

**ACCORD CADRE RÉGIONAL D' ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
ET DES COMPETENCES DANS LE SPECTACLE VIVANT
EN BOURGOGNE**

2011 - 2013

ENTRE

L'Etat représenté par Madame la Préfète de la Région Bourgogne,

ET

La branche du spectacle vivant, représentée par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV), par son Président, en lien avec :

- les organisations professionnelles d'employeurs : CPDO, CSCA, PRODISS, PRODEFIM, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP, SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES,
- les organisations professionnelles de salariés : FASAP-FO, FCCS-CFECGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT, Fédération Communication CFTC

ET

L'AFDAS (OPCA et OPACIF) représentée par sa Directrice Générale, associée en qualité d'opérateur et d'organisme relais,

VU la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

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

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

VU la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1^{er} avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

VU l'accord national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant (accord EDEC), notifié le 29 décembre 2006 entre la CPNEF-SV et le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

VU l'appui technique de cadrage national sur la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le spectacle vivant, conduit en 2007 par la CPNEF-SV et le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

VU l'accord-cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant (étendu par arrêté du 12 juin 2006), tel que modifié par l'avenant n°1 du 30 juin 2008 (étendu par arrêté du 16 février 2009),

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

VU l'accord cadre national d'actions de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant (accord ADEC) signé le 10 mars 2009 entre la CPNEF-SV et l'AFDAS d'une part et le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le Ministère de la culture et de la communication, le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville d'autre part.

VU le plan gouvernemental en faveur de l'emploi des jeunes,

VU le Contrat de projets Etat/Région 2007/2013 signé le 22 février 2007,

VU le programme opérationnel «compétitivité régionale et emploi» 2007-2013 du FSE,

VU l'encadrement communautaire des aides à la formation défini dans le règlement CE N° 363/2004 de la Commission du 25 février 2004 modifiant le règlement CE n° 68/2001 du 12 janvier 2001 et le règlement CE n° 800/2008 de la Commission du 06 août 2008 (règlement général communautaire d'exemption par catégorie),

VU la consultation du comité technique de la COREPS en date du 17 juin 2011,

VU la consultation du comité régional de concertation du 30 août 2011,

VU l'avis du comité régional des aides du 28 septembre 2011,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

EXPOSE DES MOTIFS

- Le contexte général

Le spectacle vivant concerne les activités relatives aux arts de la scène se déroulant en public : l'art dramatique, la musique, la danse, les arts du cirque, les arts de la rue et les arts visuels. Le spectacle vivant est un secteur d'activité artistique d'une grande vitalité qui génère des retombées économiques importantes. L'offre de spectacle est forte, de qualité, diversifiée et innovante.

Pour autant, la branche professionnelle est actuellement confrontée à un contexte économique et social difficile qui touche les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du fait :

- d'évolutions artistiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles et des politiques publiques qui ont des effets majeurs sur l'économie et l'emploi,
- d'une croissance forte et constante du nombre de professionnels en exercice, tandis que l'offre de travail augmente quant à elle de façon plus mesurée, créant ainsi un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande d'emploi, et une précarité durable,
- de la crise économique générale qui impacte l'ensemble de la filière de production artistique.

De plus, l'année 2009 a été marquée par l'élaboration d'une loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui, notamment avec la création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), introduit des changements majeurs.

Face à ce contexte, en mars 2009, un accord cadre national d'action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) a été signé entre la branche du spectacle vivant et l'Etat (les ministères chargés de l'emploi et de la culture). Il a été élaboré sur la base des recommandations issues du rapport sur "La sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges"¹ piloté par les partenaires sociaux et l'Etat.

Cet accord ADEC consiste en un plan d'action pluriannuel, concret et opérationnel, en faveur des salariés et des entreprises de la branche, tant au niveau national que régional.

- Le diagnostic régional²

Le spectacle vivant génère des retombées économiques directes et indirectes relativement importantes en Bourgogne, région qui bénéficie d'une offre de spectacle diversifiées répartie sur l'ensemble de son territoire.

Cependant, les entreprises (producteurs, diffuseurs, exploitants de salles, prestataires de services techniques) s'inscrivent dans une économie risquée et instable. En 2009, on comptabilisait 366 entreprises employeuses en Bourgogne³. Majoritairement de très petite taille (96% de TPE), fortement dépendantes d'aides financières publiques ou professionnelles, et fonctionnant sur le modèle artisanal, une bonne partie d'entre elles est en quête permanente de moyens de pérennisation.

¹ Téléchargeable : www.cpnefsv.org

² Cf annexe sur les enjeux régionaux

³ Entreprises cotisantes à l'Afdas - Bilan 2009 - Afdas.

De ce fait, elles sont peu en capacité d'identifier précisément les besoins en compétences et de mesurer leurs évolutions dans une démarche prospective. De plus, près de 2 449 employeurs développant des activités de spectacle vivant à titre secondaire ont été comptabilisées⁴, également générateurs d'emploi à travers les événements culturels organisés par les collectivités, les spectacles proposés par les bars, les bals etc....

Ainsi, ces dernières années, la qualité de l'emploi s'est fortement détériorée. Les difficultés touchent l'ensemble des actifs, soit **2 575 salariés permanents et intermittents au total** en Bourgogne⁵, dont 1 182 artistes interprètes. L'ensemble de ces salariés peut prétendre un accès à la formation via l'Afdas.

Globalement, les situations individuelles se sont dégradées : l'insertion professionnelle des primo entrants est longue et mal assurée. Ceux qui ont le plus d'ancienneté, se trouvent confrontés massivement à l'obligation d'évoluer, voire de se reconverter (du fait des conditions de travail, d'un fort "jeunisme", de l'usure physique générée par certains métiers, de l'évolution des technologies et de l'environnement professionnel). Même si le niveau de formation initial des salariés du spectacle est plutôt élevé globalement, de par la nature de leurs activités et la structuration du marché du travail, les besoins sont importants. D'autant plus que les salariés ont tendance à exercer des activités multiples du spectacle vivant.

De plus, la Bourgogne se caractérise par un taux d'accès à la formation des intermittents loin des moyennes nationales puisque seulement 9% des intermittents se sont formés en 2010 contre 14,5% au niveau national⁶. Cette faiblesse dans le recours à l'offre formative limite la professionnalisation des actifs et donc la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Aussi, dans le cadre du présent accord, l'État et la branche du spectacle vivant souhaitent améliorer la sécurisation des parcours professionnels. Ils entendent également faire face à l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques dans la branche et à son impact sur le contenu des emplois.

Sur la base de l'accord cadre national ADEC susvisé, et dans le prolongement des travaux initiés par la COREPS en Bourgogne, les partenaires conviennent de la nécessité d'engager une série d'actions en région Bourgogne afin d'accompagner les professionnels dans la gestion de leur carrière et de prévenir l'inadaptation des compétences pour favoriser le maintien et le développement de l'emploi et des compétences.

Ce plan d'action s'appuie sur les textes conventionnels et les accords de branche établis par les partenaires sociaux afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications, construire des filières d'emplois, et faciliter l'accès à la formation des salariés tout au long de la vie. **Il s'articulera également avec les actions lancées dans le cadre du contrat d'objectifs spectacle vivant et audiovisuel en préparation en Bourgogne.**

- La stratégie et objectifs visés

La stratégie mise en place au travers de cet accord correspond à la recherche d'effets correcteurs des impacts produits par une conjoncture dégradée sur l'activité économique et l'emploi.

Le développement d'une exigence plus forte du public induit un niveau de maîtrise et de professionnalisation de plus en plus élevé pour chaque métier du spectacle vivant. Ainsi, les emplois du spectacle vivant (artistiques, techniques et administratifs) nécessitent des compétences solides et pointues, parfois de la poly-compétence, ainsi qu'une importante capacité d'adaptation aux changements.

Les bouleversements contextuels se traduisent dans les entreprises par une modernisation des outils et moyens de production qui engendrent une réorganisation des processus opératoires et un redéploiement des ressources humaines et du contenu du travail. Aussi la formation professionnelle pour la branche du spectacle vivant constitue un enjeu majeur, car aujourd'hui, elle permet de maintenir et développer les qualifications des salariés et de pérenniser les entreprises.

En matière de formation professionnelle continue en région Bourgogne, il ressort des besoins importants, diversifiés qui restent cependant ciblés et répartis aussi bien dans des domaines spécifiques liées aux métiers que dans le domaine des compétences transversales.

⁴ Données régionales du GUSO – CNPS 2008/2009 - OPMQ-SV - 2008

⁵ Professionnels du spectacle vivant (permanents et intermittents) - Bilan 2009 - Afdas.

⁶ Professionnels du spectacle vivant (permanents et intermittents) - Bilan 2009 Afdas.

A partir de cette observation et sur la base des données analysées en région de l'évolution de l'emploi et des métiers⁷, des axes prioritaires d'intervention ont été identifiés par la branche pour les années 2011 à 2013 pour accompagner les besoins des entreprises et des salariés en Bourgogne.

Ainsi, le plan d'actions en région en faveur prioritairement des TPE-PME vise à faire évoluer les compétences et la qualification de leurs salariés, permettre des possibilités de mobilité et un meilleur accès à l'emploi, en particulier pour les salariés intermittents (CDDU) et plus généralement une employabilité durable pour les salariés fragilisés dans l'emploi.

Article 1 – Champ d'application et bénéficiaires

1-1 - Entreprises visées

La présente convention s'applique aux entreprises du spectacle vivant (producteurs, diffuseurs, exploitants de salles et prestataires de services techniques) situées sur le territoire de la Région Bourgogne.

Les entreprises relèveront des codes APE de la NAF suivants : 90.01Z, 90.02Z, 90.04Z (anciennement 92.3A, 92.3B, 92.3D).

La priorité sera donnée aux TPE qui représentent 96 % des entreprises du spectacle vivant en Bourgogne.

1-2 - Salariés visés

Les salariés bénéficiaires des dispositions de la présente convention sont les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant, qu'ils exercent en tant que salariés permanents (CDI, CDD) ou salariés intermittents (CDDU).

Si elles n'excluent aucun des publics pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, les actions concerneront **en priorité** les salariés les moins qualifiés, les plus fragiles et/ou en situation de changement professionnel, soit les salariés (critères non cumulatifs et non classés par priorité) :

- dont les compétences doivent nécessairement évoluer pour répondre aux évolutions du secteur,
- dont le développement des compétences doit participer à la pérennisation et au développement des structures fragilisées,
- dont l'emploi est menacé et ayant besoin d'évoluer vers un autre métier pour sécuriser leurs trajectoires professionnelles,
- dont la qualification est devenue insuffisante (suite à une absence de longue durée, ...)
- dont l'acquisition d'une certification ou d'une qualification reconnue, notamment par la VAE, permettrait une évolution professionnelle,
- ne pouvant plus pratiquer leur métier et devant engager une phase de reconversion (en particulier les métiers à haute intensité physique),
- ayant besoin d'acquérir une nouvelle qualification pour assurer une mobilité professionnelle interne ou externe à la branche,
- en seconde partie de carrière ou âgés de 45 ans et plus,
- n'ayant plus de droits d'accès à la formation en dépit d'une expérience professionnelle établie.

Le comité de pilotage pourra définir les publics prioritaires qui auront accès aux différents dispositifs mis en place dans le cadre du présent accord.

Article 2- Actions mises en oeuvre pour l'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi

Les actions du présent accord visent à assurer la sécurisation des parcours professionnels par le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable, la prévention des risques d'obsolescence des compétences, l'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle, actions qui correspondent plus particulièrement aux axes 2 et 3 de l'accord national ADEC, en recherchant une cohérence et un développement d'autres actions répondant aux enjeux de la branche en région.

⁷ Une lecture du spectacle vivant et audiovisuel en Bourgogne, COREPS/C2R – Mars 2007 et Septembre 2011

Ces actions seront à mettre en perspective avec les actions inscrites dans le contrat d'objectifs régional du spectacle vivant et de l'audiovisuel en préparation.

Certaines actions nécessiteront pour leur déploiement des moyens complémentaires à mobiliser.

2-1 - Concourir à la construction des parcours professionnels

Les signataires du présent accord constatent que les entreprises ne sont globalement pas en capacité de mettre en place des entretiens professionnels pour les salariés intermittents et parfois même pour les permanents. Des démarches d'anticipation dans la gestion et le déroulement des parcours professionnels doivent donc être développées.

L'objectif de cette action est donc de mettre en œuvre les bilans de compétences professionnels spécifiques au spectacle vivant, dont le contenu a été établi dans le cadre de l'accord ADEC national afin de prendre en compte les caractéristiques propres aux métiers visés et à leurs conditions d'exercices particuliers. Il convient ainsi de créer, en région Bourgogne, un réseau local de prestataires capables de mettre en œuvre la démarche de « bilan de compétences professionnelles spécifique au spectacle vivant » sur la base d'un cahier des charges en définissant le contenu de la prestation et des étapes. Les prestataires devront justifier de la capacité à accompagner qualitativement et spécifiquement les professionnels du spectacle vivant.

2-2 - Adapter et développer les compétences des salariés

L'objectif de cette action est de favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés permanents et intermittents du spectacle vivant, et en priorité les publics ciblés à l'article 1-2.

Les formations éligibles doivent s'inscrire dans une réelle démarche de professionnalisation et de « parcours métiers » afin de répondre au mieux aux enjeux de diffusion, d'utilisation du numérique et de transdisciplinarités artistiques. L'organisation modulaire de parcours de formation individualisés adaptés aux métiers du spectacle vivant sera privilégiée afin de développer les compétences et polycompétences des professionnels nécessaires au développement de leurs activités, dans une logique de projet. Enfin, la construction de cette offre modulaire permet le développement de propositions de formation de qualité directement en région Bourgogne, notamment pour infléchir le faible recours à la formation des intermittents.

2-3 - Accompagner les mobilités professionnelles et les reconversions

Les salariés du spectacle vivant sont amenés à devoir évoluer dans leurs emplois soit en changeant de métiers, au sein de la branche, soit en effectuant une reconversion qui dans la plupart des cas est subie plutôt que choisie, comme c'est par exemple le cas pour les métiers à haute intensité physique (danseurs, artistes de cirque) ou pénibles (certains métiers techniques).

Les professionnels qui rencontrent des difficultés dans leurs parcours peuvent bénéficier du Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle, mise en œuvre au niveau national avec le concours de l'Etat. Ce fonds, dont la gestion est assurée par Audiens, aide ces personnes en difficultés à travers un entretien professionnel et des actions de soutiens. Grâce à ce dispositif, les danseurs et circassiens peuvent notamment se reconvertir grâce à une formation qui leur permettra d'accéder à un nouveau métier. En Bourgogne, le bilan de compétences professionnelles du spectacle vivant facilitera la mobilisation du Fonds de professionnalisation et de solidarité.

Pour autant, les signataires de l'accord veulent soutenir le développement de l'alternance (contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation) ou encore du CIF, et les formations qualifiantes et/ou certifiantes mises en œuvre dans ce cadre, combinées le cas échéant à de la VAE, à travers la recherche de moyens spécifiques, afin de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité des salariés.

2-4 - Actions d'accompagnement

L'Afdas assure l'information et l'appui aux entreprises et aux bénéficiaires du présent accord, le pilotage et le suivi des actions et de l'ingénierie dans le cadre des missions précisées à l'article 4.

Les signataires en liaison avec les partenaires régionaux (LAB, Pôle emploi, ARACT, DLA/C2RA, ...) s'attacheront à favoriser des approches collectives incitant les entreprises et les salariés à développer des démarches répondant aux objectifs de l'accord.

Article 3 – Mandatement de l'organisme relais

L'Etat et les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant signataires désignent l'AFDAS (OPCA et OPACIF) comme organisme relais chargé de la gestion de l'accord pour les missions suivantes :

- Informer les entreprises et les salariés sur la contractualisation régionale,
- Inciter les entreprises et les salariés à recourir aux possibilités qui leur sont offertes par le présent accord, en s'appuyant le cas échéant sur des partenariats locaux,
- Assurer la mise en œuvre des actions objet de la convention d'application de l'accord et de ses éventuels avenants,
- Assurer la gestion administrative et financière et la traçabilité des demandes de prise en charge et des financements à travers un système spécifique qui garantisse une affectation des financements aux actions définies dans cet accord,
- Etablir un bilan annuel et un bilan consolidé sur la durée quantitatifs physiques, financiers et qualitatifs des actions mises en œuvre au titre du présent accord selon un modèle fourni par l'Etat qui permettra de rendre compte au comité de pilotage⁸,
- Fournir à l'Etat dans les délais les données nécessaires à alimenter le système de suivi informatisé des EDEC du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé,
- Tenir à la disposition des services de la DIRECCTE les pièces justificatives nécessaires à la vérification de la réalité des actions engagées et des financements mis en œuvre et organiser l'archivage de ces pièces,
- Assurer le secrétariat du comité de pilotage visé à l'article 4,
- Assurer la publication et la communication sur les interventions publiques auprès des bénéficiaires.

Chaque année, des objectifs chiffrés seront fixés en comité de pilotage et un bilan de chaque action établi afin de mesurer l'impact de cet accord sur les publics touchés. Un bilan final permettra de compiler les données et d'apporter un éclairage sur l'impact global du dispositif.

Article 4 – Comité de pilotage de l'accord cadre.

Il est créé un comité régional de pilotage composé :

- des représentants de l'Etat (par délégation de la Préfète de région, DIRECCTE et DRAC)
- des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant
- d'un représentant de la CPNEF-SV
- d'un représentant de l'AFDAS
- d'un représentant du Conseil Régional
- d'un représentant de Pôle Emploi.

Le Comité pourra recourir à des personnes qualifiées et à des experts (LAB, ...) pour l'assister dans ses missions.

La présidence du comité de pilotage est assurée par la DIRECCTE ou par son représentant, par délégation de la Préfète de la Région Bourgogne.

L'AFDAS, désigné « organisme relais », présentera tout document ayant vocation à être examiné en comité régional de pilotage et assurera le secrétariat de chacune des séances du comité.

Ce comité aura pour missions :

- d'examiner les projets d'actions éligibles au titre du présent accord,
- d'examiner les bilans intermédiaires et finaux de la mise en œuvre de l'accord,
- de s'assurer du degré de réalisation globale de l'accord,
- de veiller au respect des objectifs visés par l'accord,
- d'assurer le suivi de l'accord et de son bilan final, et de donner un avis le cas échéant, sur les aménagements nécessaires.

Il se réunira au minimum deux fois par an et autant que de besoin.

⁸ Il est bien noté ici que certaines actions se dérouleront sur plusieurs exercices. Les bilans distingueront ainsi le prévisionnel formalisé (inscription aux formations) du réalisé (actions de formation terminées).

Article 5 – Fonctionnement - dispositions financières

5-1 - Décision d'attribution des aides

Les décisions d'attribution des aides sont prises par la Préfète de Région ou son représentant par délégation, après avis du comité de pilotage.

5-2 - Conventionnement et paiement des aides

Une convention financière est conclue entre l'Etat et l'organisme relais.

Par ailleurs, un contrat d'engagement est signé entre l'organisme relais et les entreprises adhérentes au projet qui précisent notamment les engagements respectifs.

Le paiement des aides est fondé sur les réalisations effectives, appréciées en fonction des dispositions contractuelles figurant dans la convention qui précise les modalités de versement et de liquidation de l'aide, conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1^{er} avril 2011.

5-3 - Dispositions financières

Le coût global du projet est estimé à : **655 000 €** hors rémunérations des stagiaires sur la durée totale.

La participation financière de l'Etat sera imputée sur les crédits du BOP 103 de la Mission travail-emploi du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, sous réserve du vote chaque année par le Parlement des crédits nécessaires.

L'AFDAS mobilisera les fonds mutualisés.

Une participation financière du Fonds Social Européen, mesure 123, sera également mobilisée pour la mise en œuvre du présent accord dans le respect des règlements communautaires régissant les aides à la formation et après sélection par le Comité Régional Unique de Programmation (CRPU).

Les participations financières prévisionnelles pour la période 2011 (à compter du 1^{er} septembre) – 2013 s'établissent à :

- **Etat : 88 500 €**
- **Fonds Social Européen : 108 000€** sous réserve de l'avis du CRPU
- **AFDAS : 458 500 €**

Article 6 - Durée de l'accord et date de prise d'effet

Le présent accord conclu pour une durée de 3 ans, prend effet au 01/09/2011 et s'achève le 31/12/2013.

Article 7 – Modification

Le présent accord pourra être réexaminé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification devra faire l'objet d'un accord de l'ensemble des signataires après avis du comité de pilotage de l'accord et donnera lieu le cas échéant à avenant.

En particulier, il est susceptible d'évolutions avec la signature d'un COT Spectacle en région et le cas échéant, d'un éventuel avenant à l'accord national ou la signature d'un nouvel accord national pendant sa durée de mise en œuvre.

Article 8 : Résiliation

Le cas échéant, et après envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord pourra être résilié de plein droit avec un préavis de 3 mois s'il apparaît que les objectifs poursuivis et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux définis par le présent accord.

L'Etat peut dénoncer le présent accord s'il apparaît que les objectifs et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux définis par le présent accord.

En cas de dénonciation ou de résiliation du présent accord, des dispositions sont prises par les parties signataires pour que soient sauvegardés les intérêts des salariés en formation.

En cas de conflit, les signataires rechercheront un mode de règlement à l'amiable. En l'absence d'accord, le TA de Dijon aura à connaître des litiges éventuels liés à l'exécution du présent accord cadre.

Fait à Dijon, le

Le Président de la CPNEF-SV,

P/ la branche du spectacle vivant,

Par délégation des organisations d'employeurs et de salariés :

- les organisations professionnelles d'employeurs : CPDO, CSCA, PRODISS, PROFEDIM, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP, SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES,

- les organisations professionnelles de salariés : FASAP-FO, FCCS-CFECGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT, Fédération Communication CFTC.

**La Préfète
de la région Bourgogne,**

Anne BOQUET

Jean-Joël LE CHAPELAIN

La Directrice Générale de l'AFDAS,

Christiane BRUERE-DAWSON

ANNEXE 1

NOTE SUR LES ENJEUX DU SPECTACLE VIVANT EN BOURGOGNE

1. Le secteur du spectacle vivant en Bourgogne

Le spectacle vivant⁹ en Bourgogne regroupe 366 entreprises qui emploient des salariés. On dénombrait 7973 actifs en 2008. La principale particularité de l'emploi dans le secteur culturel réside dans le fort recours aux intermittents du spectacle puisqu'ils étaient 6 360 en 2008.

Les effectifs salariés en 2008, issus des statistiques du Groupe Audiens en Bourgogne, détaillent cette forte proportion de l'intermittence (79,76%).

	<i>Total Spectacle Vivant (1)</i>	<i>Autres activités du spectacle (1) (3)</i>	<i>Hors spectacle et avec des intermittents (1)</i>	<i>Manifestation occasionnelle (1) (4)</i>	TOTAL Spectacle (1)
Intermittents	3 688	724	169	2 738	6 360
Permanents	700	1 042	-	-	1 725
Total (2)	4 303	1 756	169	2 738	7 973

(1) Nombre d'individus dédoublonnés sur le code NAF : un individu déclaré sur plusieurs codes NAF n'est compté qu'une seule fois au niveau des totaux.

(2) Nombre d'individus dédoublonnés par statut : un individu déclaré à la fois comme intermittent et comme permanent ne sera compté qu'une seule fois.

(3) Il s'agit des entreprises déclarant au moins un salarié, dont le code NAF est autre que ceux ci-dessous, mais dont l'activité principale déclarée à Audiens relève bien du spectacle.

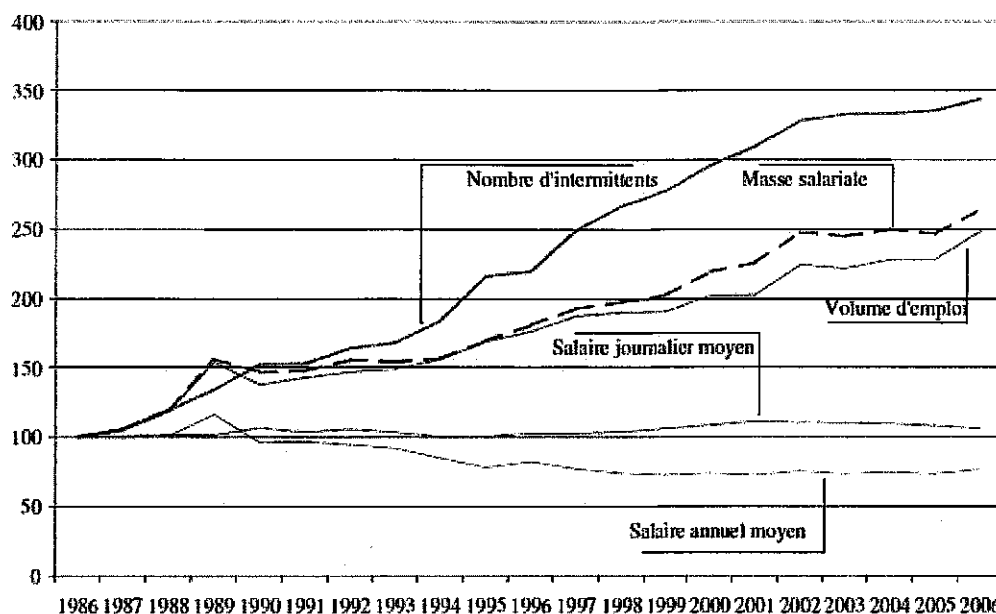
(4) Sont comptabilisées dans ce champ les effectifs déclarés lors de manifestations occasionnelles. Des particuliers ou des entreprises qui ne sont pas du spectacle, font ponctuellement appel à des intermittents. Ce chiffre inclut aussi les déclarations faites auprès du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO).

D'après les chiffres de l'Afdas, le nombre d'intermittents a baissé fortement de 701 personnes entre 2009 et 2010.

A noter que l'audiovisuel est un secteur connexe qui emploie 226 intermittents et 429 permanents. Il y a donc 8 626 actifs dans ces deux secteurs culturels.

⁹ Le spectacle vivant est défini par 3 codes NAF : 9001Z – arts du spectacle vivant, 9002Z – activités de soutien au spectacle vivant et 9004Z – Gestion de salles de spectacles

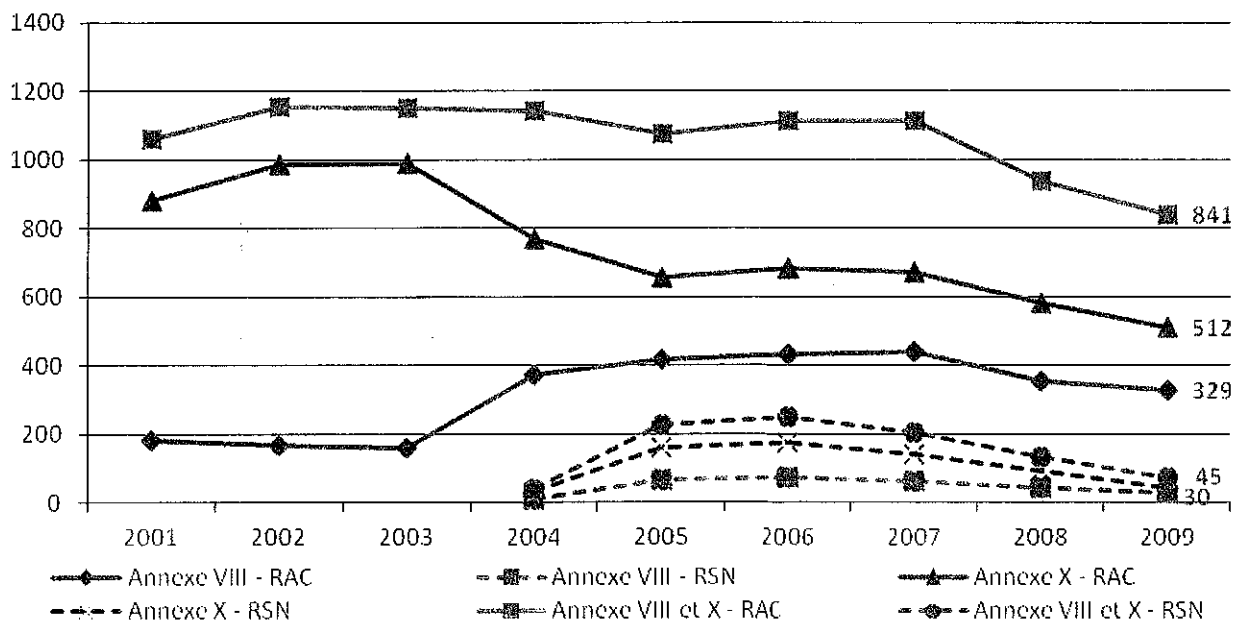
Le poids de l'intermittence influence fortement l'évolution de l'emploi et le marché du travail du secteur. Le nombre d'intermittents qui a connu une explosion jusqu'en 2006 a fortement modifié le marché du travail de ce secteur d'activités. En effet, comme le montre le graphique suivant, au niveau national, l'explosion du nombre d'intermittents est dissociée de l'augmentation du volume d'emploi.



Le marché de l'emploi culturel a ainsi orienté à la hausse le nombre annuel moyen de contrats par intermittent du spectacle avec en moyenne 14,7 contrats en 2006 pour 4,2 en 1987. Parallèlement, les contrats sont devenus plus courts (4,4 jours en 2006 contre 21,3 jours en 1987).

Parmi les intermittents bourguignons, 970 ont été indemnisés, en 2008, par l'Assurance chômage au titre des annexes 8 et 10. Ils n'étaient plus que 916 en 2009, soit une baisse de 5,6% du nombre de bénéficiaires liée à la difficulté de valider l'accès aux droits sociaux.

Cette baisse se traduit logiquement dans la baisse de revenus des intermittents, comme le montre l'évolution des ouvertures de droits de 2001 à 2009 en Bourgogne.



2. Les principales évolutions du secteur du spectacle vivant

Après avoir connu un développement significatif ces 20 dernières années, le secteur culturel est engagé aujourd'hui dans une phase de récession qui résulte d'une part, d'une diminution générale des moyens économiques consacrés à ces activités et d'autre part, de transformations structurelles qui affectent globalement les outils de production, les métiers et le positionnement stratégique des entreprises.

Le spectacle vivant, secteur très majoritairement composé de TPE, doit aujourd'hui faire face à des pertes de financements de la part des pouvoirs publics. Cette baisse de subventions conduit à un essoufflement économique des structures du spectacle vivant et à une dégradation de leur équilibre budgétaire : dans un tel contexte, tous les salariés sont fragilisés. Les effectifs salariés ont ainsi reculé de 2% entre 2006 et 2007.

L'économie du spectacle vivant est très liée au soutien dont bénéficie ce secteur. En effet, quel que soit la discipline pratiquée, les compagnies sont d'autant plus structurées et solvables économiquement qu'elles sont soutenues financièrement. En effet, les troupes subventionnées ont accès à un plus grand nombre et à une plus grande diversité de lieux (scène nationale, salles municipales ou espaces associatifs). Cet accès plus aisé aux lieux de diffusion augmente logiquement le nombre de représentations. L'importance du soutien public est donc double : l'apport financier mais aussi la lisibilité et la notoriété vis-à-vis du public.

De plus, les entreprises relevant d'une économie uniquement privée sont confrontées à la contraction du budget des ménages qui affaiblie leur pérennité économique.

Il s'ensuit que les effets de la crise ont des conséquences très directes sur l'emploi et le marché du travail dans le secteur du spectacle vivant et ne font qu'amplifier les difficultés individuelles, déjà importantes, pour tenter de sécuriser sa trajectoire professionnelle. Cette situation est par ailleurs à considérer avec les bouleversements technologiques (révolution numérique, ...) que doivent actuellement intégrer les professionnels des activités de la culture. Dans ce contexte, les salariés sous CDD auxquels ont recours les employeurs de ces secteurs sont particulièrement fragilisés en ce moment car ils doivent faire face à ce double handicap.

En effet, avec l'arrivée du numérique dans les arts du spectacle, les entreprises du spectacle vivant doivent de plus en plus intégrer de nouveaux outils dans la mise en œuvre de leurs productions artistiques. Ce changement bouleverse les emplois et orientent les métiers vers une plus grande adaptabilité et un important développement des compétences dans l'utilisation de ces nouveaux supports.

Globalement, ces évolutions imposent aux entreprises d'optimiser leurs organisations et leurs ressources humaines et dans certains cas, ce processus peut conduire à une rationalisation des effectifs.

3. La formation dans le spectacle vivant en Bourgogne

En Bourgogne, 202 stagiaires salariés et 114 stagiaires intermittents ont été formés en 2009. Les actifs du spectacle vivant ont renforcé ainsi leur accès à la formation avec un taux d'accès qui est passé pour les permanents de 25% en 2006 à 28% et pour les intermittents de 5% à près de 6,5% en 2009.

	Entreprises cotisantes	Effectifs P/IDS	Stagiaires P/IDS
2008	344	583 / 1630	183 / 107
2009	366	690 / 1885	201 / 122
2010	370	710 / 1184	202 / 114

La Bourgogne se positionne ainsi avec un bon taux d'accès à la formation professionnelle pour les salariés mais elle offre un taux d'accès à la formation professionnelle pour les intermittents assez éloigné de la moyenne nationale (14,6% en 2010). Cette faiblesse interroge l'offre de formation pour les intermittents en Bourgogne et nécessite un travail d'amélioration de celle-ci.

De plus, certains dispositifs ne sont pas suffisamment mobilisés à l'image des périodes de professionnalisation (4 en 2009), des congés individuels de formation (6 en 2009) et des contrats de professionnalisation (7 en 2009). Malgré la volonté importante des partenaires sociaux de la branche de soutenir les besoins de formation longue, notamment à travers un taux OPACIF de 0,2% de la masse salariale à partir des entreprises de moins de 10 salariés, les fonds ne permettent pas d'être en mesure de financer l'ensemble des demandes. En effet, le champ d'application couvre essentiellement des entreprises de très petite taille (96% des entreprises ont moins de 10 salariés) ce qui limite les fonds mobilisables. Cette situation est dommageable car elle minore l'aide des actifs qui s'inscrivent dans une démarche de formation longue.

Source :

Observatoire national du spectacle vivant : www.cpnfsv.org

Observatoire régional : www.c2r-bourgogne.org

AFDAS : www.afdas.com

ANNEXE 2

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET FINANCEMENTS PREVISIONNELS DE L'ACCORD CADRE RÉGIONAL D' ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LE SPECTACLE VIVANT EN BOURGOGNE

1 Les objectifs

Les signataires du présent accord s'engagent à :

- favoriser l'anticipation dans la gestion et le déroulement des parcours professionnels
- prévenir des risques d'obsolescence des compétences,
- faciliter l'accès à une qualification reconnue et transférable,
- renforcer la sécurisation des emplois par le développement des compétences,
- accompagner les mobilités et les perspectives d'évolution professionnelle.

Pour ce faire, les signataires souhaitent mettre en oeuvre les actions suivantes :

- le bilan de compétences professionnelles Spectacle Vivant
- des formations modulaires dans l'objectif de construire des « parcours métiers »

Ces actions visent à bénéficier à **140 salariés** permanents ou intérimaires du 1^{er} septembre 2011 au 31 décembre 2013.

2 Les financements

Les signataires s'engagent, par le présent accord, dans une démarche pluriannuelle (2011, 2012, 2013).

Répartition prévisionnelle des financements :

	2011	2012	2013	TOTAL
Financement Etat	28 500 €	30 000 €	30 000 €	88 500 €
Financement FSE	-	54 000 €	54 000 €	108 000 €
Financement AFDAS	66 500 €	196 000 €	196 000 €	458 500 €
Total	95 000 €	280 000 €	280 000 €	655 000 €