient être ensuite exploitées sur le plan statistique, avec, évidemment, une garantie de confidentialité, je vous rassure. Il est important d'avoir un certain nombre de données issues du terrain.

Tout cela ne pourra pas se faire sans une présence en région. Pour avoir une présence en région, pour l'instant, il y a sans doute la nécessité de faire mieux prendre conscience aux services de santé au travail des spécificités de nos métiers.

Il y a sans doute un travail à faire de proximité, basé sur des rencontres et des discussions avec le Conseil de gestion du CMB, mais aussi dans les régions : les services de santé interprofessionnels sont parfois peu sensibilisés aux questions spécifiques de nos métiers. Donc, c'est vrai qu'il y a sans doute une nécessité d'imaginer une présence du CMB dans quelques grandes régions. Il y a des travaux de rapprochement avec l'Afdas qui a déjà des antennes en régions. L'idée d'avoir des lieux où les salariés comme les employeurs puissent trouver des ressources à la fois sur le plan de la santé, de la formation, des métiers, paraît être un objectif intéressant même si ce n'est pas un objectif à très court terme. En tout cas, il y a comme cela des expériences qui pourraient démarrer dans certaines régions.

Nous avons aussi imaginé que dans certaines régions, des employeurs puissent accueillir certaines réunions d'information à destination des intermittents et des équipes administratives des structures, justement pour que le CMB puisse faire un travail de prévention, présenter et diffuser les guides, répondre aux questions...

Il faudrait également que dans chaque région, il puisse y avoir un travail spécifique de réflexion qui se mette en place, comme en Languedoc-Roussillon, où un travail intéressant prend place, il faut le noter, à partir des travaux qui se font au CMB sur la prévention des risques, mais il ne s'agit pas de réinventer des outils dans chaque région, plutôt d'échanger et d'enrichir les travaux les uns des autres, à partir d'une réflexion plus globale.

Le but aujourd'hui est d'avoir des outils qui circulent. La santé au travail, évidemment, ne va pas se penser différemment en Languedoc-Roussillon, en région Centre ou en région parisienne. L'idée c'est plutôt de profiter de dynamiques, d'avancées qui sont plus faites pour le moment en Languedoc-Roussillon mais avec l'idée de partager à chaque fois un certain nombre d'expériences.

Tout cela est en chantier, tout cela démarre : il est important que l'on ait le temps d'initier tout ça, de voir quelles sont les difficultés. On sait que la question des visites en région, ce n'est pas toujours facile. En même temps, comme le disait Colette Chardon, l'accent est beaucoup mis sur la prévention : donc il faut aussi qu'on réfléchisse à cela de façon pragmatique.

Certaines formations, on en a parlé ce matin, comme le CCP sur la prévention des risques, ou les formations faites dans le plan de formation de branche sur les risques psychosociaux, vont aussi dans le sens d'une meilleure sensibilisation des équipes d'encadrement à certains risques, à certaines problématiques.

Il faut avancer ensemble un peu de tous les côtés, mais je pense qu'à terme, il faudra se poser la question d'un CHSCT de branche. Dans le cinéma, un travail assez intéressant a été fait et un CHSCT de branche est constitué. Cet outil permet de prendre en compte une spécificité de ce secteur : des tournages, sur des durées plus ou moins longues, des équipes qui se forment, qui se défont, etc.

Dans notre secteur, on sait qu'il y aura toujours une difficulté à prendre en compte : certaines équipes qui se réunissent seulement pour tel ou tel projet, ou un éclatement de certaines équipes, l'activité saisonnière des festivals ou une difficulté parfois aussi à être réactifs, dans toutes les régions. Il y a donc une réflexion à avoir là-dessus. La route sera longue mais nous pouvons compter sur le CMB, Colette Chardon et ses équipes pour nous accompagner. En tout cas, ce qui est très important, c'est que chacun se responsabilise.

Nous avons fait le constat, lors du premier Conseil de gestion qu'il y avait sans doute un petit déficit cette année au niveau des visites : beaucoup de convocations ont été envoyées, grâce au partenariat avec AUDIENS, mais finalement il n'y a pas eu tant de rendez-vous pris que ça. Le fait que la visite ne soit obligatoire que tous les deux ans provoque peut-être un certain relâchement ; ou en tout cas le caractère obligatoire est moins ressenti par celui qui reçoit sa convocation. Il y a sans doute une information à faire passer et cela, c'est du ressort et des employeurs et des syndicats de salariés. Il faut également que dans la place de réseaux d'information ou d'initiatives dans les régions, les partenaires sociaux soient étroitement associés aux discussions et dans une dynamique d'installation d'un certain nombre de processus.

Je vais laisser Bertrand Bossard nous dire comment la question du document unique peut-être cruciale aujourd'hui dans une entreprise artistique et culturelle.

Bertrand BOSSARD, SNSP

J'irai même plus loin que mes collègues. Je serais tenté de faire une alerte. On parle de ce document unique : mais de quoi s'agit-il ? Il s'agit d'être en capacité d'évaluer les risques au travail, les risques dans l'exploitation d'un lieu, d'un spectacle, les risques liés à l'accueil de personnes dans le cadre de manifestations de notre secteur.

Nous parlons de document unique mais nous parlons aussi d'un autre document qui est obligatoire : le plan de prévention des risques. Il faut savoir que cela fait près de 10 ans que ces documents sont obligatoires. Or, en France, je ne peux pas avancer de chiffres très précis, mais il se dit que, sur l'ensemble des entreprises françaises, nous sommes à moins de 20 % d'établissement de documents uniques. Dans le spectacle vivant, on est encore des plus mauvais élèves que ça.

Cela veut dire que l'évaluation des risques, elle, relève d'une double responsabilité : elle est d'abord, me semble-t-il, de la responsabilité des structures accueillantes, mais elle est aussi, de mon point de vue, du devoir d'alerte des salariés quand les mesures adéquates ne sont pas prises au moment des conditions de travail.

Il faut bien avoir en tête qu'il y a une chaîne de responsabilités avant d'avoir l'accident. Cette chaîne de responsabilités comprend aussi bien des élus, souvent, que des collectivités qui sont propriétaires d'équipements, des directeurs d'équipements, des techniciens qui sont chargés de mettre en œuvre les spectacles, ainsi que des équipes artistiques.

Nous avons parlé principalement des risques qu'il y a dans les métiers eux-mêmes, notamment les métiers du cirque, de la danse, mais aussi d'autres disciplines artistiques. Mais j'ai un regard un peu plus aigu sur la question des techniciens : cela me ramène aux réflexions qu'on a eues ce matin sur les formations. Je pense qu'il faut mettre l'accent sur l'évaluation des risques et l'établissement des fameux registres obligatoires, le document unique et le plan de prévention des risques, mais aussi tout ce qui est lié à la possibilité d'éliminer ces risques, de les maîtriser, donc d'avoir des personnels qui soient formés à ces questions-là.

Il faut savoir que dans les métiers techniques, il y a sept formations obligatoires, des choses très concrètes comme l'habilitation électrique, le travail en hauteur ou la manipulation de ponts, de moteurs, des formations aux gestes et aux postures...

Nous avons une spécificité aussi dans notre secteur d'activité, c'est que nombre de techniciens se sont formés sur le tas. C'est une réalité. Donc, nous avons des gens qui ont des compétences évidentes, y compris en se formant sur le tas. A un moment donné, ces compétences sont valorisées, mais il faut les reconnaître ; pour reconnaître ces compétences, il faut bien qu'on soit en cohérence avec les formations qui sont disponibles. Je tiens à rappeler ici que c'est l'employeur lui-même qui reconnaît et qui autorise le salarié à pratiquer une habilitation : il y a donc une très grande responsabilité de l'employeur mais, en même temps, je le redis, il y a aussi une responsabilité des salariés qui doivent veiller à ce que les conditions de sécurité requises soient réunies pour travailler.

J'insiste vraiment là-dessus parce que j'ai constaté l'augmentation des accidents du travail dans notre secteur d'activité ces dernières années. Je ne veux pas pointer du doigt les entreprises mais dans l'événementiel, par exemple, on a des métiers encore plus à risque : on travaille sur des temps de travail tendus, sur du montage très particulier de structures...

On a à la fois une situation qui se dégrade sur la question du travail, à la fois des outils réglementaires qui sont là, mais pas de mesure coercitive mise en place. Ce qui veut dire qu'il y a peut-être un peu de relâchement. Il va vraiment falloir que l'on redresse le tir et que l'ensemble des équipes se mette à travailler sur cette question des documents obligatoires, notamment le document unique, qui permet vraiment de prendre du recul par rapport aux risques. D'ailleurs, nous avons fait des progrès, notamment pour l'obtention des licences d'entrepreneur de spectacle : aujourd'hui, une des conditions d'attribution de ces licences, est d'avoir au moins fait les formations de prévention aux risques, ce qui est déjà une certaine façon réglementaire et obligatoire d'obliger les responsables à se former et à prendre conscience de la question du risque.

De gros chantiers sont devant nous mais les outils sont déjà disponibles. J'insisterai vraiment pour qu'on développe les formations à la sécurité et à l'habilitation, surtout.

Irène BASILIS

J'ajoute qu'on parle beaucoup du document unique. Cet outil que va construire le CMB va être très important, y compris pour les entreprises qui en ont déjà un : c'est un document à faire vivre, de toute façon, et ça sera d'autant plus intéressant d'avoir un outil commun. Quel est à peu près le calendrier de mise en route Colette ?

Colette CHARDON

Une première ébauche sera accessible à tous les employeurs en juin 2012.

Débat

Jean-François PUJOL

Il y a une phrase dans l'exposé de Colette Chardon, qui m'a un peu écorché l'oreille. J'ai entendu : « il me tarde que la réforme de la médecine du travail sorte ». Je voulais dire qu'il y a au moins une organisation syndicale, à savoir la mienne, la CGT, à qui ça ne tarde pas du tout parce que c'est une réforme à notre sens inacceptable, qui n'a été déboutée que pour une faute de forme. Mais cela fait partie d'un grand ensemble de refus d'expertises comme on le constate avec l'Agence pour les médicaments, comme on fait en sorte que la médecine du travail perde de son indépendance.

Colette CHARDON

D'abord, j'ai dû parler de la santé au travail et pas de la médecine du travail. Je comprends que la réforme, si je peux me permettre, puisse heurter. Aujourd'hui, on doit faire face à une pénurie des médecins. Dans cinq ans, plus de la moitié des médecins seront partis à la retraite, et on en forme chaque année 60. De manière très pragmatique, il faut qu'on prenne les choses en main, via la prévention des risques et via l'arrivée de ces nouveaux professionnels qu'on ne doit pas sous-estimer. Un psychologue du travail, un ergonome etc., ce sont des gens qui apportent beaucoup au niveau de la prévention, en lien avec les médecins du travail qui deviendront des responsables d'équipe et des responsables de projets et qui verront les cas les plus difficiles.

Bertrand FURIC, SMA, AGI-SON

Un petit commentaire par rapport à cette question de santé et de la sécurité au travail. Je vais commencer par un prisme un peu étroit : la question de la gestion sonore. Pour saluer la mobilisation de la CPNEF-SV qui nous a permis, via notamment le COEF Rhône-Alpes, d'amorcer une formation de formateurs qui était importante en gestion sonore, puis le CCP correspondant. Il y a aussi un certain nombre d'organismes de formation, le CFPTS, l'ISTS, l'IRMA etc. qui sont maintenant mobilisés à nos côtés. Ce n'est pas un sujet très glamour mais il est important d'en parler pour que chacun se l'accapare : on sait qu'il y a un certain nombre de talibans qui ne veulent pas forcément du bien à nos lieux de spectacle vivant et à tous ces lieux de mieux vivre ensemble etc. Ils ont souvent, comme angle d'attaque très facile, ces questions de gestion sonore et de nuisances sonores à l'extérieur pour faire fermer nos lieux et pour empêcher toutes les activités culturelles qui s'y déroulent. Soyons vigilants en tout cas sur ce secteur.

Deuxième aspect. Aujourd'hui, le problème qu'on subit dans le secteur du son, est que les textes proviennent du milieu industriel et sont totalement inadaptés à notre secteur. Depuis 2006, on parlait de 20 % des entreprises qui ont fait des documents uniques. Combien d'établissements en France savent que, depuis 2006, il y a une directive européenne sur la protection des salariés, qui s'applique à eux, et qu'à partir de 85 décibels, on devrait avoir des techniciens du son avec une protection, avec des casques antibruit quand ils vont mixer pour des concerts. On voit bien à quel point le texte n'a pas été pensé pour nos équipements mais pour quelqu'un pour qui le bruit est une nuisance parce qu'il est devant sa presse industrielle 8 heures par jour, 5 jours par semaine, et pendant 42 ou 43 ans selon ce qu'on nous promet pour les retraites. Il fallait légiférer mais par rapport au spectacle vivant, c'est un problème. Il va falloir qu'on travaille ensemble sur la manière d'amender, d'aménager ces textes. En tout cas, soyons exemplaires : on sait que certains talibans trouvent là l'occasion de faire fermer nos lieux.

Pour ma troisième intervention, je vais quitter ma casquette AGI-SON, et prendre ma casquette SMA, Fédurok. Dans notre secteur, sur la question de la sécurité des salariés, je souhaite vous alerter sur le fait qu'en ce moment, en tout cas, on est en première ligne sur des jeux de fusions, de rachats, de concentration, qui vont amener progressivement dans notre secteur des employeurs qui seront de plus en plus virtuels avec des donneurs d'ordre qui seront de je-ne-sais-où, commandités par quelque fonds de pension... On a vu ce qui s'est passé à Marseille lors de l'accident meurtrier sur le concert de Madonna, lorsque la pression économique est poussée à outrance, avec des donneurs d'ordre virtuels, avec quatre ou cinq langues parlées sur un plateau, etc. On sort un peu du sujet AGI-SON mais je regrette vivement que le ministère de la Culture ait raté le coche lors de la négociation sur les licences d'entrepreneurs de spectacles, de le garder dans son giron et de négocier une exception là-dessus. J'espère que dans les prochaines années, en termes de sécurité, les salariés et les employeurs que nous sommes n'auront pas trop à en payer les pots cassés.

On a aussi un vrai travail à faire auprès des élus avec lesquels on travaille au quotidien parce qu'il y a beaucoup de questions à se poser sur les délégations de services publics, sur la manière dont ils offrent la gestion d'équipements publics qui ont été financés avec de l'argent public à des multinationales, style Vega, dont on privatise, ensuite, les bénéficiaires.

Irène BASILIS

Je suis très contente de votre intervention en général et sur la question des licences en particulier. Les organisations professionnelles ont beaucoup argumenté sur l'aspect sécurité qu'il y a derrière la licence ; ce n'est pas juste une autorisation d'exercer ou d'avoir la possibilité de recourir à l'intermittence, mais ce sont aussi toutes les règles de sécurité qui sont en jeu. Cela va de pair, pour nous, avec l'identification de l'employeur de la chaîne de responsabilité concernant la sécurité sur le lieu de travail. C'est vrai que d'une part il y a des problèmes de concentration que vous citez, d'autre part il y a le problème de portage. Il y a aussi le problème d'une plus grande complexité de la situation des salariés aujourd'hui, qui ne sont pas toujours dans un lien hiérarchique direct : c'est un vrai problème au regard de la sécurité, de la prévention des risques et de la santé au travail.

Colette CHARDON

Je reviens sur la notion de spécificité : on est bien d'accord que je n'ai jamais nié qu'il y avait des spécificités dans le spectacle. Ce que je voulais dire, c'est qu'il y a beaucoup de risques communs à d'autres secteurs, et, bien entendu, qu'il y a des risques spécifiques aux professions, y compris les conditions dans lesquelles elles sont exercées.

Laure MAZET, COREPS Languedoc-Roussillon

On a pas mal avancé avec les partenaires sociaux en Languedoc-Roussillon. On a réussi à créer une plaquette prévention avec le CMB, l'ARACT, un travail collaboratif intéressant.

Par contre, sur le document unique, je voulais me faire le porte-parole des toutes petites entreprises qui s'inquiètent un peu. Une fois le document unique élaboré, que fait-on ? Il y a des risques qui peuvent être identifiés. Où va-t-on trouver l'argent pour réduire ces risques ? C'est une vraie question de fond.

Eva LOYER, SYNPTAC-CGT

En complément de ce qui s'est dit, il faut qu'on soit humbles et modestes parce qu'on va partir de très bas. Ce dont on s'est aperçu dans les premières séances de travail sur l'axe 4 en région Languedoc-Roussillon, c'est une méconnaissance absolue des obligations légales des employeurs. Ce sont eux qui ont la maîtrise du contrat de travail. Le partage entre employeurs/salariés, moi je veux bien mais dans ce cas-là, on va tout partager, ce sera beaucoup plus drôle ! Or ce n'est pas la réalité : c'est mon employeur qui décide quand je travaille, comment je travaille, à quel prix je travaille et les conditions dans lesquelles je travaille. Après, il y a une sensibilisation auprès des salariés et on est bien d'accord pour avancer ensemble là-dessus de concert.

On s'est aperçu que, d'une part, les employeurs ne connaissaient pas, pour une majorité, leurs obligations. Certains, même, n'avaient jamais entendu parler de CHSCT. Ils ne savaient pas non plus qu'ils devaient demander la feuille de visite médicale au salarié au moment de la signature du contrat de travail, si tant est qu'il soit signé. Les salariés ignoraient ce qu'ils devaient fournir à chaque contrat de travail. Il y a des méconnaissances des deux côtés. Très modestement, on a dit, « on va commencer par le B.A. BA ». Un petit doc, du même type que celui sur le travail illégal, sur les obligations des uns, la prévention des autres, et comment on fait. Et petit à petit, en creusant, on avance quand même. On essaie d'avancer de concert avec le travail mené au niveau national, bien entendu, sur le document unique. Déjà, si on arrive à en faire un par entreprise, bravo.

Mais après, il y a le croisement. On a un document unique sur une entreprise, un lieu par exemple, et on a le document unique d'un spectacle. Après, comment se croisent-ils ? C'est là que toute la partie va être complexe : il y a des tas de choses où il va falloir défricher, trouver des solutions concrètes, pour répondre à un plan de prévention des risques. Parce qu'une fois qu'on a fait le document unique, certes c'est bien, mais faire un plan de prévention des risques à tous les étages d'intervention de la profession, peut devenir complexe.

Sylvie HERICHER, Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle, groupe AUDIENS

J'ai une question sur un cas très concret : est-ce qu'on sait quels ont été les manques qui ont mené à l'effondrement de l'installation du concert de Madonna à Marseille ? Est-ce qu'on commence à identifier les raisons, puisque c'est en relation avec la prévention des risques ?

Colette CHARDON

D'après ce que j'ai pu savoir, visiblement, c'est lié à un problème d'organisation du travail : différentes sociétés étrangères, la pression du temps, etc. Toute la complexité, ce que disait très bien Eva Loyer, lorsqu'on va travailler sur ce document unique, va être le croisement des risques des uns et des autres : qui est l'employeur, qui est le donneur d'ordres, qui fait quoi ? En l'occurrence, ce chantier-là est un peu une caricature d'une succession de manquements.

Angeline BARTH, SYNPTAC-CGT

Sur cet accident, il y a une mise en examen pour cinq infractions au code du Travail. Il y a effectivement des problèmes de travail, de langues différentes... qui sont pointés. Egalement, parce que l'un des moteurs étant en panne, on a utilisé une grue à la place, qui a créé des déséquilibres. Il y avait des gens qui étaient en hauteur alors qu'ils n'auraient pas dû l'être à ce moment-là, etc. Je pense que le procès va éclaircir un certain nombre de choses.

Comment adapter l'offre médicale à la démarche de prévention ?

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Dans cette table ronde, il y a un deuxième aspect. Après la prévention des risques, on va s'attacher maintenant à l'offre médicale. Dans le cadre de cet accord ADEC, nous avons un autre partenaire d'excellence, AUDIENS, qui s'intéresse aussi à la prévention des risques, à la personne en tant que telle, en deçà ou au-delà du salarié, quand il n'est pas au travail. En complémentarité avec ce qui a pu être fait avec le CMB, c'est un aspect important dont nous parle maintenant Henri Bignalet.

Henri BIGNALET, AUDIENS

AUDIENS est un groupe dédié aux professions du spectacle, de l'audiovisuel, de la presse et de la communication. Nous avons comme métiers la retraite, la prévoyance et la santé mais aussi le médical, l'action sociale et le service aux professions. C'est dans ce cadre que nous sommes conduits à gérer le volet social et professionnel du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle.

Le complément que nous avons apporté sur ce chantier, c'était d'abord de rappeler que si les couvertures sociales du secteur ont évolué de façon considérable ces dernières années, notamment par l'accord interbranche pour les artistes et techniciens travaillant de façon intermittente, mais aussi pour les personnes permanentes des différentes branches, l'arrêt de travail et l'invalidité ne trouvent pas de réponse en matière d'indemnité complémentaire pour tous les salariés du spectacle vivant. Donc, même si c'est une évidence, il nous paraissait important d'insister sur les conséquences graves et immédiates que la maladie peut avoir sur l'emploi et les ressources du salarié du spectacle vivant.

C'est donc dans ce sens que le travail de prévention effectué par le CMB et ses partenaires est essentiel pour limiter ces risques liés à la pratique des métiers. Eviter qu'un artiste ou un technicien doive s'arrêter pour des raisons de santé et des raisons liées à des problèmes qui sont la conséquence de pratiques professionnelles, c'est vraiment l'objectif sur lequel nous avons travaillé, commun à tous les acteurs de cet axe.

Nous nous sommes focalisés sur la détection des pathologies particulières – même si elles ne sont pas que spécifiques au spectacle, elles ne sont pas communes non plus à toutes les professions – au travers de bilans de santé spécifiques qui viennent compléter le travail de nos partenaires de l'axe 4. Sur le contenu, nous avons travaillé sur une approche qui était, dans un premier temps, de modéliser un certain nombre de bilans de santé spécifiques puis, deuxième axe qui a déjà commencé, de les décliner par des partenaires en région, de façon à ce que l'ADEC ait une dimension nationale et que l'on puisse avoir partout ce type de bilan.

Nous avons identifié trois types de bilans particuliers, pour le cirque, la musique et les professionnels du montage, avec des particularités qui viennent compléter un bilan de santé de base, car cela serait absurde de passer à côté de pathologies auxquelles tous les assurés, toutes les personnes sont exposés. Un complément est prévu pour le cirque, la danse et les mimes, des consultations « nutrition » avec recherche de problèmes de surpoids et d'équilibre alimentaire... Pour illustrer ce propos, nous avons vu passer en commission sociale le cas d'une trapéziste qui, après son arrêt maternité, n'avait pas réussi à perdre du poids et se retrouvait en situation professionnelle de détresse. Par ailleurs, des consultations sont proposées également en équilibre alimentaire, rhumatologie, problèmes liés aux répétitions des gestes et troubles musculo-squelettiques, et bien sûr orientation pour déceler les problèmes cardio-vasculaires et dermatologiques ainsi que – Colette Chardon en a parlé – les problèmes liés au stress et les problèmes d'équilibre et de troubles visuels. Nous sommes en train de les tester actuellement.

Pour la musique, nous nous sommes orientés vers les troubles liés aux répétitions des gestes et les troubles musculo-squelettiques, le stress et l'ensemble des pathologies liées aux nuisances sonores et risques sensoriels. Je crois que cela a été largement évoqué avec AGI-SON que nous connaissons bien.

Pour les professionnels du montage et les machinistes, c'est pareil : tout ce qui touche aux risques musculo-squelettiques, les risques liés aux effluents puisque certains métiers sont plus exposés, bilans de capacité respiratoires, sphère ORL, troubles de l'équilibre visuel ainsi que ceux liés aux topiques, par des consultations en dermatologie...

Nous couvrons ainsi l'ensemble des métiers du spectacle vivant.

En matière de tests de ces bilans, nous travaillons actuellement sur une cible qui ne concerne que les individus. Dans un second temps, nous irons vers les entreprises mais l'idée était de trouver un modèle. Donc, on a surtout interrogé des artistes et des techniciens intermittents. Envoi d'un pré-questionnaire aux professionnels concernés. Le médecin de prévention, au terme du bilan, va faire le point sur l'ensemble des risques ou pathologies particuliers auxquels serait exposé le professionnel.

L'idée est de développer cette action vers l'ensemble de la profession du spectacle vivant sur tout le territoire. En 2011, l'objectif est de communiquer avec 23 000 personnes, sachant que l'on élargira la cible dans la durée puisque l'objectif est bien de s'inscrire dans la santé tout au long de la vie professionnelle. Donc communication sur différents aspects : aussi bien lors des événements qu'au travers de sites, qu'au travers, on le verra de façon plus opérationnelle, de partenariats avec des centres de santé conventionnés, en région.

Sur le plan du calendrier, nous avons commencé cette période de test. Un premier mailing est parti en janvier 2011. Aujourd'hui, nous sommes en train de réaliser ces bilans. En mai, nous avons travaillé sur le support de communication : c'est ce qui est passé avec la phase expérimentale en Languedoc-Roussillon où des collaborateurs du groupe AUDIENS interviennent et conduisent ces actions. Fin juin, nous ferons le point avec le CMB. Mais on espère avancer rapidement dans cette convention, avec les centres en région, de façon à ce que l'offre soit déclinée. A partir de septembre 2011, cette offre pourra être développée vers l'ensemble des artistes et techniciens intermittents.

Sur le plan du financement, ce qui n'est jamais complètement neutre, il est pris en charge à la fois par la Sécurité Sociale, les complémentaires santé et les fonds sociaux des institutions du groupe AUDIENS. Cela veut dire que pour celui qui a une complémentaire santé, le bilan est pris en charge complètement. S'il n'en a pas, par contre, il y a cette part complémentaire santé qui restera à sa charge, de l'ordre de 30 €. Il y a un excellent régime qui existe aujourd'hui pour les intermittents : il faut les inciter à y rentrer.

En tout cas, surtout, insister sur le fait que la santé, c'est vraiment la préoccupation de tous. S'il y a cet accord, c'est bien parce qu'employeurs et salariés ont convenu de mettre en place ce type de couverture.

Revenons sur les premières expérimentations : 3 000 salariés convoqués, avec un objectif de 200 bilans. Aujourd'hui, nous avons reçu 90 demandes. Nous commençons juste à réaliser les bilans. Nous n'avons donc pas de résultats à communiquer. Nous communiquerons ensuite sur les pathologies qui auraient pu être détectées grâce à ces bilans. Il sera intéressant aussi de regarder l'exposition aux pathologies classiques, aux pathologies particulières et ce qui l'emporte en matière de santé pour les uns et pour les autres.

L'idée, c'est de travailler sur nos différents centres de santé : aujourd'hui, nous sommes en contact avec Lyon, Montpellier, Nice, Marseille et Nancy. On découvre d'ailleurs, au fur et à mesure, que toutes les régions de France ne sont pas couvertes par des centres mutualistes au niveau santé, notamment la Bretagne où il paraît difficile de trouver des partenaires. Donc, ce n'est pas si simple. Les premiers résultats, bien que trop peu nombreux pour avoir une portée, montrent qu'il y a une satisfaction de ceux qui viennent. Mais ce sont sans doute les plus intéressés qui viennent... ce n'est donc pas très surprenant d'avoir ce type d'appréciation.

Nous sommes très heureux de pouvoir contribuer à cette vision de la santé, dans et hors du temps de travail, et à ce partenariat avec l'ensemble de la profession.

Le Dr Fumeau-Demay, qui est la directrice du pôle médical d'AUDIENS pourra répondre aux questions techniques qui pourraient être posées sur ce plan.

Débat

Xavier TIMMEL, SFA-CGT

Colette Chardon a dit tout à l'heure que cette question de la prévention des risques professionnels mobilisait à la fois une prise en charge collective et une gestion individuelle des risques. C'est très important : sur la gestion individuelle des risques, il ne s'agit pas de faire porter à l'individu la responsabilité de ce qui lui tombe dessus, bien sûr, au sens propre du terme, mais de voir comment, en amont, on peut faire que les professionnels soient en pleine connaissance à la fois des risques et de leurs droits.

Au niveau de la formation initiale des techniciens ou des artistes, la question de la connaissance des risques doit être intégrée dans le cursus même de la formation, qu'il contienne des éléments d'anatomie par exemple, mais que les professeurs, les enseignants, les formateurs intègrent, à l'intérieur même de leur discipline, qu'il s'agisse d'un instrument de musique, d'un cours de danse ou d'un cours technique, les conséquences physiques pour le stagiaire dans son futur métier. Là, on aura des professionnels beaucoup plus responsables pour connaître et faire défendre leurs droits et leur situation.

Je sais que la question de la formation initiale est abordée dans certains groupes de travail de la CPC (Commission Professionnelle Consultative) quand on a parlé des référentiels des diplômes et je crois que les professionnels que nous sommes peuvent remonter en amont au niveau de la formation initiale, qu'elle soit dans les universités ou autres.

Colette CHARDON

Je n'ai pas parlé de la formation, faute de temps. Pour moi, c'est effectivement un élément important. Les guides que nous sommes en train de mettre en place, correspondent à une démarche de formation/information. On est bien dans cette démarche de sensibilisation/formation aussi avec le travail qu'on fait avec la CPNEF-SV via les Certificats de Compétences Professionnelles. On espère bien, un jour, insérer une cohérence sur les formations aux risques professionnels. On a commencé par la gestion sonore. Là, on est plus larges : sur la prévention des risques, on apporte aussi la connaissance de la réglementation. Si on doit continuer là-dessus, je suis 100 % d'accord avec cela, il faut inscrire tout cela dans la formation initiale.

Kris LUDHOR, Afdas

La formation des professionnels est essentielle, vitale sur toutes ces questions. En même temps, pour faire écho à ce qui a été dit sur la formation initiale, la formation des formateurs est également essentielle parce qu'il faut avoir des pédagogues qui soient eux-mêmes extrêmement bien sensibilisés, formés, professionnalisés sur ces questions pour pouvoir mieux transmettre un certain nombre de messages, d'éléments, de compétences nécessaires dans ces domaines. A ce titre, je fais écho aux travaux menés dans le cadre du CNPS et de sa Commission sécurité puisqu'un parcours de formation a été construit en direction des formateurs, aussi bien en formation initiale qu'en formation professionnelle, qui interviennent à l'ISTS, au CFPTS et dans d'autres types d'organismes de formation, pour leur apporter une professionnalisation, voire une reconnaissance propre à la compétence à former d'autres professionnels dans les domaines de la santé, des risques professionnels et de la sécurité.

Geneviève MELEY-OTHONIEL, Chef du bureau des enseignements et de la formation de la DGCA, ministère de la Culture

La question de la formation initiale est beaucoup mieux traitée qu'elle ne l'était auparavant, tout simplement parce que les diplômes prévoient aussi ce cadre-là aujourd'hui. D'ailleurs, les partenaires sociaux ne se sont pas privés de nous demander de renforcer parfois ce domaine, dans le cadre de la Commission Professionnelle Consultative, et dans le cadre de la définition des diplômes nationaux que délivre le ministère chargé de la Culture. Je crois qu'il y a un mieux mais on peut certainement aller beaucoup plus loin.

En relais, ce sont les personnes-ressources justement, qui nous manquent. En même temps, il faut être méfiant parce que ce n'est pas non plus l'arrivée d'un formateur qui règle la question : c'est une mobilisation de l'ensemble des équipes. Il ne s'agirait pas de se dédouaner par deux heures d'enseignement, ce serait insuffisant.

Je dis aussi que les salariés, les jeunes danseurs, les jeunes circassiens, les jeunes musiciens ont cette demande, ils sont plus responsables sur ces questions-là. Donc, ils vont peut-être pousser les équipes pédagogiques. S'il est vrai que dans les métiers techniques, cette question est relativement bien traitée, on n'est pas encore au bout pour les artistes. Mais par exemple, on a transmis le guide Danse à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur ; je peux vous dire que ça fait du répondant et que les choses avancent. Les outils aussi nous aideront donc à mieux traiter cette question.

On s'est dit, et cela pourrait tout à fait être un thème de travail, qu'avec la Commission Nationale d'Habilitation – donc la commission qui habilite les établissements à dispenser une formation qui correspond au diplôme (les DNSP) –, qu'on aurait des aspects thématiques à traiter. Cela pourrait être une question transversale : comment est traitée cette question dans l'ensemble des formations et comment on agit par rapport à ça lors d'une décision d'habilitation.

Philippe MANGIN, COREPS Poitou-Charentes

Vous avez parlé de la mise en place d'un CHSCT de branche. Il pourrait être intéressant d'avoir une première étape de mise en place d'un CHSCT au niveau régional.

Irène BASILIS

C'est un travail qu'il va falloir mener petit à petit, ce n'est pas pour demain. Pour le coup, je pense que ce serait intéressant d'avoir une réflexion au niveau national et, quand on dit « de branche », il faut déjà savoir si c'est la branche du spectacle vivant privé et public... Nous aurons besoin de discuter au plan national de certaines spécificités : les questions de tournées, de chapiteaux, de plein air, de salles, etc.

Et même s'il peut y avoir, comme cela se fait en Languedoc-Roussillon, un groupe de travail dans telle ou telle région qui alimente le travail au plan national, le CHSCT de branche pour le coup, a un sens, s'il est réfléchi au niveau national. Sinon, nous risquons de faire l'impasse sur des éléments, des réalités qui n'existent pas forcément partout. Il est nécessaire d'avoir une réflexion la plus large possible avec les partenaires qui voudront s'y engager.

Encore une fois, dans le domaine du cinéma, ce CHSCT existe et c'est un partenaire intéressant pour le CMB. C'est aussi dans cet esprit-là qu'il paraît intéressant d'y réfléchir : ça permet d'alimenter aussi le CMB par rapport à certaines réalités, évolutions professionnelles... C'est un interlocuteur de plus pour la profession, à la fois pour les entreprises et les salariés.

Patrick FERRIER, CFPTS, AFASAM

Je vais essayer d'être court mais très positif aussi. Dans toutes nos formations longues, la prévention des risques est intégrée. Dans toutes nos formations longues, le risque sonore est intégré. Nous avons un calendrier d'une quinzaine de formations de prévention des risques, habilitation électrique, CACES, accroche-levage... il y a tout un panel. Nous ne sommes pas les seuls : nos amis l'ISTS et d'autres organismes de formation, comme j'imagine le TNS, STAFF, etc. On a intégré cela déjà depuis 1998.

Je suis très content d'avoir entendu Irène Basilis et Bertrand Bossard sur l'enjeu des employeurs qui se sont accaparés ces problèmes de prévention des risques. Avant, le personnel qui retournait dans l'entreprise après être sorti de nos formations était un peu l'empêchement de tourner en rond : « On m'a appris... », « Je suis sorti de... », « Il fallait... » « Est-ce que tu as ta CMU ? », « Est-ce que tu as ton registre ? », « Tu ne l'as pas ? »... donc le lien avec l'employeur était compliqué.

Grâce à toutes les formations qui ont été mises en place sur les licences d'entrepreneur de spectacle, il y a eu comme un dialogue constructif qui s'est fait entre le « sachant » salarié et le responsable employeur, un lien qui s'est construit petit à petit, ça ne s'est pas fait du jour au lendemain. Si on peut être positif dans ces cas de prévention des risques, c'est qu'aujourd'hui, on commence à avoir un dialogue sur ces enjeux-là entre employeur et salarié. Pour nous, c'est important. Pour tout vous dire, sur la licence d'entrepreneur de spectacle, il est absolument indispensable qu'un directeur ou un administrateur vienne avec son régisseur général ou son technicien permanent, pour faire ensemble la licence d'entrepreneur de spectacle, le contenu et le rapport dans le cadre de la construction du document unique, parce qu'ils parlent le même langage. Ces efforts ont été faits de part et d'autre de manière très importante, surtout dans l'approche de la sécurité.

Autre chose : en tant qu'employeur, directeur du CFPTS, je suis en train de mettre en place, comme quoi on n'est pas toujours bien loti, entre autres avec l'aide du CMB, un document unique et tout le plan de prévention des risques sur un établissement comme le nôtre, où il y a 6 000 m2, toute la filière formation, etc. C'est 8 mois de travail, c'est un véritable investissement financier, de temps, de masse salariale. Pour autant, les conséquences sont immédiates puisque derrière, c'est une connaissance très précise de l'entreprise et de nos activités. C'est très structurant pour nos salariés comme pour nos employeurs. En plus, dans le cadre, après, des relations IPRP que vous connaissez tous dans les entreprises, il y a un dialogue constructif parce qu'on l'a fait ensemble, ce document de prévention des risques.

La prévention des risques, ce n'est pas fun : il faut être courageux pour se faire une semaine de licence d'administrateur de spectacle, c'est très réglementaire, on en a plein la tête pendant une semaine, et finalement on passe même un examen. Et après une semaine, on peut être rayé de la liste parce qu'on n'a pas réussi l'évaluation ! Pour autant, si on travaille ensemble sur ces enjeux de manière commune, ainsi que sur la perspective d'un CHSCT de niveau national, je trouve qu'on avance beaucoup dans la profession.

Bertrand FURIC, SMA et AGI-SON

Sur la connaissance du risque, on a aujourd'hui des professionnels très sensibilisés, tous les prescripteurs de formation ont intégré maintenant des contenus sur la santé, les risques, etc.

Sur la connaissance des risques, il faut insister sur ces sensibilisations, toutes esthétiques confondues. Dans le secteur des musiques amplifiées, on est forcément sensibilisés mais aujourd'hui, même si ça commence à venir, il y a encore un sacré boulot à faire dans le milieu de la musique classique : par exemple, un clarinettiste qui a un pupitre de trombone dans le dos pendant trois ou quatre services d'orchestre consécutifs sur de la musique russe, a les mêmes problèmes qu'un artiste qui lui-même peut avoir des problèmes de kinésie et de traumatologie comme un danseur, etc. Donc, la connaissance des risques dans la formation initiale, y compris dans ces esthétiques-là, est importante.

Jean-François PUJOL

Je souhaite rappeler que si la CPNEF-SV n'a aucun pouvoir réel, elle ne se débrouille quand même pas trop mal ! Par exemple, pour mémoire, c'est bien la CPNEF-SV qui a œuvré pour sortir du contexte de « formalité impossible » sur la délivrance des licences de 1^{ère} catégorie (exploitant de salle) où, à l'époque, la réglementation exigeait pour l'obtenir d'avoir suivi une formation à la sécurité, alors qu'en pratique, elle n'existait pas. C'est nous qui avons supplié le ministère de la Culture de nous saisir sur cette question pour qu'on puisse agréer des formations à la sécurité. Donc, finalement nous avons élaboré un cahier des charges pour mettre sur pied ces formations, puis nous les avons agréées.

Il y a une deuxième chose que je voulais justement aborder. Je retiens la remarque faite, en tout cas souvent abordée dans des colloques, sur la musique qu'elle soit actuelle ou classique. Il est évident que les risques musculo-squelettiques posent un vrai problème. Il y a de vraies maladies : quand on voit des musiciens en queue-de-pie, on l'imagine beaucoup moins que quand on a des colonnes qui vous cornent dans les oreilles ou quand on a du jus important. C'est donc dans tous les secteurs qu'on doit avoir cette réflexion, que le guide du CMB en préparation doit aborder ces questions, mais on doit les aborder également dans les écoles supérieures, y compris préparant aux esthétiques classiques, les conservatoires nationaux supérieurs.

Table ronde 4

Accompagner les petites entreprises

Les questions traitées :

Quels outils et mode d'accompagnement proposer aux petites entreprises pour faire face à leurs difficultés organisationnelles et économiques ?

Comment les sensibiliser à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?

Comment consolider leurs activités et pérenniser leurs emplois ?

Les réalisations présentées :

Prestation d'accompagnement aux très petites entreprises sur :

- l'organisation et le management

- la gestion des ressources humaines et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

- la gestion économique et financière

Les intervenants :

Karine BABULE, ANACT – Chargée de mission

Martine LE BRAS, DRAC Bretagne – Chargée de mission emploi-formation

Claire GUILLEMAIN, PROFEDIM – Déléguée générale

Béatrice DE FOURNOUX, Afdas – Directrice régionale - Délégation Sud-Ouest

Alain SOUSSEN, DIRECCTE Languedoc-Roussillon – Responsable de la mission mutations économiques

Vincent MAZER, Conseil régional PACA – Chargé de mission emploi culturel

Antoine-Laurent FIGUIERE, DRAC Nord-Pas-de-Calais – Directeur régional adjoint

Angeline BARTH, SYNPTAC-CGT – Secrétaire générale adjointe

Modérateur :

Jean-Joël Le Chapelain, Président de la CPNEF-SV

Quels outils et modes d'accompagnement proposer aux petites entreprises pour faire face à leurs difficultés organisationnelles et économiques ?

Jean-Joël LE CHAPELAIN, CPNEF-SV

Cette dernière table ronde correspond à l'axe 2 de l'accord national ADEC qui s'intitule *Optimiser les pratiques d'emploi*. Le thème de cette table ronde sera donc l'accompagnement des petites entreprises. Des outils et des méthodes sont en cours d'élaboration dans ce cadre par l'ANACT. Aussi, nous allons d'emblée entrer dans le vif du sujet en donnant la parole à Karine Babule pour une présentation des travaux en cours.

Karine BABULE, ANACT

Je représente l'ANACT, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Deux mots pour ceux qui ne nous connaissent pas : nous sommes un réseau ANACT/ARACT, avec une agence nationale, établissement public administratif qui dépend du ministère du Travail, et des associations régionales. Nous sommes 300 et nous intervenons dans les entreprises de toutes tailles, de tous secteurs, pour améliorer les conditions de travail et la performance des entreprises, avec un souci particulier pour favoriser le dialogue social en entreprise.

Cette table ronde s'intitule « comment accompagner les petites entreprises ». Pour rappel, ce temps correspond au développement de l'axe 2 de l'accord-cadre, actions 4 et 5 : « optimiser les pratiques d'emploi en renforçant les capacités de gestion économique et sociale et en sensibilisant les entreprises à la GPEC ».

Je vous propose de vous expliquer comment nous avons, au niveau national, produit une proposition d'accompagnement aux petites entreprises. Ensuite, comment aujourd'hui nous allons vers l'expérimentation en région. Deux régions ont été identifiées : Bretagne et PACA.

Concernant le volet national, deux groupes participatifs ont été mis en place, composés des entreprises représentant la cible définie, c'est-à-dire les très petites entreprises (TPE) du spectacle vivant. Le premier groupe participatif a traité les questions de stratégie, de gestion et d'organisation, le second groupe a traité les questions de gestion des ressources humaines, de l'emploi et des compétences ; le troisième de la gestion économique et financière.

A partir de cette production écrite, qui est en cours de validation, comment pouvons-nous accompagner les très petites entreprises du spectacle vivant ? Il nous a semblé pertinent de proposer un dispositif de type action collective, avec des temps individuels. Les temps collectifs permettent de partager des enjeux et des problématiques spécifiques aux entreprises de petite taille et permettent potentiellement d'amorcer des dynamiques territoriales ou locales.

Le dispositif proposé est le suivant : un premier temps d'une demi-journée en intra dans chaque petite entreprise. Celle-ci est alors accompagnée par un intervenant, afin d'effectuer un diagnostic de sa situation, sur les différents volets qui pourront être abordés lors des temps d'actions collectifs : questions d'organisation, examen de son activité, des emplois, des compétences et des éléments qui se réfèrent à la gestion... Cet échange permet de commencer à identifier les problématiques spécifiques à court terme ainsi que quelques pistes de progrès.

Une fois les diagnostics dans les différentes entreprises effectués, les intervenants se retrouvent, de manière à pouvoir capitaliser les informations et problématiques recueillies, et adapter le contenu des temps collectifs sur la base des guides. Les temps collectifs qui suivent auront un espacement de deux à trois semaines. Entre ces différents temps, l'entreprise peut solliciter un accompagnement de la part d'un intervenant, sur les sujets qui auront été abordés, à raison de deux jours.

L'objectif de l'expérimentation, est bien de tester les matériaux qui auront été produits, ainsi que l'ingénierie méthodologique et pédagogique destinés aux intervenants. Ces derniers devront être identifiés par les signataires de l'ADEC, qui effectueront le déploiement en région.

L'expérimentation dans la région Bretagne a commencé. Nous avons eu un premier comité de pilotage, vous aurez l'occasion d'entendre Martine Le Bras. Le premier temps de ce comité de pilotage était d'identifier des entreprises qui seraient intéressées pour profiter de cette action collective sur les différents sujets dont je vous ai parlé, à raison d'un minimum de cinq entreprises par action collective. La cible : les très petites entreprises, qui ont environ cinq équivalents temps plein. Les entreprises sont souhaitées dans une proximité géographique, facilitant les déplacements lors des temps collectifs.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Vous l'avez compris, la fabrication d'outils d'accompagnement destinés aux petites entreprises est une des démarches originales de cet accord ADEC. Ce qui caractérise notre secteur, c'est le nombre important de très petites entreprises, qui pour certaines n'ont pas un fonctionnement assis sur un mode entrepreneurial « classique », même-si juridiquement ce sont des entreprises. Il s'agit de très petites entreprises, de 2, 3 ou 4 salariés et encore, elles sont déjà « grosses » quand elles ont 4 salariés.

L'expérimentation de la démarche se déroulera donc dans deux régions, Bretagne et Provence-Alpes-Côte-d'Azur, d'ici la fin de l'année, avant d'être proposée en extension à l'ensemble des régions de France. Martine Le Bras, comment cela va-t-il se passer en Bretagne ? Comment l'expérimentation a-t-elle débuté dans votre région ?

Martine LE BRAS, DRAC Bretagne

La Bretagne a été désignée comme région pour l'expérimentation de ce qu'a présenté Karine Babule pour l'ANACT. En deux mots, je crois important de préciser le contexte dans lequel cette démarche s'inscrit en Bretagne.

Dans notre région, un Contrat d'objectifs emploi-formation du spectacle vivant, a été signé entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux en janvier 2010 (huit représentants des organisations d'employeurs, quatre de salariés). Dans la foulée de ce Contrat d'objectifs – qui, en préalable, avait fait l'objet d'une concertation assez longue d'une année – nous avons signé en région Bretagne avec l'Etat (DIRECCTE et DRAC), la CPNEF-SV qui représentait la branche du spectacle vivant, et l'Afdas, un accord-cadre régional d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC), qui décline l'accord-cadre national ADEC.

Depuis deux ans, en 2010 et pour l'année en cours 2011, l'axe « adapter et développer les compétences des salariés » a été mis en place, porté par l'Afdas en région. Je crois qu'il est important de rappeler que le travail que nous commençons à mener sur l'expérimentation de l'axe « optimisation des pratiques d'emploi » se situe bien dans un contexte d'échanges, de travail, de concertation entre l'ensemble des partenaires publics et des partenaires sociaux en région et, bien sûr, l'Afdas, Pôle emploi, l'Etablissement public spectacle vivant en Bretagne et encore d'autres partenaires et, plus récemment, l'ARACT.

La méthode employée pour la préparation a été très pragmatique puisque même si nous avons appris il y a plusieurs mois, que la Bretagne serait région expérimentale, nous ne disposions pas des informations propres à mettre en place et à réfléchir concrètement à l'expérimentation jusqu'à ces derniers temps, le travail national ayant réclamé plus de temps que prévu initialement.

Ce que l'on a essayé de faire avec les partenaires sociaux, c'est d'abord de les informer, au fur et à mesure que nous disposions d'informations nouvelles, au sein des instances du Contrat d'objectifs emploi-formation et également, plus récemment de façon plus précise, dans le cadre du comité de pilotage de l'accord EDEC en région, où siègent les organisations d'employeurs, de salariés, évidemment la DIRECCTE, l'Afdas, la DRAC, et auquel participe également, au titre de notre partenariat dans le Contrat d'objectifs emploi-formation, la région Bretagne.

Les partenaires sociaux présents étaient le SYNDEAC, le PRODISS, le SMA et la CGT. Il leur a déjà été demandé, à ce moment-là puis dans des relations bilatérales, de réfléchir à des entreprises qui pourraient éventuellement être intéressées par cette démarche. Il s'agissait finalement pour nous d'anticiper une action dont on voyait bien qu'elle n'était pas encore complètement négociée au niveau national.

Nous avons également constitué un groupe de travail spécifique, qu'a évoqué Karine Babule dans son intervention, qui regroupe l'Etat (DIRECCTE, DRAC), la Région, Pôle emploi, l'Afdas, et donc plus récemment, l'ARACT. Ce groupe a commencé à réfléchir à la question de l'identification des entreprises, dès cet hiver, et s'est réuni de nouveau la semaine dernière, avec la présence cette fois-ci de l'ANACT, pour avancer concrètement à la préparation de cette expérimentation.

Nous avons, à cette occasion, finalisé un document de communication qui a pour objet de présenter de façon très synthétique la démarche aux entreprises qui ont été contactées et de constituer une première liste d'entreprises ; avec le souci de veiller – c'est la commande qui nous était passée – à une représentation équilibrée des différents domaines artistiques, des différents métiers du spectacle vivant et également des différents types d'entreprises du spectacle vivant.

Nous n'avons conservé que celles de moins de 5 équivalents temps plein, ce qui était aussi la commande. Nous avons collectivement identifié d'autres entreprises dont on savait qu'elles pouvaient être intéressées par la démarche, mais qui se trouvaient un peu au-dessus de 5, entre 5 et 10 : nous les avons sorties de cette liste. Je ne sais pas si cette question a été tranchée pour la phase de généralisation de la démarche, mais il me semble qu'elle se posera.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Elle n'est pas tranchée par nature puisque c'est le but de l'expérimentation de relever les questions qui mériteraient éventuellement de corriger le tir.

Martine LE BRAS

Nous n'avons conservé également que les entreprises qui ont un code NAF du spectacle, même si nous avons en tête d'autres types d'entreprises : notamment les entreprises du secteur public, des centres culturels, des théâtres municipaux, qui ont aussi des équipes dédiées (souvent très petites), des budgets dédiés, qui partagent parfois les mêmes problématiques ; également des entreprises issues du secteur de l'animation, notamment dans le domaine des musiques actuelles, qui sont aussi des entreprises de spectacle mais n'ont pas un code NAF du spectacle. Là aussi, c'est peut-être une question qui sera à trancher pour la suite de l'opération.

Et naturellement, nous avons pris en compte les remontées des syndicats d'employeurs quant au choix des entreprises. Le SYNDEAC, le PRODISS, le SMA et le SYNAVI ont été force de proposition.

Il en est ressorti une liste de treize structures, réparties sur l'ensemble de la région. On y trouve notamment deux compagnies théâtrales, une compagnie chorégraphique, une compagnie de marionnettes qui gère un lieu de spectacle, deux scènes de territoire, un groupement d'employeurs du spectacle vivant, une scène de musiques actuelles, un festival de musiques actuelles.

A ce jour – ce sont des contacts pris la semaine dernière –, six d'entre elles ont donné leur accord et souhaitent faire partie du panel qui va participer à cette expérimentation. Les autres vont me recontacter.

Ce que je peux dire très rapidement de leur accueil, c'est que tous les contacts pris ont été très positifs. J'ai perçu, de la part de ces treize entreprises, un intérêt sur la démarche. Notre échantillonnage n'est évidemment pas étranger à ce résultat mais néanmoins l'intérêt a été vraiment général. Il faut ajouter aussi qu'ayant connaissance de toutes les entreprises du spectacle vivant qui ont déjà bénéficié d'un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement), nous avons croisé cette information avec l'ensemble des critères, estimant que cet élément supplémentaire était éclairant sur l'intérêt et la capacité d'une entreprise à être accompagnée.

Les entreprises contactées ont adhéré aux trois thématiques, avec plus de repères, me semble-t-il, sur la une et sur la trois (donc organisation et outils de gestion), sous réserve, bien sûr, des contenus. En effet, à ce jour, en DRAC, nous n'avons pas connaissance de la méthodologie d'intervention ni du contenu des guides.

J'ai relevé également auprès de toutes ces entreprises un intérêt pour le format en collectif. Même si les deux jours en intra-entreprise intéressent beaucoup les entreprises, le format collectif apparaît pour elles comme un plus. Je crois qu'il est important de le signaler. Par contre, elles ont toutes soulevé la question très cruciale du calendrier. Ce sont des très petites entreprises : elles ont donc très peu de moyens humains et un calendrier extrêmement contraint. Je crois d'ailleurs qu'il faudra faire très attention, être particulièrement attentifs à cette contrainte, qui est partagée par toutes les entreprises contactées. Une des clés du bon déroulement de l'action – et cela vient un peu contredire le calendrier qu'a présenté Karine Babule – devra être de le penser sur une période beaucoup plus longue et, de notre point de vue, pas moins de six mois pour que l'on puisse emmener avec nous l'ensemble de ce groupe.

Donc, une adhésion forte de ces entreprises et une attente, forte aussi, de notre part, en DRAC ; nous serons attentifs au déroulement de l'opération, nous souhaitons véritablement y être associés afin d'être en capacité d'en être le témoin.

Claire GUILLEMAIN, PROFEDIM

J'ai participé, au sein de la CPNEF-SV, à ces groupes de travail pour améliorer les guides qui nous ont été transmis, en septembre dernier, par l'ANACT. Ces guides visent à accompagner les très petites entreprises (1 à 5 salariés voire aucun salarié permanent) vers une professionnalisation.

Je dois remercier les syndicats de salariés et les syndicats d'employeurs, qui ont suivi la vingtaine de réunions que nous avons eues entre septembre 2010 et mai 2011, mais également AUDIENS, Pôle emploi, l'Afdas qui étaient également présents. Nous avons modifié le texte qui nous a été présenté par l'ANACT. Celui-ci nous paraissait effectivement dans sa première version trop généraliste, avec des définitions trop vagues et peu adapté à notre secteur et aux petites entreprises. Notre proposition était de donner des exemples concrets et pratiques à ces très petites entreprises : sur le volet comptabilité, des modèles de factures de vente de prestation artistique, sur le volet formation, les dispositifs spécifiques proposés par l'Afdas. A ce jour le travail n'est pas achevé et nous ne pouvons malheureusement pas vous présenter les guides et le diagnostic.

Je souhaite préciser que, pour les organisations professionnelles qui ont participé à cette rédaction, ces guides ne sont pas des guides de formation. Il s'agit uniquement d'un outil d'accompagnement. La nuance est très importante. Il ne s'agit pas de formation professionnelle continue.

Le planning d'accompagnement des entreprises qui a été proposé par l'ANACT n'a été pas encore discuté avec la CPNEF-SV. Nous nous interrogeons également pour savoir si ces guides peuvent vivre seuls, sans accompagnement. Pour ma part, je suis favorable à une telle autonomie.

Concernant l'expérimentation prévue en Bretagne, je pense qu'il serait utile que la CPNEF-SV soit associée à la mise en place de l'accompagnement puisque les partenaires sociaux, ainsi que je le répète, Pôle emploi, l'Afdas et AUDIENS, ont beaucoup contribué à l'amélioration de ces guides en leur apportant les spécificités du secteur du spectacle vivant. Notre participation aux groupes expérimentaux en région est donc essentielle aux côtés de l'ARACT.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Je me rends compte que pour la personne qui dans la salle ne serait pas un peu sensibilisée au sujet dont on parle, tout cela doit être du chinois. Il faut imaginer qu'on a travaillé à un outil de diagnostic et trois guides thématiques, qui, avec l'appui d'un prestataire externe, vont permettre à la petite entreprise (au directeur de la structure, à l'administrateur chargé de ces questions), de faire le point sur son fonctionnement global de manière à améliorer ses pratiques, et d'aborder les questions qu'il ne connaît pas forcément ou dont il connaît imparfaitement tel ou tel aspect ; et au fil des pages de ces trois guides, découvrir la complexité qu'il y a à diriger une entreprise.

Claire GUILLEMAIN

Je vais redire sur quoi portent les trois guides : le premier est dédié à l'organisation du travail, le deuxième à la gestion des ressources humaines et à la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), et le troisième, à la gestion administrative et financière.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Je voulais juste vous apporter cette précision parce que cela semble abstrait alors que ce sont véritablement des objets très concrets, ce qui explique peut-être l'attention très particulière que nous attachons à leur rédaction. Je m'associe donc à Claire Guillemain sur la nécessité que la CPNEF-SV se trouve dans ces groupes de travail sur les deux régions expérimentales.

Parallèlement à cette démarche développée par l'ANACT, l'Afdas met en place également un dispositif sur la GPEC.

Comment sensibiliser les entreprises à la GPEC ?

Kris LUDHOR

Très rapidement, avant de passer la parole à Béatrice de Fournoux, pour illustrer ce que fait l'Afdas en termes d'accompagnement et de démarche, en amont d'une démarche GPEC, je souhaiterais rappeler que l'obligation de mise en place de la GPEC en France, selon la réglementation, concerne les entreprises de 300 salariés et plus. Cela démontre l'ambition des partenaires sociaux du spectacle vivant de s'attaquer à de tels enjeux, par rapport à des entreprises dont d'emblée on pourrait s'imaginer que la GPEC n'est pas forcément un point d'accroche primordial. Mais c'est un défi, il nous faut le relever avec l'ensemble des partenaires concernés.

Parallèlement, pour qu'il y ait GPEC, il y a trois ingrédients de base qui sont indispensables : un projet, une stratégie pour mettre en place ce projet et des ressources humaines fidélisées. Si ces trois ingrédients ne sont pas réunis, la GPEC ne trouve pas les moyens, les ingrédients et les ressources de sa mise en œuvre.

Qu'est-ce que la GPEC ? On pourrait donner une définition relativement simple en disant : c'est le chemin qui est à faire entre le point où l'on se situe aujourd'hui et celui où doit / l'on veut / l'on souhaite aller car on n'a pas le choix, il faut aboutir si on veut pérenniser un projet, une structure, une activité, à partir d'un travail sur les compétences. Tout à l'heure, on a parlé de la santé, de la sécurité : là, c'est sur le registre des ressources humaines. Il s'agit de mettre en musique, d'orchestrer, de planifier la mise en œuvre des projets en termes de ressources humaines, de développement des compétences ou d'évolution des compétences pour servir la dynamique de progression de l'entreprise et de son projet artistique.

Cela pourrait paraître bizarre que l'Afdas participe à une table ronde sur la GPEC. Alors pourquoi ? Par notre présence à cette table ronde, la CPNEF-SV a voulu, à travers son ambition, et le travail qui est fait par elle avec l'ANACT et les outils qui ont été produits, signifier quelque chose qui relève d'une nouveauté dans le monde de la formation professionnelle. En effet, comme certains d'entre vous le savent peut-être, la loi sur la formation professionnelle continue a évolué depuis 2009. Et depuis 2009, il y a une nouvelle mission, une nouvelle activité qui est confiée, dans la panoplie des missions d'ores et déjà existantes, aux OPCA comme l'Afdas, qui est de mettre en place des démarches, des budgets pour accompagner la mise en œuvre de la GPEC dans les entreprises. Et c'est la raison pour laquelle on se trouve à cette table ronde puisque, d'une façon très officielle, de la même façon que nous faisons d'autres choses, cela fait partie de notre mission que d'accompagner les entreprises sur un projet de développement de leurs compétences.

Comment faisons-nous ? Béatrice de Fournoux va l'expliquer, mais préalablement, je souhaite dire que ce sont aussi des enjeux financiers lourds, importants et stratégiques pour la branche, puisque la contribution formation continue représente un taux. Il s'agit, pour les partenaires sociaux du spectacle vivant, qui travaillent à la concrétisation du nouvel accord de formation dans la branche, de définir les priorités et notamment les budgets qu'ils considèrent devoir consacrer à la GPEC à travers les moyens qui peuvent être mobilisés au sein de l'Afdas. Cela me paraissait important de donner ces quelques éléments introductifs. Je vais maintenant passer la parole à Béatrice de Fournoux, qui va illustrer les démarches que nous avons commencé à initier mais plus en termes de sensibilisation et d'information avant d'aller vers des démarches d'accompagnement beaucoup plus renforcées et lourdes, comme celles qui peuvent être issues d'outils mis en place par l'ANACT avec la branche.

Béatrice de FOURNOUX, Afdas, Délégation Sud-Ouest

Je suis la Déléguée régionale Sud-Ouest, donc pour les quatre régions : Poitou-Charentes, Limousin, Aquitaine et Midi-Pyrénées. Je n'ai pas d'autre prétention que d'essayer de vous illustrer le travail qu'on a pu faire sur le terrain, de sensibilisation, d'information sur la GPEC ; et ce, même si nous ne sommes pas une des régions désignées pour l'expérimentation dans la déclinaison stricto sensu de l'ADEC.

Je vais juste illustrer le travail qu'on a pu faire de sensibilisation des entreprises à la GPEC. J'ose avouer que, au départ, quand nous avons voulu les sensibiliser ou informer les entreprises du spectacle vivant, nous n'avons pas utilisé le terme GPEC mais plutôt celui de « démarche compétence ».

Sur les quatre régions que je gère, deux régions (Poitou-Charentes et Aquitaine) ont mis en œuvre des déclinaisons adaptées de l'ADEC. Mais pour illustrer la sensibilisation des petites entreprises à la GPEC, je parlerai de l'Aquitaine. Un travail a été mené en Poitou-Charentes, mais à destination des entreprises de l'audiovisuel. Je sais qu'il y a des représentants de la région Poitou-Charentes dans la salle, je ne voudrais pas qu'ils se vexent. Je vais juste parler de ce qu'on a fait sur le spectacle vivant.

Cela dit, je le rappelle, dans un contexte territorial qui est le Sud-Ouest, si on a pu faire ce qu'on a fait, dans l'ordre ou dans le désordre, c'est parce que l'Afdas a la chance, depuis plusieurs années maintenant, d'avoir des partenariats assez actifs avec l'Etat ou la Région. Lorsque l'ADEC spectacle vivant a été signé en mars 2009, il n'était évidemment pas question de ne pas se l'approprier mais cet accord est venu conforter des choses qui existaient déjà au niveau des partenariats qu'on pouvait avoir.

Que ce soit sur la région Aquitaine ou sur la région Poitou-Charentes, les accords que l'Afdas avait déjà pu passer avec ses partenaires étaient des accords à minima tripartites, parce que systématiquement, l'Etat et la Région étaient présents. Je ne crois pas que ce soit le cas dans toutes les régions, donc je tiens à le signaler parce que je pense aussi que c'est cela qui nous a permis de mettre en œuvre un certain nombre de choses, même si les accords ne sont pas forcément complètement formalisés.

Donc des accords-cadres signés depuis plusieurs années, des partenariats actifs autour des thèmes de l'emploi, des compétences et de la formation. J'ai parlé des partenaires : Etat, Conseils régionaux. On a aussi depuis plusieurs années des partenariats actifs – j'ai parlé de l'Etat, je pensais à la DIRECCTE parce que maintenant, je voulais parler de la DRAC et de Pôle emploi. Il se trouve qu'en région Aquitaine, depuis plusieurs années maintenant, on travaille main dans la main avec l'ex-ANPE Culture, l'équipe Culture du Pôle emploi en région Aquitaine et la DRAC Aquitaine sur ces questions de l'accompagnement de la démarche compétences des entreprises. Et je pense que si on a pu faire tout ce qu'on a fait jusqu'ici, c'est grâce à la mobilisation de la DRAC.

Une déclinaison « adaptée » – j'ai mis des guillemets, je ne regrette pas, vu tout ce qui s'est dit ce matin – de l'ADEC en région. Pourquoi « adaptée » ? Parce qu'en région Poitou-Charentes comme en région Aquitaine, ce sont des accords-cadres. Conseil régional, Etat, DIRECCTE et DRAC sont partenaires, ainsi que les partenaires sociaux bien évidemment ; des déclinaisons adaptées aussi parce que le domaine couvert n'est pas uniquement le spectacle vivant mais également le secteur de l'audiovisuel, voire du cinéma, de l'exploitation cinématographique. Donc des partenaires institutionnels actifs – DIRECCTE, DRAC, Région, Pôle emploi, j'en ai parlé – et bien évidemment des partenariats avec les professionnels.

L'idée de l'appropriation de l'ADEC, de la branche professionnelle du spectacle vivant, c'était une appropriation de ces accords au niveau des régions en tenant compte des priorités des uns et des autres, des dispositifs déjà existants et des contraintes des uns et des autres.

La démarche compétence : comment avons-nous commencé à la faire avancer ? Jean-François Pujol a dit ce matin qu'il fallait maintenant passer à la phase opérationnelle dans les régions parce que ce n'était pas encore fait. J'aimerais nuancer en précisant qu'à un niveau peut-être modeste nous avons tout de même commencé à le faire.

Jean-François Pujol a aussi parlé de l'impatience des régions parfois, par rapport à ce que l'on attendait des travaux menés dans la branche professionnelle. Je dois dire que s'il y a une impatience qui se manifeste au niveau des territoires régionaux, c'est que nos partenaires manifestent un grand intérêt pour les questions qui sont inscrites dans le cadre de l'ADEC. Je suis assez optimiste de façon générale mais il faut le voir de cette façon : il y a un intérêt des entreprises du secteur pour ces questions.

Kris Ludhor vous a rappelé le contexte national de la GPEC : une loi en 2009, qui autorise les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) à intervenir sur ce champ-là, une mobilisation des branches professionnelles sur la question de la GPEC et également une mobilisation du Conseil d'administration de l'Afdas puisqu'en début d'année 2011, le Conseil d'administration a mobilisé des fonds pour pouvoir, justement, accompagner financièrement les diagnostics dans les entreprises de nos secteurs d'activité. Tous les éléments sont réunis pour qu'on arrive à faire quelque chose d'intéressant.

Au-delà de ça, le travail au quotidien des chargés de mission de l'Afdas, c'est d'aller rencontrer les entreprises, de mener des entretiens avec elles sur les questions de compétence, d'identification des problématiques et des enjeux en ressources humaines dans les entreprises. J'ai parlé tout à l'heure de modestie. Quand on parle de GPEC, de démarche compétence, je crois que l'une des façons qui nous a permis d'arriver à bien sensibiliser et informer les entreprises, c'est en tenant compte de leur réalité tout particulièrement en terme d'effectif. En effet, dans la majorité des entreprises informées dans le Sud-Ouest, l'effectif permanent est inférieur à 5 salariés.

L'idée, c'était vraiment de dire que la GPEC, au sens « noble » du terme, n'est peut-être pas pour nous, pas tout de suite ; que l'accompagnement sur la démarche compétence, c'est parfois juste de se poser la question, formaliser l'organisation, se poser des questions simplement des compétences : « j'ai une activité qui se développe, je vais avoir besoin de compétences, je rédige une fiche de poste, les compétences dont j'ai besoin est-ce que je les ai dans l'entreprise ? Non je ne les ai pas : je vais devoir recruter, ça coûte cher, je vais avoir besoin de formation... Tiens, contrat de professionnalisation ». On s'est rendu compte, en informant les entreprises sur la question de la GPEC, qu'elles n'avaient absolument pas le réflexe « contrat de professionnalisation » alors que celui-ci peut justement permettre de construire un parcours de formation sur mesure.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Cela ne concernait que la région Aquitaine ?

Béatrice de FOURNOUX

Oui à ce niveau-là et du fait d'une forte mobilisation des partenaires, et de la DIRECCTE sur cet axe de démarche compétence. La DIRECCTE a en effet souhaité mobiliser une convention qu'elle avait déjà avec l'ARACT pour en faire bénéficier le secteur du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Ce qui fait que les entreprises de nos secteurs ont été particulièrement sensibilisées. On a organisé une réunion d'information, où une quarantaine d'entreprises étaient présentes. A l'issue de cette réunion, une dizaine d'entreprises ont souhaité se positionner pour bénéficier de la démarche compétence, ce qui était possible dans ce cadre-là, puisqu'on pouvait mobiliser des journées de l'ARACT.

Depuis cinq ans maintenant sont organisées des rencontres du spectacle vivant et de l'audiovisuel autour des questions d'emploi et de formation. Cette année, cette manifestation s'est tenue dans le Lot-et-Garonne, organisée en partenariat également avec le DLA, et a mobilisé plus de 100 participants.

J'ai parlé de la mobilisation des différents partenaires, d'une mobilisation collective, mais je crois qu'il faut aussi souligner l'engagement des entreprises qui ont bien joué le jeu sur ce terrain-là. Elles ont été très réactives compte tenu des délais pour bénéficier du mini-diagnostic de l'ANACT. Maintenant, on va essayer de passer à la phase suivante, c'est-à-dire faire les choses dans les règles de l'art, inscrire l'axe démarche compétence dans les accords et on espère bien que 2011-2012 verra l'inscription des actions démarche compétence dans les différents accords-cadres, qu'on soit en région Aquitaine, Poitou-Charentes, voire Midi-Pyrénées, et pourquoi pas Limousin. Et surtout, on attend avec impatience la déclinaison des outils mis en œuvre dans le cadre de l'ADEC.

Débat

Didier SALZGEBER, Comité national de liaison des EPCC

Déjà, je voulais me satisfaire de la prise en compte d'un thème qu'il me semble avoir été décelé à travers ce qui a été dit. Il s'agit du thème de l'entrepreneuriat artistique et culturel qui est posé à travers l'accompagnement des très petites entreprises. Je me félicite de cela. C'est la première fois, je crois, que dans une réunion avec les partenaires sociaux, la question de l'entrepreneuriat salarial est posée. Parce qu'en fait, c'est de cela qu'il s'agit lorsque vous parlez d'accompagner des très petites entreprises d'un ou deux salariés.

La deuxième chose, c'est plutôt un étonnement, sur les expérimentations qui sont faites en termes d'accompagnement. Et là, je me dis qu'il y a peut-être un décalage entre la manière dont les institutions et les acteurs institutionnels et politiques s'approprient les accompagnements, avec la multitude d'expériences qui existent depuis de très nombreuses années – là, l'ANACT pourrait en parler parce qu'elle a fait énormément de travail, par exemple l'ARACT en Lorraine, qui a fait beaucoup de choses sur la sécurité au travail, etc. – et l'accompagnement des compétences : il y a énormément de choses qui existent. Et je suis un peu étonné qu'il n'y ait pas un travail de capitalisation, notamment au niveau du Fonds Social Européen, des programmes ADAT et EQUAL, qui ont énormément investi ces questions-là depuis 1996, sur l'accompagnement des très petites entreprises.

Je me permets de m'étonner parce que, si on part du principe que la question de l'accompagnement des très petites entreprises doit être perçue comme un investissement, il n'y a donc pas de question sur le calendrier. Kris Ludhor parlait tout à l'heure de trois conditions à réunir pour parler – je vais reprendre votre thème – d'une démarche compétence : un projet, une stratégie de projet, des ressources humaines. A partir du moment où des personnes s'inscrivent dans ce type de démarche, alors un calendrier, qui s'inscrit dans une régularité, va nécessairement produire un nouveau champ de contraintes pour l'entreprise qui s'engage là-dedans.

Je voudrais vraiment insister là-dessus : il me semble que sur les modalités d'accompagnement, ce qu'on appelle aujourd'hui l'accompagnement à l'entrepreneuriat, il y aurait peut-être un travail de capitalisation à faire, de ce qui a déjà été fait dans beaucoup d'autres domaines, y compris dans le domaine artistique. Je peux vous citer plein de projets puisque j'ai participé à au moins deux projets qui portaient là-dessus ; les Italiens ont notamment beaucoup travaillé sur ces questions-là.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Merci. Ça fait partie d'une des difficultés de ce chantier. De quoi partons-nous pour mener à bien un travail ? Vaste sujet.

Pascal CHEVEREAU, SMA

Au titre du SMA, je participe au COEF en Rhône-Alpes. Quand on parle de la formation des salariés dans les TPE, on se rend compte qu'on a souvent des TPE qui sont économiquement très fragiles, avec souvent des emplois aidés. Donc la question de la pérennisation des emplois en lien avec la formation est quelque chose d'important. Souvent, on a des TPE qui embauchent des emplois aidés, qui les forment, et au moment où les gens commencent à atteindre un niveau de compétence, ils basculent vers des structures plus installées avec des moyens plus importants et donc elles ne bénéficient pas de l'investissement en termes de formation.

Une des négociations qu'on a, dans la région Rhône-Alpes, que je voulais poser au niveau national, c'était de voir quelle négociation on pouvait avoir avec l'Association des Régions de France pour que, plutôt que d'avoir des copier-coller sur les modèles des aides de l'Etat, il puisse y avoir, au niveau des emplois tremplin, un tuilage. Comme je l'ai entendu ce matin, on a beaucoup de salariés qui entrent sur le marché du travail en ayant déjà des niveaux de qualification importants, donc déjà assez âgés. C'est-à-dire que les aides de l'Etat vont souvent vers des salariés qui ont moins de 24-25 ans. Il faudrait avoir une vraie réflexion sur la façon dont on pourrait tuiler des aides de l'Etat qui derrière, sur des barrières au niveau des régions, feraient qu'elles pourraient aider un premier emploi en CDI pour des gens de plus de 25 ans par exemple, et qu'éventuellement, une toute petite compagnie de danse qui a un seul salarié puisse, du coup, bénéficier aussi de l'investissement formation pour que l'emploi soit pérennisé sur plusieurs années. C'est la première remarque.

La deuxième remarque. Sur les démarches compétence et sur l'employabilité, on se rend compte aujourd'hui – on l'a évoqué ce matin – que notamment dans les milieux des techniciens, les formations en matière de sécurité sont très importantes, que ce soient levage, habilitation électrique, ou les SIAP, qui leur permettent d'avoir du travail. Le problème est que souvent, les enveloppes formation des TPE sont ridicules, et qu'elles sont, du coup, très vite absorbées. Quand on en discute avec l'Etat, aujourd'hui, la réponse est : « ce sont des formations qui sont de la responsabilité des employeurs pour leurs équipements ». Sauf qu'il faudrait que l'Etat entende aussi ces termes d'employabilité et de mobilité des salariés : demain un technicien qui n'a pas d'habilitation électrique risque de rester sur le carreau. Il faudrait peut-être que les règles de l'Etat bougent par rapport à ça, surtout pour les TPE qui ont des enveloppes formation ridicules pour leur personnel.

Une représentante d'une DIRECCTE

Je comprends bien la remarque de Pascal Chevereau. Ce n'est pas spécifique au spectacle vivant ni à l'audiovisuel. Les transporteurs routiers nous demandent de prendre en charge les FIMO, c'est-à-dire en fait l'aspect sécurité/permis de conduire. Il y a le fait que cela relève de la responsabilité de l'employeur, mais cela a aussi un coût financier.

C'est vrai que, dans certaines conditions, sur les parties formation que nous avons déjà pu financer, il y a eu parfois des adaptations sur les habilitations. On n'est pas totalement fermés, ce n'est pas une règle. D'ailleurs, on s'inscrit dans le cadre de la politique contractuelle, donc, il y a une partie négociation. Il faut bien comprendre que, pour les transporteurs routiers qui nous demandent de prendre en charge tout ce qui est permis de conduire, ce n'est pas une possibilité, du moins dans le cadre d'ADEC. Il y a peut-être d'autres possibilités, via les OPCA ou les appels d'offres Pôle emploi pour la formation de demandeurs d'emploi. On a des effets levier sur certains types de formation et pour certains publics.

Lucile RIVERA, CNAR Culture

Je travaille pour le Centre National d'Appui de Ressources au Dispositif Local d'Accompagnement. Juste pour vous informer qu'il existe un dispositif depuis six ans, qui accompagne les très petites entreprises, qui a accompagné près de 6 000 entreprises du secteur culturel, dont une bonne partie sont des compagnies, en tout cas qui relèvent du spectacle vivant. Mais ils ont accompagné aussi certaines scènes nationales, certains lieux plus importants. Il y a donc quand même des prestataires qui travaillent depuis six ans sur l'accompagnement, sur tous les sujets que vous abordez, la GPEC, tous les aspects économiques, financiers, pérennisation des emplois. Donc je trouve que cela serait intéressant de se pencher sur leurs méthodes de travail – accompagnement individuel, accompagnement collectif, tout ce que vous évoquez. Je trouve qu'il y a un lien à faire. Vous parliez de l'Aquitaine ; il y a un département en Aquitaine qui a accompagné plus de 200 structures culturelles. Souvent elle fait un appel pour pouvoir travailler en lien avec l'ADEC. Donc nous, on est partenaires de l'ADEC, on insiste sur cette partie accompagnement pour qu'il y ait un lien très fort avec les Dispositifs Locaux d'Accompagnement dans chaque département parce qu'il y a vraiment de la matière et de l'expérience. C'est perfectible bien sûr, mais justement, c'est perfectible aussi avec l'aide de la profession pour améliorer ces dispositifs.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Pour ce qui concerne les questions que vous posez, il est vrai que les partenaires de l'ADEC ont retenu l'ANACT pour mettre en place cette démarche d'accompagnement. Le CNAR est un des partenaires de l'ADEC, il peut donc contribuer aux travaux. Sur l'identification de l'existant, l'ANACT a commencé ses travaux par une phase exploratoire. Donc on n'ignore pas l'existence des DLA et nous avons imaginé de pouvoir les faire intervenir quand la démarche sera opérationnelle sur les territoires.

Muriel GUILLON, SYNAVI

J'avais juste une remarque et une question concernant les interventions. J'ai participé à quelques-unes des réunions du groupe de travail sur ces outils ANACT. On s'est régulièrement posé la question de savoir à qui ils s'adressaient. Je crois que la question reste d'actualité. Karine Babule parlait tout à l'heure d'entreprises qui ont moins de cinq salariés. On a vu ce matin que ces entreprises qui ont le moins de salariés sont 70 ou 80 % des entreprises du secteur.

Il me semble que ces outils s'adressent à des structures qui sont très nouvelles, qui n'ont pas de salariés permanents, c'est-à-dire qui ont un Directeur artistique déclaré comme personne intermittente, et qui n'ont pas véritablement de structure permanente. Je suis toujours gênée par l'image de l'entreprise et la compagnie qui est renvoyée, qui manque de compétences et, pour cette raison, tourne peu, etc. J'espère que ce n'est pas cette image-là qui est alimentée, parce que – on parle d'ADEC, donc d'emploi et de compétences – je voudrais vraiment souligner, car on ne le fait pas assez souvent, en tout cas aujourd'hui, sur les problématiques de politique culturelle et d'économie de la culture, le manque de moyens économiques que peuvent avoir les petites entreprises et pas forcément des manques de compétences, et les problèmes de sous-effectifs dans les petites entreprises. Evidemment, toutes les entreprises ont besoin de conseils mais pour autant, je pense que les outils s'adressent plutôt à des très petites entreprises et, en l'occurrence, assez récentes.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

C'est exactement le but. Il n'y a pas de remise en cause sur les questions de légitimité du projet artistique et de leur existence. La focale sur laquelle on a choisi de mettre en place des outils c'est celle de l'organisation de l'entreprise, sur ses modes de fonctionnement, pour l'aider autant que faire se peut à pérenniser son activité.

Muriel GUILLON

J'avais une question très précise concernant le nombre d'entreprises qui vont bénéficier de l'accompagnement. Karine Babule évoquait deux régions tests qui seront la Bretagne et PACA. Combien d'entreprises bénéficieront de ce dispositif d'accompagnement proprement dit une fois étendu ? D'autant que sauf erreur de ma part, on est en fin d'ADEC.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Pour l'instant, il est difficile de répondre sur ce qui se passera au-delà de l'expérimentation. Nous sommes en train de réfléchir au montage de l'opération ainsi qu'à sa partie budgétaire. Le ministère de la Culture a prévu d'y contribuer de manière importante mais il ne pourra sans doute être le seul porteur financier. Donc ces aspects sont en « gestation ». Or il est évident que le nombre d'entreprises bénéficiaires dépendra des budgets disponibles.

Eva LOYER, SYNPTAC-CGT

Juste un bémol sur les DLA, sans mettre en cause ses compétences. Il faut quand même observer une chose : les DLA sont répartis en éligibilité culture du secteur spectacle de façon très inégale. Il y a des départements où on n'a pas accès aux DLA. Je vois sur notre région en Languedoc-Roussillon, il y a trois départements où le spectacle est éligible au DLA et deux départements – malheureusement ceux où il y a le plus de TPE, donc le plus de besoins, et pas que des TPE d'ailleurs –, où on n'a pas de DLA. Et ce n'est pas la première année, donc on se bat, collectivement, ensemble, avec la DIRECCTE pour faire changer ça parce que cela doit répondre à un besoin. Donc, ce n'est pas pour tenter d'écarter les DLA, pas du tout, on les réclame très fort, mais encore faut-il qu'on nous laisse y accéder.

Comment consolider les activités des petites entreprises et pérenniser leurs emplois ?

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Maintenant, nous abordons le troisième et dernier thème, qu'on a déjà largement effleuré, qui est la pérennisation des activités de l'emploi. Comment consolider et pérenniser les emplois ? Quels dispositifs mobiliser en région ? Je passe la parole à Alain Soussen.

Alain SOUSSEN, DIRECCTE Languedoc-Roussillon

En Languedoc-Roussillon, on était parti sur deux accords-cadres : un accord-cadre qui a été signé entre le Conseil régional, les partenaires sociaux et la DRAC ; et un deuxième accord-cadre qui a été signé par la suite entre la DIRECCTE, la DRAC, les partenaires sociaux, l'ARACT, l'Afdas, etc. Là, on a fait un travail énorme et intelligent avec les partenaires sociaux et le COREPS en Languedoc-Roussillon.

Il s'est agi de veiller et de faire en sorte que ces deux accords-cadres fonctionnent ensemble. C'est le cas actuellement et les différentes réunions se passent dans le cadre du COREPS. Cela veut dire qu'en

dehors de tous les accords qu'on pourra signer, ce sont bien des hommes et des femmes qui acceptent de sortir parfois de leur carcan institutionnel pour se relever les manches et dire « on va travailler ensemble de façon intelligente, au profit des entreprises, au profit des salariés ».

Comment consolider et pérenniser les emplois dans le secteur de la Culture ? Vous en avez parlé, c'est difficile, il n'y a pas suffisamment de financements, il y a des contrats aidés... Il y a quelques années, nous avons mis en place, dans le cadre des emplois jeunes, un dispositif qui s'est transformé en DLA où on parlait de professionnalisation de la structure, professionnalisation de l'activité, professionnalisation du salarié.

En Languedoc-Roussillon, au dernier comité de pilotage, nous avons mis en place un dispositif à peu près identique, avec l'ARACT, le CIBC (Centre interinstitutionnel de bilans de compétences), les partenaires sociaux, le COREPS. Donc un plan d'action à trois niveaux : la structure, le salarié, le territoire.

1) Au niveau de la structure, c'est un plan d'action en trois piliers. Le premier, c'est une approche stratégique : quelle est l'ambition artistique de la structure, quels sont les moyens de diffusion, quel est le partenariat, etc. Donc, on rentre dans une démarche de GPEC.

Le deuxième pilier, c'est la clarification des responsabilités, c'est la fiche de poste : qui est responsable de quoi, comment fonctionne la structure, au moins avec les permanents.

En fin de compte, le troisième pilier, c'est le développement des compétences, en particulier en travaillant sur l'entretien d'évolution professionnelle.

2) Au niveau du salarié, c'est l'élévation des compétences mais aussi la mise en place d'un passeport compétence au service de la construction d'un parcours professionnel. C'est ce que prévoit la loi sur la formation « tout au long de la vie » de novembre 2009.

3) Enfin, au niveau du territoire, c'est l'ancrage des structures mais aussi comment mutualiser les compétences. En Languedoc-Roussillon, nous avons mis en place il y a quelques années un CRGE (Centre Ressource des Groupements d'Employeurs), c'est une structure qui accompagne la mise en place des groupements d'employeurs, la profession, l'accompagnement au niveau juridique, l'accompagnement au niveau comptable... Déjà une trentaine de structures ont été contactées en Languedoc-Roussillon pour pouvoir voir comment concrétiser cette mise en place de groupements d'employeurs.

Avec qui travaillons-nous pour faire tout cela ? Bien sûr, nous travaillons avec l'ARACT Languedoc-Roussillon, avec le CRGE, avec le DLA – Eva Loyer en parlait de façon un peu différente en fonction des départements –, et une des actions de la DIRECCTE, dans le cadre de ce comité de pilotage, va être de faire en sorte que les cinq départements puissent faire fonctionner les DLA. Si on ne peut pas, on essaiera de trouver d'autres solutions pour pouvoir accompagner ces petites structures. Il faut vous dire qu'en Languedoc-Roussillon, 97 % des entreprises, toutes entreprises confondues, ont moins de dix salariés. C'est donc une problématique qui nous intéresse énormément.

Actuellement, avec une autre branche professionnelle, c'est la CAPEB avec les artisans, nous essayons de mettre un dispositif d'accompagnement des petites structures en mettant en place des plates-formes ressources humaines sur chaque département. Evidemment, ce n'est pas le même nombre au niveau des artisans et au niveau des salariés qu'au niveau de la culture, mais voilà la démarche que nous sommes en train de mettre en place.

Bien sûr, nous travaillons avec des moyens financiers. Le premier moyen financier, c'est celui des partenaires sociaux, au travers de l'Afdas. J'ai été agréablement surpris, tout à l'heure, en voyant la responsable régionale de l'Afdas puisque je lui parlais du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels), comment mobiliser aussi le FPSPP au profit des structures du spectacle vivant : on ne le fait peut-être pas suffisamment alors qu'il y a des fonds à ramener, au même titre que le FSE.

Une autre mesure qui existe et qui est peut-être moins connue, c'est le FNE (Fonds National pour l'Emploi) en matière de formation, que l'on peut également mobiliser pour tout ce qui touche la mobilité professionnelle interne au niveau des structures, mais aussi en externe.

Pour terminer, nous mettons en place un certain nombre d'outils *via* les partenaires sociaux, *via* le COREPS. Le dernier outil sorti est l'accompagnement des structures et des salariés au niveau du spectacle vivant. Je pense que Laure Mazet, qui est la permanente du COREPS, les met sur le site Internet. C'est à la disposition de tout le monde, bien entendu.

Donc on continue à faire ce travail, on essaie d'être intelligents. Comme je le disais, ce sont des hommes et des femmes qui portent ces actions, surtout qu'on va rentrer dans quelque temps dans des périodes de turbulences politiques. Et lorsqu'on est dans des périodes de turbulences politiques, parfois les Régions et l'Etat ont des rapports plus tendus et travaillent peut-être moins ensemble. C'est pour ça que c'est ce noyau de personnes qui continuera à faire avancer, quoi qu'il arrive, les actions que nous mettons en place.

Vincent MAZER, Conseil régional PACA

De notre côté, on a également en région PACA tout un ensemble de dispositifs et des partenariats forts. Depuis ce matin, on a beaucoup parlé de ce genre d'institution et de dispositifs. Moi, je voudrais répondre à des questions que j'ai entendues tout à l'heure, notamment sur les emplois aidés.

La région PACA expérimente depuis à présent dix ans, un dispositif qui s'appelle le poste ADAC (Agence de Développement aux Activités Culturelles). C'est un dispositif qui est à l'opposé des logiques des dispositifs Etat. Notre objectif n'est pas de trouver de l'emploi pour un jeune qui sort de prison dans un quartier où il y a des difficultés sociales. Notre objectif, c'est de permettre à une entreprise culturelle de pouvoir salarier, via un CDI de 35 heures sur un niveau de salaire correct, quelqu'un qui occupe un poste de coordination, de développement, d'administration, et que ces postes-là puissent permettre, grâce à cette aide, à l'entreprise culturelle de se structurer.

Ce que je voulais dire, par rapport à ce qu'on a entendu tout à l'heure, c'est que le poste ADAC n'est pas la réponse miracle à tout. Donner 36 000 € à une entreprise culturelle pour un CDI avec un salaire, qui est autre chose qu'un salaire de type CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) qui ne coûte rien à l'association, ça ne résout pas tous les problèmes mais en tout cas, cela confronte l'entreprise culturelle à ce que ça veut dire d'avoir un emploi permanent payé à temps plein.

Ce que je constate depuis cinq ans, et c'est une chose qui m'a étonnée, c'est l'incapacité du secteur culturel à pouvoir salarier, sur des grilles de salaires et sur des logiques normales, l'ensemble de ses employés. Le recours massif aux emplois aidés est, pour moi, le signe de la difficulté à trouver l'économie de la production globale des entreprises culturelles.

Cette économie est souvent non posée autour du projet culturel. On a un projet culturel qui se crée, qui va se traduire par demande d'une aide à la création, en allant voir la Région, la DRAC, qui va développer son projet. Mais la viabilité économique, la structuration économique, la capacité à pérenniser et à s'inscrire dans une sorte de petite stratégie – il ne s'agit pas non plus de faire de chaque association, de chaque projet, de chaque compagnie, des vendeurs de téléphones portables, je ne suis pas là-dessus – doit quand même à un moment donné, par rapport à la question de la pérennisation des emplois, se poser la question de l'absence et la précarité de l'économie des projets culturels.

Avec ce dispositif d'aide à l'emploi nous, Région, sommes dans une approche consistant à dire : « on va vous aider sur trois ans, mais attention, le poste va vous coûter cher, puisqu'on oblige à passer aux 35 heures ». Quand on instruit des dossiers, on regarde avec l'entreprise si ça vaut le coup, et c'est de savoir si on met six balles dans le barillet, ou si on en met trois ou si on en met une.

Les entreprises culturelles, les associations, les projets portés par des collectifs sont capables d'entendre ça parce que cela fait un certain nombre d'années qu'ils souffrent de cette dureté des conditions de travail, des conditions d'emploi et de salariat qui sont difficilement résolues.

Je voulais dire également qu'on ne peut pas réduire la question de la pérennisation de l'emploi à une simple logique reposant sur une alternative : soit une augmentation de la ressource publique soit un développement des ressources propres. Je travaille beaucoup avec les personnes des DLA et je trouve qu'ils ont une expérience. Ils ont beaucoup travaillé sur ces questions, plutôt celle de développement des ressources propres.

Avec le projet culturel, on est confronté à quelque chose qui ne peut pas développer plus ses ressources propres : on est sur un enjeu d'accès à la culture, de développement des projets, avec une certaine ambiguïté qui consiste à dire que vous êtes sur une économie fragile, qui n'est pas là forcément pour générer du profit, en tout cas pas des ressources très importantes. En même temps, on vous demande de structurer du développement, de structurer du projet.

Ce qui nous a semblé important, avec le poste ADAC tel que nous l'avons pensé, c'est d'essayer d'accompagner les structures sur des questions comme : qu'est-ce qu'être employeur, qu'est-ce que développer son entreprise culturelle, etc. Je me suis étonné, au début, sur la plate-forme d'accompagnement qu'on a montée sur les postes ADAC en partenariat avec l'ARCADE (Agence de développement aux activités culturelles), et qui est un dispositif d'aide à l'emploi, à la création.

On a donc créé cette plate-forme et le premier séminaire est à destination des employeurs. On propose à tous ces gens à qui on a voté un poste ADAC, que j'ai reçus en rendez-vous, avec qui on a échangé sur l'importance, le côté hyper-essentiel d'avoir ce poste ADAC sinon ils ne s'en sortaient pas, de venir à un premier séminaire pour qu'ils entendent un peu leurs responsabilités en tant qu'employeur, parce qu'on ne peut pas faire porter à la personne qui a le poste ADAC, la capacité de sa pérennisation. C'est se tromper que de croire qu'une personne peut être à la fois un couteau suisse et en plus, porter les enjeux de sa pérennisation.

Et je m'aperçois que c'est un casse-tête d'arriver à mobiliser 30 employeurs, qui soient présents sur un séminaire d'échanges communs où on leur dit : « je vous rappelle, qu'en tant qu'employeur, vous allez devoir faire une réunion tous les six mois avec votre salarié, vous allez devoir échanger... ». Les employeurs sont toujours dans une course, le nez dans le guidon, ce qui est classique mais qui, pour nous, relève de la difficulté à poser le projet culturel, à poser les enjeux du projet et à avoir vraiment une démarche de structuration.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

C'était intéressant surtout que vous puissiez illustrer ce que vous avez fait, la manière dont la Région s'implique dans ce type de processus, en réponse ou en complémentarité des moyens développés par l'Etat (la DIRECCTE), via notre accord de développement de l'emploi et des compétences.

Vincent MAZER

Ce que sur quoi je veux essayer de témoigner, c'est que, plus qu'une approche quantitative ou systémique, plus que de faire des gros systèmes, des choses qui vont être parfois un peu techniques et qui ne vont pas forcément s'adapter au secteur culturel, des approches beaucoup plus qualitatives sont préférables, plus fines avec les entreprises culturelles sont essentielles pour pérenniser l'emploi. Et je le dis très clairement ; nous avons des entreprises culturelles qui ont des budgets, qui ont des produits d'exploitation, qui sont à 1 ou à 1,5 million d'€, et qui n'arrivent pas à pérenniser les postes.

Les entreprises, quand elles ont créé des postes, n'ont pas réfléchi à leur positionnement dans l'organigramme, au développement de l'activité. Et finalement, au bout d'un an et demi, le poste, ne correspond plus du tout au projet qui était posé.

On a aussi des entreprises culturelles qui ont de toutes petites enveloppes, de tout petit financement et qui arrivent très bien à pérenniser des postes qui coûtent 25 à 30 000 €. Donc, il est possible, pour une entreprise culturelle ou pour une association, de dépasser juste le CAE à 1 700 €, qui coûte très peu à l'association mais qui derrière ne pose jamais l'obligation de se construire son projet et d'arriver à trouver son économie en respectant, bien sûr, l'économie artistique, parce qu'une fois qu'on a payé tous les salariés, il faut aussi garder de l'argent pour produire son projet.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Cette dernière remarque est importante. Nous n'avons pas de chantier en cours sur ce sujet mais il est bien connu des commissions d'expert, des DRAC, où il y a souvent des cas de compagnies qui sont dans une économie assez importante en termes de volume de chiffre d'affaires par exemple, de volume budgétaire, mais qui ont beaucoup de mal à mettre en perspective leurs organisations internes. C'est un autre sujet mais à partir du moment où on fait entrer la dimension artistique et le couteau dans les reins que représente la production, la nécessité de la production de la tournée, on est dans la difficulté à concilier les deux. On est un peu en dehors du sujet mais on est aussi complètement dans le sujet.

Vincent MAZER

On travaille avec nos collègues de l'Afdas, sur l'état de l'emploi. Moi je participe à beaucoup de réunions, c'est utile, mais à un moment donné je pense qu'il faut aussi mettre en rapport les choses avec la réalité de l'économie des projets culturels et la situation des salariés. Je suis très heureux de donner des postes ADAC qui coûtent 25 000 € à une association. Ceci dit, dans le contrôle de ces postes ADAC, je vérifie les bulletins de salaire, puisque pour avoir la deuxième, la troisième année, on vérifie les bulletins de salaire pour voir si le poste est en activité – avec le CEREQ, on pourrait s'amuser à faire des études des salaires – et je suis très étonné de voir la réalité des salaires.

Quand je suis arrivé dans le secteur culturel, on m'a dit : c'est la précarité, tout le monde ne se paie pas. Mais ce n'est pas vrai. En fait, il y a des gens qui se paient très bien. Il y a des gens qui construisent leur projet sur de petits territoires, un projet très bien structuré, avec des Directeurs artistiques et des Administrateurs qui se paient très bien. Et à côté, il y a des structures où tout le monde galère alors qu'il y a des cofinancements colossaux, que chaque collectivité met 300 000 €. On est tous là à se dire « mais où ça va ? » Donc, il y a des gens qui se débrouillent très mal et il y a des gens qui se débrouillent très bien. Les gens qui se débrouillent très bien en général ne s'en vantent pas, en tout cas sur leur salaire. Donc, le prochain guide de l'ADEC, ce sera le guide de la démerde !

Après, il y a un autre thème que j'adore aborder, mais là on n'a pas le temps : c'est le rapport hommes-femmes. Le Directeur de théâtre qui passe son temps à discuter avec l'artiste à la table et à côté de ça, l'administratrice, qui a Bac+ 5 ou Bac+ 6 et qui fait des tartines. Quand tu travailles dans un théâtre, tu es prêt à tout et tu fais même les tartines le soir parce qu'il faut faire des économies. Bon, là je pousse un peu le trait mais tout de même... C'est un truc que j'adore parce que c'est vraiment la caricature de « *j'ai une pensée engagée et à côté de ça, je surexploite une personne...* ». Ça me permet d'avoir un partenariat avec les différents syndicats qui est très fort.

Donc tout se passe bien en PACA, venez nous voir !

Antoine-Laurent FIGUIERE, DRAC Nord-Pas-de-Calais

L'économie du Sud et l'économie du Nord n'ont pas forcément à voir. Les systèmes de relations interpersonnelles ne fonctionnent pas à l'identique et peuvent biaiser légèrement les analyses. Je me dis que peut-être je vais aller travailler en PACA, ça me paraît intéressant au regard de ce que vous tentez de faire, vous Conseil régional !

Mais dans un premier temps, je souhaite féliciter le travail qui a été fait par la CPNEF-SV parce que j'ai en mémoire les 22 mesures pour l'emploi dans le spectacle vivant de 1993, et aussi la publication du Contrat d'Etude Prospective, en 1997 à la Documentation Française, qui était vraiment intéressant. Ce Contrat d'Etude Prospective avait le mérite de poser un certain nombre de questions quant à la professionnalisation du secteur, avec une entrée par l'emploi (aussi bien artistique que technique et administratif) et une autre par les entreprises. Et ce matin, j'ai été assez frappé par les chiffres qui nous ont été donnés et qui montraient que l'extrême majorité, pour ne pas dire la totalité, des CDI était utilisée pour le technique et l'administratif mais pas pour l'artistique.

Donc on a deux types de choses qui doivent nous interroger. C'est qu'est-ce qui fait la différence, et Didier Salzgeber l'a un peu posée sur la question de l'entrepreneuriat. Parce que quand on dit « pérenniser l'emploi » et « comment pérenniser l'emploi », il faut se poser la question de l'entreprise, ce que le collègue de PACA a fait. A-t-on vraiment des entreprises ?

Je ne peux pas entendre dire ce matin « *je me félicite qu'il y ait 1 800 entreprises supplémentaires* ». Est-ce que ce sont vraiment des entreprises ? Même sur un mode associatif, qu'est-ce que ça veut dire ? Ça veut dire que pour moi, le processus de travail dans le spectacle vivant est profondément collectif, cela est interrogé par les logiques juridiques de structuration. Aujourd'hui, l'activité se structure par le biais – je vais être un petit peu provocateur – d'un masque entrepreneurial qui permet à des projets singuliers et artistiques de se développer et qui ne se donne pas les moyens de poser la question d'aller au-delà de leur simple désir.

Et parallèlement existent des entreprises structurées : des théâtres, labellisés ou non, des théâtres municipaux, des théâtres privés, des théâtres publics, on a des scènes de musiques actuelles, on a des entreprises qui emploient des Directeurs artistiques, des Directeurs administratifs, des techniciens. Ce, avec toutes les questions qu'on a posées ce matin, de la santé au travail, l'emploi, les questions de respect du code du Travail, du code de Sécurité Sociale, de tout ce qu'on veut. De ce point de vue, la réflexion qui est menée ici est extrêmement intéressante.

Mais j'ai été aussi frappé par d'autres chiffres ce matin. C'est la question des emplois artistiques concentrés, nous parlons de l'emploi avant 45 ans. Donc effectivement, la grosse masse de l'emploi, c'est entre 30 et 45 ans. Qu'est-ce que cela signifie ? Cela veut peut-être dire que le désir artistique, le désir d'être artiste, conduit à faire un certain nombre de sacrifices jusqu'à un certain âge, et qu'après ce temps, on n'a plus les moyens de les accomplir.

On arrive à 40, 45, 50 ans et se pose concrètement la question d'une éventuelle reconversion. Alors, bilan de compétences spectacle vivant, etc. : les outils qui se mettent en place sont formidables. Mais la question, c'est en amont qu'on devrait pouvoir se la poser. Qu'est-ce qu'on fait avant ? Dans le Nord-Pas-de-Calais, dans le cadre de l'accord ADEC, non seulement on essaie de travailler avec une focale incluant toutes les disciplines. Il nous a semblé important de développer une plate-forme de formation en direction des artistes, quelle que soit leur discipline, sachant qu'aujourd'hui la question de la discipline est une question qui se pose de manière un peu plus complexe qu'auparavant. Les porosités existent entre les formes, même si la discipline en tant que telle existe.

Nous sommes partis du constat d'une très forte faiblesse en offre de formation. Aujourd'hui, région par région, on a l'impression que du côté des artistes, le côté entrepreneuriat salarial, fonctionne en circuit fermé avec une difficulté à circuler.

L'an dernier la DRAC a commandé une étude / état des lieux sur l'emploi et la formation, et au vu des résultats, nous avons décidé d'approfondir cet état des lieux en ciblant la situation des professionnels ayant une dizaine, une quinzaine d'années d'expérience.

Parce que nous avons la sensation que la question qui se pose, et je vais prononcer un gros mot, c'est celle de l'accompagnement, donc de la régulation. Tout ce qu'on fait aujourd'hui, c'est quelque chose qui est formidable, mais qui n'est pas opérant dans la totalité du champ, dans la mesure où on hérite d'une situation extrêmement viciée d'une certaine manière, comme le définissait le collègue de PACA dans son intervention.

Je crois qu'il faut résoudre ces problèmes. Je le rappelle : 22 mesures pour l'emploi, février 1993, il y a 18 ans. S'il faut encore attendre 18 ans pour reposer la question de la régulation, et poser la question de la régulation, – je la pose y compris de la manière dont on peut la poser dans les forums sociaux en général, par rapport à la mondialisation –, c'est donner des règles, c'est re-être en république. Cela veut dire qu'il faut aussi que la légitimation ne se fasse pas uniquement par le biais de l'administration, mais qu'elle se fasse aussi par les pairs et que les pairs aussi s'impliquent dans l'évaluation des projets, s'impliquent dans l'accompagnement au départ d'une aventure professionnelle, d'un parcours. J'ai plutôt envie de dire aujourd'hui que c'est vers ça qu'on tend dans le Nord-Pas-de-Calais.

Mais malheureusement, le partenariat n'est pas aussi plein qu'il peut l'être dans certaines régions. L'accord ADEC n'a pas été signé par le Conseil régional. La DRAC l'a signé avec la DIRECCTE et l'Afdas. Alors comment faire ? Parce que la compétence de formation professionnelle est une compétence des régions.

Actuellement, quel dommage que les représentants de l'ARF ne soient pas présents, dans les Conseils régionaux, il y a la préparation et le vote des plans de formation professionnelle qui doivent être conclus avant fin juin. A quel endroit, à quel moment, est-on rentré, région par région, dans la nécessité – c'est sur la formation professionnelle – d'avoir à faire prendre en compte le secteur du spectacle vivant dans les plans de formation qui vont être définis pour les quatre prochaines années. Je sais que ce n'est pas facile parce qu'effectivement, il faut trouver du partenariat, c'est là où les individus, les hommes et les femmes, sont importants parce que ce sont eux qui font avancer le schmilblick.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Sur la question que vous évoquiez, les études que vous réalisez en DRAC, je ne sais pas si vous avez fait ça en lien avec la CPNEF-SV, mais vous seriez bien inspiré, si je peux saisir l'occasion, de le faire parce qu'il y a quand même une expérience. C'est une remarque à portée générale d'ailleurs, au-delà du Nord-Pas de Calais, il y a des travaux qui ont été faits et c'est toujours dommage, quand la CPNEF-SV constate que finalement, il y a des champs de recherche, d'expérimentation, d'investigations ou d'enquêtes, qui sont réalisées sur des sujets identiques ou voisins. Vous m'avez tendu une perche...

Antoine-Laurent FIGUIERE

Vous avez raison de tendre la perche, c'est important, mais ceci étant, on le fait. On voit assez régulièrement Carole Zavadski mais on est sur des déclinaisons et des focales régionales sur emploi/formation, des états des lieux territorialisés. Par exemple, dans une région qui est la quatrième région de France en termes de population, on se retrouve en dixième région en termes d'entreprises de spectacles : on se dit « tiens, c'est à explorer pour mieux comprendre ».

En même temps, quand on fait une étude, on s'aperçoit que c'est une des rares régions où l'entreprise n'est pas uninominale si vous me permettez de faire un raccourci compréhensible. Grosso modo, il reste encore des entreprises qui valent en temps plein quatre, cinq ou six personnes. Ce qui fait que la fragmentation par le désir ne s'est pas encore totalement accomplie, même si ça commence à se produire. Ce sont ces questions-là qu'on essaie de voir. A un moment donné, chaque région a son engramme propre, elle a sa logique propre. En Nord-Pas-de-Calais, la présence de la Belgique est fondamentale : les échanges se font par la société civile, on a énormément de spectacles belges. Mais peu de spectacles français vont en Belgique, parce que les rapports des prix de cession, des contrats de cession ne sont pas les mêmes : le spectacle français est beaucoup trop cher en Belgique.

Toutes ces questions impliquent des prises en compte différentes. On a aussi une étude sur la circulation des œuvres, faite par l'AGECIF, qu'on met en place sur toutes les compagnies, aidées ou pas aidées, musiques exceptées parce que ce qui est de l'ordre de la musique est plus complexe à voir pour l'instant, ce qui ne veut pas dire qu'on s'en désintéresse, bien au contraire.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Merci de toutes ces précisions. On a vu les réactions des partenaires signataires de l'ADEC mais les syndicats de salariés sont aussi partenaires de cette signature. A ce titre, peut-être qu'Angeline Barth, du SYNPTAC-CGT peut nous faire part de ses réflexions sur la pérennisation des activités et de l'emploi.

Angeline BARTH

J'avoue que cela m'a un peu amusée qu'on me demande, en tant que représentante CGT de participer à une table ronde sur « accompagner les petites entreprises ». Quand j'ai pris ma carte syndicale, on m'a dit « tu vas te retrouver dans un syndicat de techniciens, avec des gens des théâtres nationaux ». Vous voyez, quelques années plus tard, je me retrouve à une table ronde pour parler des petites entreprises, comme quoi, tout arrive !

Je voulais repartir des guides de l'ANACT et du travail qu'on a fait qui participait à la structuration du secteur. Je ne suis pas intervenue pendant le débat puisqu'on m'a demandé de le faire plutôt à la fin. Je voulais quand même revenir dessus pour dire qu'on avait vraiment travaillé dans l'optique de faire cesser cette dichotomie dont j'entendais parler pendant les autres interventions entre l'artistique et l'administratif : c'est-à-dire qu'on part d'un projet artistique personnel et nous, on a vraiment voulu aller dans la logique d'entreprise pour accompagner ces très petites entreprises.

On s'est aussi posé la question de comment on allait faire en sorte que les porteurs de projets s'approprient toutes ces questions de la gestion financière et de la gestion sociale dans leurs entreprises, qu'on ne peut pas séparer : on ne peut pas séparer ce qui se passe sur le plateau de la façon dont ça se déroule, de la façon dont les gens travaillent et de la façon dont le travail est organisé.

J'ai un regret aussi. Maintenant c'est un regret, avant c'était une demande. J'aurais souhaité que ces guides puissent être utilisés de façon autonome par les entreprises, et pas uniquement avec un prestataire, mais on va voir comment ça évolue parce que, s'il faut que chaque entreprise soit accompagnée pour pouvoir les utiliser, ça va être compliqué à mettre en place.

A un moment je me suis dit que, finalement, il y a plein de personnes qui ont des positions et des discours aussi engagés que les syndicats ici. Concernant les emplois aidés, il y a des problèmes dans leur durée, dans la durée des financements. Ça n'incite pas du tout à la stabilité de ces emplois parce qu'on sait que souvent, ce sont des emplois administratifs et qu'un emploi administratif, dans une très petite entreprise, c'est structurant. C'est ça qui va amener la permanence du travail, c'est ça qui va amener aussi l'entreprise à se développer. Malheureusement aussi, c'est quelque chose qui n'a pas été relevé mais souvent, les gens sont payés sur les minima, le SMIC, 20 heures au SMIC pour certains contrats. C'est souvent du moins-disant social au niveau des salaires et il n'y a plus de relation qui est

faite, dans ces cas-là, entre le salaire et la qualification des personnes parce que, majoritairement sur ces postes, ce sont des gens qui ont Bac+ 5, Bac+ 6, etc.

Il y a un chantier sur lequel on pourrait réfléchir dans le secteur non-professionnel. Un accord a été signé pour trouver des aides directes à l'emploi en dehors des crédits culture dans les collectivités territoriales. Ce sont peut-être des choses sur lesquelles nous pourrions nous pencher dans la réflexion qu'on pourrait avoir, sur les territoires notamment. Il n'y a pas que le ministère de la Culture pour nous financer, il y a aussi les crédits sur l'économie dans les régions, sur lesquels on pourrait imaginer des plans.

Je voulais aussi vous dire que peut-être aussi dans l'idée de professionnalisation, l'idée de faire rentrer des critères sociaux et des critères d'emploi sur l'attribution des subventions, sur les conventionnements, pourrait être un moteur pour inciter les entreprises à se structurer en tout cas et à s'approprier ces questions.

Enfin, j'ai relevé dans les statistiques du CEREQ que le salaire moyen dans la branche était de 18 377 € par an, quelle que soit la durée du temps de travail pour un CDI, je tiens à le dire, soit 1 531,47 € brut par mois, quelle que soit la durée. De toute façon, à un moment donné, si on veut vivre de nos métiers, il faut aussi réfléchir aux conditions de rémunération. On est en train de faire des actions de développement d'emploi et de compétences dans un secteur : je pense qu'il ne faut pas non plus les déconnecter des conditions de rémunération.

Débat

Isabelle GENTILHOMME

Je voulais réagir aux propos d'Angeline Barth sur les rémunérations annuelles. C'est justement sur ces chiffres-là que nous avons souhaité alerter le lecteur. Il faut avoir conscience qu'il y a des personnes qui travaillent peu d'heures. Par exemple, dans le théâtre privé, je vois énormément de postes d'accueil qui sont des temps partiels. Un individu va être comptabilisé comme un poste, donc va diminuer de fait la rémunération annuelle moyenne globale. Je pense qu'il ne faut pas traduire ces chiffres comme cela, que c'est dangereux de les annoncer sans précautions, ça a un côté misérabiliste. J'espère bien que le salaire réel moyen pour un temps plein n'est pas seulement 18 000 € annuels. Il me semble qu'il faut aller plus loin sur l'analyse avant de pouvoir sortir des chiffres. Surtout être en capacité de rapporter les rémunérations aux équivalents temps plein, ce qui nous donnerait une vision plus juste, ce qu'on n'est pas en capacité de faire aujourd'hui.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

On peut rappeler tout de même que nous sommes dans un pays dans lequel 50 % des salariés sont au SMIC. Cette remarque ne visait pas à passer par pertes et profits la remarque d'Isabelle Gentilhomme. Mais en effet, à chaque fois qu'on énonce des chiffres, il faut les entourer de précautions oratoires pour qu'on soit bien au fait de leur signification.

Didier SALZBERG

Je pense qu'il y a une énorme confusion sur ce qu'on appelle une entreprise. Soit, on la prend sur sa définition légale, et alors il y a bien le nombre d'entreprises dont on parle. Après, lorsqu'une entreprise déclare 4 327 € de masse salariale, de quelle entreprise s'agit-il ? Quand on déclare 12 947 € annuels, de quelle entreprise parle-t-on ? Je viens de décrire 75 % des entreprises de la branche. J'insiste mais je pense que c'est vraiment crucial aujourd'hui d'interroger les chiffres. Il faut se les approprier, puis travailler dessus, mais je pense qu'il y a des éléments qu'il faut recouper.

La première chose : il y a quelque temps, en Lorraine, on a fait avec l'INSEE un travail avec les données du recensement au niveau national pour regarder où travaillaient les gens de la culture. Entre les deux recensements, on s'était rendu compte que les gens qui se déclaraient avoir une activité dans le champ de la culture avaient augmenté de 140 %. Et dans le secteur du spectacle vivant, c'est 174 %. Tout ça pour dire quoi ? C'est une autre réalité, qui est celle de la représentation que les Français se font de là où ils travaillent.

Je vois bien qu'on essaie absolument de construire des outils liés à des modèles qu'on connaît de l'entreprise : organisation, projet, gestion financière et gestion des ressources humaines. Donc, on essaie de mettre en place des outils professionnels pour essayer de répondre à un phénomène social. 170 % d'augmentation de personnes qui se déclarent travailler dans la culture, ce n'est pas anodin. D'ailleurs, cela se retrouve dans les chiffres d'augmentation entre 2000 et 2008.

Cela veut dire qu'on a une appétence, on a des gens qui – et, pour moi, c'est un vrai succès concernant l'éducation artistique – plutôt que d'envisager de devenir commerçant, maçon, restaurateur, ont envie de chanter, ont envie de danser, ont envie de s'exprimer à travers le théâtre, etc. Dans le monde dans lequel nous vivons, pourquoi ne pas se féliciter que des gens aient envie de pratiquer ? La question, c'est qu'on ne sait plus comment les prendre du point de vue de la sphère professionnelle. J'étais à un débat à l'Assemblée Nationale, où la SACD disait que l'année dernière, les plus gros droits, en termes d'augmentation, c'était les amateurs. Je voudrais vraiment insister là-dessus. On est désemparés par rapport à ça. Comment prendre en compte ce flux incessant de gens qui ont envie de faire des choses ? De l'autre côté, comment introduire la question du risque en sachant que les gens posent d'abord la question du risque personnel avant de poser le risque professionnel et avant de poser la question du risque de l'entreprise, de risque de compétence, de risque de santé, etc.

Je voudrais terminer par ça : face à ce phénomène social, je pense que les élus ne pourront pas répondre à toutes les sollicitations de branches parce que simplement, dans le champ de la culture, si on essaie de mettre bout à bout l'ensemble des sollicitations sectorielles, les élus vont se retrouver complètement en panne pour essayer de construire une réponse d'ordre politique. Je ne dis pas qu'il ne faut pas prendre en compte les spécificités sectorielles, je dis qu'il faudrait réfléchir à comment introduire des endroits comme les COPIR où pour le moment le secteur de la Culture est totalement absent, comment faire pour intégrer ces approches plutôt en termes de métiers créatifs et métiers artistiques, pour pouvoir trouver ensuite une déclinaison sectorielle. La COPIR c'est la Commission consultative, dans le cadre des PRDF, consultative de l'ensemble des branches professionnelles que la loi a mise en place et dont la Région est obligée de prendre avis avant de valider son PRDF.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Juste une petite remarque sur la question « qu'est-ce qu'une entreprise à 4 500 € ou 10 000 € de masse salariale par an ? ». C'est bien de cela dont nous parlons et dont nous partons pour le travail qui est mis en place dans le cadre de l'ADEC par l'ANACT. Il est possible que ce ne soient pas des entreprises, en effet, mais ces personnes qui sont en situation d'en employer d'autres ont quand même un certain nombre de responsabilités à divers niveaux et c'est sur cela que l'on veut les alerter.

Pascal CHEVROT, SMA

Je voudrais revenir sur la question qui avait été posée concernant la destination des guides qui étaient en préparation et sur le fait qu'ils étaient destinés à de très petites entreprises qui débutent dans leur rôle d'employeur, de manager. Heureusement, quelque temps plus tard, on a abordé un autre sujet, celui de la pérennisation.

Il se trouve que, dans mes activités professionnelles, je fais aussi pas mal d'accompagnement de structures, notamment dans toutes les thématiques autour de la gestion des ressources humaines, ou de l'organisation : je peux vous dire que la plupart du temps, j'interviens auprès de petites structures qui ont 2, 3, 4 employés, dont la moitié sont des emplois aidés qui ne sont pas, pour le moment encore, pérennisés. Certes, il y a tout le temps des choses à améliorer en termes d'organisation interne. Mais vous avez beau prendre leurs organigrammes, quand ils font à 4 – avec moult heures supplémentaires évidemment pas rémunérées – le travail de 6 ou 7 personnes, c'est difficile de trouver ce qui pêche dans l'organisation pour arriver à leur faire faire, sur 35 heures seulement par semaine, le travail qu'ils font à 4.

Je rejoins la personne de la Région PACA qui expliquait qu'il faut peut-être arrêter de toujours chercher à leur faire atteindre la pérennisation par le développement d'activités supplémentaires, de nature plus ou moins commerciale, parce que dans beaucoup de cas aussi, cela finit par dénaturer leur projet de base, leur projet culturel au départ. Le problème est qu'ils n'ont pas les moyens de réaliser leur projet avec une masse salariale qui, la plupart du temps, ne dépasse pas les 30 %. Ce qui n'est pas étonnant puisque de toute manière, ils n'arrivent généralement pas à respecter les conventions collectives. C'est un peu le quotidien des structures que j'ai l'occasion d'accompagner. Mais en général, quand on vous demande un accompagnement, c'est qu'il y a des difficultés.

Juste pour compléter là-dessus, autour de la problématique des emplois aidés. Comme on a parlé de l'alternance aussi au cours de la journée, le problème de ces contrats est que la plupart du temps, ils s'adressent à des métiers qui s'apprennent via la pratique, conjointement à un apprentissage à l'école ou en centre de formation, très souvent pour des gens qui ont très peu de formation au départ. Alors que la plupart du temps, pour les métiers dont on a besoin – quelqu'un l'a dit tout à l'heure, 50 % des personnes ont Bac+ 2 ou plus – les personnels qu'on voudrait recruter sont des gens qui sortent avec un niveau d'étude élevé. Ils sont déjà formés, ils ont besoin d'un emploi. Mais il est difficile de proposer ces contrats parce que la plupart des contrats aidés ne concernent que des gens qui sont en insertion, avec des niveaux d'étude faibles et qui ne sont pas éligibles à autre chose.

Marylyn SAINT-CYR, CREF Lyon

Il y a une logique de l'entreprise, une notion plutôt collective, et il y a la logique individuelle pour créer son propre projet via sa situation sociale de demandeur d'emploi et il y a les comptes à rendre au Pôle emploi. Nous, on accompagne un certain nombre de demandeurs d'emploi : on peut dire qu'on est sous-traitant du Pôle emploi spectacle sur Lyon. Il y a une grosse majorité des emplois aidés qui sont créés par des personnes qui veulent créer leur propre emploi, et donc qui sont amenés à créer leur propre entreprise, avec une subordination de salariat très importante...

On parlait des risques mais on devrait intégrer également, dans les risques, la subordination de salariat parce que ces personnes qui créent leur propre emploi n'ont aucune notion du fait d'être salarié, comme les employeurs, ils signent des chèques, donc il y a un certain nombre de confusions... Du coup, ils se retrouvent dans une convention de 24 mois avec Pôle emploi, quand les financements ne sont plus là, se retrouvent dans d'autres situations. Et puis il y a cette problématique de l'amateur qui, à un moment donné, peut toucher une subvention d'une institution (DRAC ou autre) et qui du coup va être amené à structurer son emploi – on a parlé de créer un poste administratif qui structure effectivement un projet. Je suis un peu mitigée face à ce que vous dites aussi, parce que cela apporte un certain nombre d'illusions sur du long terme.

Ce matin, on parlait de carrière. On limite à des moments son champ à un projet artistique, à un projet de carrière, un projet sur plusieurs années, qui n'implique pas les mêmes enjeux, les mêmes personnes, les mêmes reconnaissances sociales également.

Jean-Joël LE CHAPELAIN

Il reste que ce passage de l'activité, qui peut être au début un hobby, à la professionnalisation demeure une réalité et que c'est pour cela que nous souhaitons l'accompagner.

Je vous proposerai d'en faire le mot de la fin, en vous remerciant de votre écoute, de votre participation. Je remercie surtout tous ceux qui ont permis, au-delà de cette rencontre, la mise en œuvre de cet ADEC et des travaux dont nous avons parlé aujourd'hui. Si je les cite tous, vous allez me dire que je suis redondant. En tous cas, à tous et à chacun, tous mes remerciements. Un grand merci également à notre « grosse équipe » de la CPNEF-SV qui a mis en œuvre cette journée et qui suit les travaux de l'ADEC : Carole Zavadski et Manon Marchand, que je remercie à nouveau bien chaleureusement.

Je pense que ce rendu d'étape de nos différents travaux, objet du colloque, était tout à fait utile. Des actes seront disponibles prochainement et vous retrouverez les documents évoqués sur le site www.cpnefsv.org.

ANNEXES

Liste des sigles

1- Partenaires, institutions et structures

- AFASAM Association pour la Formation en Alternance dans les secteurs du Spectacle vivant, de l'Audiovisuel et du Multimédia
- AFDAS Fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et distribution directe
- AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- AGI-SON Association Agir pour une bonne gestion sonore
- ANACT Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- APDS Organisme collecteur et répartiteur de la taxe d'apprentissage
- ARACT Agence 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 de la Certification Professionnelle
- CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- CNIL Commission Nationale de l'Informatique et des libertés
- 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
- CREF Centre de Recherche Emploi Formation
- CRPRP Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels
- DEPS Département des Etudes de la Prospective et des Statistiques
- DGCA Direction Générale de la Création Artistique
- DGEFP Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- 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
- EPPGHV Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette
- FCU Conférence des directeurs de services universitaires de formation continue
- FNE Fonds National pour l'Emploi
- FPSPP Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
- FSE Fonds Social Européen
- GUSO Guichet Unique du Spectacle Occasionnel
- INSEE Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
- IRDES Institut de Recherche et de Documentation en Economie de la Santé
- LOBSTATS Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle
- ONDA Office National de Diffusion Artistique
- OPACIF Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
- OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agréé
- OPMQSV Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant
- RNCP Répertoire National des Certifications Professionnelles

2- Sigles et acronymes

- ADAC	Agence de Développement aux Activités Culturelles
- ADEC	Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences
- BCP-SV	Bilan de Compétences Professionnel Spectacle Vivant
- CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- CCP	Certificat de Compétences Professionnelles
- CDD	Contrat à Durée Déterminée
- CDDU	Contrat à Durée Déterminée dit d'Usage
- CDI	Contrat à Durée Indéterminée
- CFA	Centre de Formation d'Apprentis
- CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- CIBC	Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences
- CIF	Congé Individuel de Formation
- COEF	Contrat d'Objectifs Emploi-Formation
- COT	Contrat d'Objectifs Territorial
- CPRDF	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
- CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
- CRGE	Centre Ressources de Groupement d'Employeurs
- DADS	Déclaration Annuelle des Données Sociales
- DIF	Droit Individuel à la Formation
- DLA	Dispositif Local d'Accompagnement
- DNSP	Diplôme National Supérieur Professionnel
- EDEC	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
- EPCC	Etablissement Public de Coopération Culturelle
- FPC	Formation Professionnelle Continue
- GE	Groupement d'Employeurs
- GEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
- GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- GRH	Gestion des Ressources Humaines
- IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
- NAF	Nomenclature d'Activités Française
- PF	Plan de Formation
- PRDF	Plan Régional de Développement des Formations
- RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
- SIST	Service Interentreprises de Santé au Travail
- TMS	Troubles Musculo-squelettiques
- TPE	Très Petites Entreprises
- VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Les organisations professionnelles du spectacle vivant membres de la CPNEF-SV

Organisations professionnelles d'employeurs

- CPDO Chambre Professionnelle des Directeurs d'Opéra
 - CSCAD Chambre Syndicale des Cabarets Artistiques et Discothèques de France
 - PRODISS Syndicat national des Producteurs, Diffuseurs et Salles de Spectacles
 - PROFEDIM Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique
 - SCC Syndicat du Cirque de Création
 - SMA Syndicat National des 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 Evénementiel
- 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, 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

Liste des travaux réalisés et en cours

Axe 1 Améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi / formation

Action 1 Analyser le marché du travail et les évolutions d'emploi et identifier les besoins en qualifications professionnelles

Indicateurs statistiques

Création d'un tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle du spectacle vivant
CPNEF-SV, CEREQ, AUDIENS, Afdas, Pôle emploi. En cours : 1^{ère} édition pour le 2^{ème} trimestre 2011

Etude

Démarrage d'une étude sur la relation emploi / formation
CPNEF-SV, CEREQ. En cours : remise début 2012

Action 2 Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue

Certificats de Qualification Professionnelle

- Etude sur les besoins en CQP du spectacle vivant
CPNEF-SV, Afdas. 2009
- Modélisation de la procédure de création des CQP dans le spectacle vivant
CPNEF-SV, Afdas. En cours
- Construction du CQP d'électricien du spectacle vivant
CPNEF-SV, Afdas. En cours

Certificats de Compétences Professionnelles

- Positionnement du rôle et de l'usage des CCP dans le spectacle vivant
CPNEF-SV. 2010
- Création d'un CCP en gestion sonore dans le spectacle vivant
CPNEF-SV, Afdas, CMB, AGI-SON. Agrément des organismes de formation en cours
- Création d'un CCP en prévention des risques dans le spectacle vivant
CPNEF-SV, Afdas, CMB. En cours

Critères de qualité de l'offre de formation

Rapport pour la définition d'un processus de reconnaissance de la qualité de l'offre de formation professionnelle dans le spectacle vivant
CPNEF-SV, CEREQ, Afdas. 2011

Action 3 Promouvoir et évaluer l'accord-cadre national ADEC

Déclinaisons régionales de l'accord national

Conclusion de 12 accords ADEC régionaux

Axe 2 Optimiser les pratiques d'emploi

Action 4 Renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises

Action 5 Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences

Repérage des besoins

Analyse des besoins d'outillage et d'accompagnement des entreprises du spectacle vivant
ANACT. 2009

Outils et prestation

- Création d'outils pour les très petites entreprises du spectacle vivant :
 - Autodiagnostic
 - Guide n°1 Organisation et management
 - Guide n°2 Gestion des ressources humaines et GPEC
 - Guide n°3 Gestion économique et financière

ANACT, CPNEF-SV, AUDIENS, Afdas, Pôle emploi, CNAR culture. En cours

- Création d'une prestation d'accompagnement des très petites entreprises sur la base des outils
ANACT. En cours : test 2^{ème} trimestre 2011

**Axe 3 Adapter et développer les compétences des salariés
et concourir à la construction des parcours professionnels**

Action 6 Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Offre de formation professionnelle continue

- Recensement des besoins de formation des entreprises et des salariés du spectacle vivant sur les territoires
- Création de plans de formation régionaux (parcours de formation modulaires)
Afdas. 2009/2011

Validation des Acquis de l'Expérience

- Création d'un processus d'accompagnement à la VAE à l'Université pour les professionnels du spectacle vivant ; projet pilote en Languedoc-Roussillon et en Alsace
- Action de communication autour de la VAE (création d'une plaquette à l'attention des professionnels)
Afdas, FCU, CPNEF-SV. 2010

Action 7 Développer les parcours de formation alternés

Formation en alternance

- Création d'un site Internet dédié à l'alternance dans le spectacle vivant :
www.alternance-spectacle.fr
- Production d'une brochure présentant la formation en alternance destinée aux entreprises
Afdas, CPNEF-SV. 2010

Action 8 Promouvoir les bilans de compétences professionnels

Bilans de Compétence Professionnels

- Création d'une prestation de Bilan de Compétences Professionnel spécifique aux salariés permanents et intermittents du spectacle vivant
Afdas, CPNEF-SV, Pôle emploi. 2010

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

Action 9 Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel

Outils de prévention des risques

- Création de guides pour les salariés :
 - Guide Danse *CMB 2009*
 - Guide des Arts du Cirque *CMB 2011*
 - Guide Musiciens et artistes de chant *CMB En cours*
- Elaboration de fiches médico-professionnelles et de fiches risques
CMB, CNPS. 2010/2011
- Etude sur les conditions de travail des techniciens du spectacle vivant
CMB. En cours

Offre de soins et dépistage

- Création de bilans de santé dédiés aux métiers du spectacle vivant
AUDIENS, CMB. 2011

Action 10 Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels

Outils de sensibilisation

- Conception d'un logiciel d'aide à l'élaboration du document unique pour les employeurs
CMB. En cours

Liste des accords régionaux dans le spectacle vivant

Point au 5 mai 2011

<i>Régions</i>	<i>Contrat d'objectif ou accords-cadres Entre : Etat / Région / Profession</i>	<i>Déclinaisons régionales ADEC Entre : Etat / Profession</i>
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		Accord-cadre régional ADEC Champ : SV – AV Entre : DIRECCTE, DRAC, CR, CPNEF, Afdas Portée : Axe 1, 2 et 3 Durée : 2010 - 2012
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 Entre : DIRECCTE, DRAC, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3
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
Ile de France	/	Accord-cadre régional ADEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2010 - 2011
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

Régions	Contrat d'objectif ou accords-cadres Entre : Etat / Région / Profession	Déclinaisons régionales ADEC Entre : Etat / Profession
Nord pas de Calais	/	Accord-cadre régional EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, DRAC, 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>Préparation de la reconduction</i>	Accord-cadre régional EDEC Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3 Durée : 2009 <i>Accord ADEC en préparation, en lien avec la reconduction du Contrat d'objectif emploi-formation.</i> Champ : SV Entre : DIRECCTE, CPNEF-SV pour la branche, Afdas Portée : Axe 3

Légende : SV *spectacle vivant*
 AV *audiovisuel*

Liste des intervenants

Ouverture du colloque

Florence Berthout	<i>Directrice générale, Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette</i>
Stéphane Remy	<i>Conseiller, Cabinet du Ministre, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé</i>
Claire Lamboley	<i>Conseillère aux affaires sociales, Cabinet du Ministre, ministère de la Culture et de la Communication</i>
Jean-Joël Le Chapelain	<i>Président de la CPNEF-SV</i>
Jean-François Pujol	<i>Vice-président de la CPNEF-SV</i>

Tables rondes

CPNEF-SV

Jean-Joël Le Chapelain	<i>Président de la CPNEF-SV – SYNDEAC</i> <i>Directeur de L'Apostrophe, Scène Nationale de Cergy-Pontoise et du Val d'Oise</i>
Jean-François Pujol	<i>Vice-président de la CPNEF-SV – FNSAC-CGT</i>
Carole Zavadski	<i>Déléguée générale de la CPNEF-SV</i>

Organisations professionnelles membres de la CPNEF-SV

Claire Guillemain	<i>PROFEDIM – Déléguée générale</i>
Stéphan Le Sagère	<i>SMA – Secrétaire national adjoint</i>
Isabelle Gentilhomme	<i>SNDTP – Déléguée générale</i>
Philippe Chapelon	<i>SNES – Délégué général</i>
Bruno Bossard	<i>SNSP – Directeur du Centre culturel des Portes de l'Essonne</i>
Irène Basilis	<i>SYNDEAC – Directrice</i>
Stanislas Surun	<i>SYNPASE – Directeur adjoint de Magnum</i>
Angeline Barth	<i>SYNPTAC-CGT – Secrétaire générale adjointe</i>
Karine Duquesnoy	<i>ARENES – Directrice des ressources humaines EPPGHV</i>

Afdas

Kris Ludhor	<i>Directeur du développement</i>
Béatrice de Fournoux	<i>Directrice régionale délégation Sud-Ouest</i>
Yves Muchembled	<i>Directeur régional délégation Nord</i>

ANACT

Karine Babule	<i>Chargée de mission, Département compétences, travail, emploi</i>
---------------	---

CMB

Colette Chardon	<i>Directrice générale</i>
-----------------	----------------------------

AUDIENS

Henri Bignalet	<i>Directeur du Pôle social</i>
----------------	---------------------------------

DRAC

Martine Le Bras	<i>DRAC Bretagne – Chargée de mission emploi / formation</i>
Antoine-Laurent Figuière	<i>DRAC Nord-Pas-de-Calais – Directeur régional adjoint</i>

DIRECCTE

Yasmina Redouane <i>compétences</i>	<i>DIRECCTE Ile-de-France, Chargée de mission, Service Mutations de l'emploi et des</i>
Alain Soussen	<i>DIRECCTE Languedoc-Roussillon, Responsable de la mission Mutations économiques</i>
Annick Taton <i>compétences</i>	<i>DIRECCTE Rhône-Alpes, Directrice du travail, Département Mutations de l'emploi et</i>

Conseils régionaux

Cédric Pellissier	<i>Conseil régional Rhône-Alpes, Chargé de mission emploi, formation économie</i>
Vincent Mazer	<i>Conseil régional PACA, Chargé de mission emploi culturel</i>

Prestataires et personnalités qualifiés

Michel Théry	<i>CEREQ – Chef du département Production et usages de la formation continue</i>
Cécile Krakovitch	<i>La Belle Ouvrage, Codirectrice, consultante et psychosociologue</i>
Valentine Lecomte	<i>Filage Formation, Administratrice de production et formations</i>

Liste des participants

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Cabinet du ministre, Stéphane Rémy, Conseiller auprès du ministre
DGEFP, François Robinet, Sous-directeur des mutations de l'emploi et du développement de l'activité
DGEFP, Paul-Edmond Médus, Chef de mission du développement de l'emploi et des compétences
DGEFP, Marie Dudôme, Chargée de mission
DGEFP, Gisèle Anki-Zuccarello, Chargée de mission
DGEFP, Magalie Villa, Chargée de mission
DGEFP, Isabelle Menant, Chef de mission adjointe
DGEFP, Eveline Basin, Secrétaire administrative
DGEFP, Stéphanie Esclade
DIRECCTE Aquitaine, Nicole Curely, Chargée de mission
DIRECCTE Bretagne, Pierrick Bihan, Chargé de mission
DIRECCTE Bourgogne, Ghislaine Mossiat, Chargée de mission
DIRECCTE Ile-de-France, Yasmina Rédouane, Chargée de mission
DIRECCTE Languedoc-Roussillon, Alain Soussen, Chef de service mutations économiques
DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais, Djésiah Touansa, Inspecteur du travail
DIRECCTE Poitou-Charentes, Patrick Pouzet, Directeur adjoint au travail
DIRECCTE Poitou-Charentes, Brigitte Gervais, Chargée de mission
DIRECCTE Rhône-Alpes, Véronique Garcia, Chargée de projets
DIRECCTE Rhône-Alpes, Annick Taton, Responsable du service mutations économiques

Ministère de la Culture et de la Communication

Cabinet du ministre, Claire Lamboley, Conseillère aux affaires sociales
DGCA, Philippe Garo, Sous-directeur de l'emploi et de la formation
DGCA, Geneviève Meley-Othoniel, Chef du bureau des enseignements et de la formation
DGCA, Agnès Toullieux, Chef du bureau de l'emploi
DGCA, Didier Brunaux, Chargé de mission
DGCA, Isabelle Lévy, Chargée de mission
DGCA, André Mondy, Inspecteur
IGAC, Gilles Butaud, Inspecteur
IGAC, Christine Graz, Inspecteur de la création artistique
DRAC Aquitaine, Rose-Marie Bordillon, Assistante du conseiller théâtre
DRAC Bretagne, Martine Le Bras, Chargée de mission
DRAC Champagne-Ardenne, Sylvie Sierra-Markiewicz, Conseillère musique et danse
DRAC Ile-de-France, Marianne Revoy, Chef du service théâtre
DRAC Nord-Pas-de-Calais, Antoine-Laurent Figuière, Directeur régional adjoint
DRAC Nord-Pas-de-Calais, Frédéric Bourdin, Conseiller musique et danse
DRAC Nord-Pas-de-Calais, Nathalie Piat, Conseillère théâtre, arts de la rue, cirque
DRAC Rhône-Alpes, Laure Tertieux, Correspondante emploi

Organisations professionnelles d'employeurs et de salariés et CPNEF-SV

SYNDEAC, Jean-Joël Le Chapelain, Président de la CPNEF-SV
SYNDEAC, Irène Basilis, membre CPNEF-SV
PROFEDIM, Claire Guillemain, membre CPNEF-SV
SCC, Luc Molins, membre CPNEF-SV
SMA, Stéphan Le Sagère, membre CPNEF-SV
SNES, Philippe Chapelon, membre CPNEF-SV
SNDTP, Isabelle Gentilhomme, membre CPNEF-SV
SNSP, Bruno Bossard, membre CPNEF-SV
SYNAVI, Muriel Guyon, membre CPNEF-SV
SYNPASE, Stanislas Surun, membre CPNEF-SV
ARENES, Karine Duquesnoy, membre CPNEF-SV
SYNDEAC, Fabien André, Vincent Adelus
SMA, Pascal Chevereau, Aurélie Hannedouche
SNSP, Mélina Bataillard
SYDCAR-SYNAVI Poitou-Charentes, Anne Guiriec
SYNAVI Pays-de-la-Loire, Dominique Vissuzaine
SYNOLYR, Alexandra Bobes

FNSAC-CGT, Jean-François Pujol, Vice-président de la CPNEF-SV
SFA-CGT, Xavier Timmel, membre CPNEF-SV
SYNPTAC-CGT, Angeline Barth, membre CPNEF-SV
FCCS-CFE-CGC, Pascal Louet, membre CPNEF-SV
F3C-CFDT, Nicolas-Guy Florenne, membre CPNEF-SV
FASAP-FO, Jérôme Arger-Lefèvre, membre CPNEF-SV
SNM-FO, Jean-Luc Bernard, membre CPNEF-SV
Fédération CFTC, François Nowak, membre CPNEF-SV
SFA-CGT, Olivier Clément
SNAM-CGT, Olenka Witjas
SYNPTAC-CGT, Eva Loyer
Fédération CFTC Jean-Philippe Roux, Jean-Pierre Ramirez

Carole Zavadski, Déléguée Générale CPNEF-SV ; Manon Marchand, Assistante CPNEF-SV

FICAM, Jack Aubert, Président CPNEF-AV
FNSAC-CGT, Claude Michel, Vice-président CPNEF-AV

Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette

Florence Berthout, Directrice générale

Afdas

Christiane Bruère-Dawson, Directrice générale
Kris Ludhor, Directeur du développement
Béatrice de Fournoux, Déléguée régionale Sud-Ouest
Virginie Delacour, Déléguée régionale Est
Damien Jacquemont, Délégué régional Centre-Est
Yves Muchembled, Délégué régional Nord-Pas-de-Calais
Guillaume Doisneau, Adjoint à la délégation Ouest
Marc André, Responsable communication

ANACT

Karine Babule, Chargée de mission
Michel Weil, Chargé de mission
Vincent Maurage, Chargé de mission ARACT Languedoc-Roussillon

CMB

Colette Chardon, Directrice générale
Kristel Le Roux, Conseillère en prévention des risques professionnels

AUDIENS

Henri Bignalet, Directeur du pôle social
Pascale Fumeau-Demay, Directrice déléguée
Carole Perraut, Chargée d'études
Pascal Foy, Responsable mission entreprises
Carla Ballivan, Responsable de projet et de développement
Valérie Henn, Responsable projets RH
Sylvie Héricher, Conseillère gestion de carrière
Nadia Ahehehinou, Fonds de professionnalisation
Sarah Benamou, Fonds de professionnalisation
Cécile Prévost, Chargée du développement des accords professionnels
Chantal Richard, Chargée de mission
Guillaume Rogations, Chargé de projet
Isabelle Thirion, Responsable relations
Lidjia Milasinovic

Pôle emploi

Snjezana Smetisko, Chargée d'étude
Laurence Chneiweiss, Chargée de mission
Isabelle Jauffret-Triboulet, Chef d'unité réglementaire et contentieux
Abji Ndiaye, Pôle emploi Saint-Denis, Conseillère
Nathalie Lillo, Pôle emploi Bretagne, Correspondante Pôle emploi spectacle

Partenaires ADEC

CEREQ, Michel Théry
AGI-SON, Bertrand Furic, Angélique Duchemin
CNAR Culture, Lucile Rivera

Association des Régions de France

Claire Bernard, Coordinatrice culture

Conseils régionaux

Conseil régional Basse Normandie, Grégory Lévêque, Chef de service
Conseil régional Basse Normandie, Marie Foudrin, Chargée du spectacle vivant
Conseil régional Bourgogne, Eveline Goguey, Directrice de la culture et du patrimoine
Conseil régional Bretagne, Anne Holzer, Chargée de mission
Conseil régional Limousin, Patricia Oudin, Chargée de mission
Conseil régional de Lorraine, Claire Diot, Adjointe à la Direction de la Culture
Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, Vincent Mazer, Chargé de mission
Conseil régional Rhône-Alpes, Cédric Pélissier, Chargé de mission

Entreprises

A-Propos, Carole Joulin
Centre culturel de Courbevoie, Sandrine Bouillon
Compagnie Alam'as givrés, Laurence Schapman
Compagnie Arc-Enfer, Ki Hye Nam
Compagnie Françoise Maimone, Aurélie Loire
Compagnie du théâtre Mordoré, Morgane Desprès
Compagnie In-Time, Anne Tréton
Ensemble les talents lyriques, Anne-Sophie Cazelle
Compagnie SR, Stéphane Rochette
GEIQ Théâtre, Virginie Bouchayer
Groupe EAC, Claude Vivier le Got
GY, Garance Yverneau
IADC Espace Jacques Prévert, Maryline Thomas
La croisée des chemins, Catherine Nasser
La ligue d'impro, Agnès Harel
La muse en circuit, François Paimblanc
Les fourmis du plateau, Fabienne Tissier
Les têtes de lard, Laurent Boy
Opéra National de Paris, Anaïs Fouquereau
Scène Nationale d'Orléans, Bruno Lobé
Théâtre de la Cité Internationale, Virginie Girard
Théâtre de la Commune, CDN Aubervilliers, Philippe Luciat-Labry
Théâtre Dijon Bourgogne, Ivan Gringberg
Théâtre des quartiers d'Ivry, Dominique Lerminier
Thalia Théâtre, Richard Leteurtre

Agences et centres ressources

Cité de la musique, Christiane Louis, Marion Lesaffre
Centre National de la Chanson du Jazz et des Variétés, Jean-Christophe Bonneau, Pierrette Cazorla
Centre National de la Danse, Alice Rodelet
Centre National du Théâtre, Naïma Benkhelifa
Institut international de la marionnette, Nathalie Beaufranc
IRMA, Camille Gillet
Legi spectacle, Rose Giorgio
Plate-forme interrégionale, Stéphane Grosclaude
Agence régionale spectacle vivant Poitou-Charentes, Anne Gérard, Maude Régnier
Actes If Ile-de-France, Chloé Secher
Arcade PACA, Sylvia Andriantsimahavandy
ARCADI Ile-de-France, Franck Michaut
ARTECA Lorraine, Frédéric Lapique, Yann Vioux
COREPS Réseau en Scène Languedoc-Roussillon, Laure Mazé
COREPS Poitou-Charentes, Philippe Mangin
La NACRe Rhône-Alpes, Bertrand Guinard, Léo Anselme
Musique et danse Bourgogne, Tiphaine Saulais
Musique et danse Lorraine, Fatia Benariba
ODIA Normandie, Etienne Bisson
ORCCA Champagne-Ardenne, Marc Petry, Bruno Desert, Laurent Mathieu
Spectacle vivant en Bretagne, Gaëlle Bagourd-Abherve
Spectacle vivant en Picardie, Mélanie Fauconier

Organismes de formation

AGECIF, Denis Thévenin, Jean-Philippe Durand, Sabrina Zielinski
ARTECK, Alain Monsegu
Arts compétences, Anne-Frédérique Babel
Ayn Seyir, Erica Letailleur
CFPTS, Patrick Ferrier, Sophie Dunoyer de Segonzac, Béatrice Gouffier
CFMO, Isabelle Chauvois
Domaine musiques, Olivier Dubois
ENSATT, Claire Lescuyer
Filage Formation, Valentine Lecomte
Harmoniques, Jean-François Zermati
INFA, Pierre Richard
IRMA, Bertrand Mougin
Le Cry, Stéphanie Gilbert
Le Jardin Moderne, Rozenn Lebastard
Le Studio Théâtre d'Asnières, Miliana Bidault
Les formations d'Issoudun, Michel Bosseau
La Belle Ouvrage, Cécile Krakocitch
Remca La Cartonnerie, Farida Saket

Presse

Agence d'information spécialisée, Martine Miller
Centre Inffo, David Garcia, Sandrine Guédon

Autres

Comité national de liaison des EPCC, Didier Salzeberg, Coopérateur culturel
Sénatrice du Finistère, Amélie Le Floch, Coprésidente du groupe de travail sur le spectacle vivant
CAE Clara, Simon Boin
CNCP, Michel Lemberg
CREF, Marylyn Saint Cyr
DAFCO-CAFOC Versailles, Marie-Pierre de Broissia, Chantal Lhéraud
Profilculture, Sophie Mourai
Smartfr, Alain Garlan, Sandrino Graceffa

Retrouvez ces travaux et plus d'informations :

CPNEF-SV

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant

www.cpnefsv.org

ANACT

Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail

www.anact.fr

Afdas

Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs

www.afdas.com

CMB

Médecine et santé au travail

www.cmb-sante.fr

AUDIENS

Groupe de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle

www.audiens.org

Ces travaux sont soutenus par :

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Le Ministère de la Culture et de la Communication