





















ACCORD CADRE PLURIANNUEL

D'ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

POUR LE SPECTACLE VIVANT, LE CINEMA ET L'AUDIOVISUEL

EN LANGUEDOC-ROUSSILLON











L'État (Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, ainsi que le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, et le Ministère de la culture et de la communication), représenté par M. Claude BALAND, Préfet de la Région Languedoc-Roussillon, Préfet de l'Hérault, Officier de la Légion d'Honneur, Officier de l'Ordre du Mérite, ou par délégation de signature, ses représentants :

- le Directeur Régional de la DIRECCTE, Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi, Alain SALESSY,
- le Directeur Régional des Affaires Culturelles, Monsieur Didier DESCHAMPS.

Les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, représentées par :

- La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (CPNEF-SV), ayant son siège au 48 rue Saint Honoré, 75001 Paris, représentée par son Président en exercice, Monsieur Jean-Joël LE CHAPELAIN,
- La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (CPNEF-AV), ayant son siège au 48 rue Saint Honoré, 75001 Paris, représentée par son Président en exercice, Monsieur Jack AUBERT,
- Les organisations d'employeurs et de salariés des branches professionnelles du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel signataires des Conventions collectives du secteur, présentes en région,
 - La FESAC, Fédération des Entreprises du Spectacle Vivant, de la Musique, de l'Audiovisuel et du Cinéma, représentée par M. Jean Marc URREA, Délégué Régional du SYNDEAC – Syndicat des Entreprises Artistiques et Culturelles,
 - Le SYNAVI, Syndicat National des Arts Vivants, représenté par sa Présidente en exercice, Mme Cécile MOULIN,
 - Le SMA, Syndicat National des Musiques Actuelles, représenté par son Secrétaire National, M. Pascal CHEVEREAU,
 - La FNSAC CGT, Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle CGT, représentée par Mme Eva LOYER, Secrétaire Générale de l'Union Régionale Fédérale Languedoc Roussillon des Syndicats CGT du Spectacle de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle,

Εt

- L'AFDAS, ayant son siège au 66, rue Stendhal, 75999 Paris Cedex 20, représenté par son Président en exercice,
- Le Groupe AUDIENS, groupe de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication, de la presse et du spectacle, ayant son siège 74 rue Jean Bleuzen - 92177 Vanves Cedex, représenté par son Président en exercice,
- Le CMB, Centre Médical de la Bourse, ayant son siège au 26 rue Notre Dame des Victoires -75002 Paris, représenté par son Président en exercice,

SONT ASSOCIES À LA MISE EN ŒUVRE ET AU PILOTAGE DE CET ACCORD

- L'association des CIBC du Languedoc-Roussillon, Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences, 121 rue d'Athènes – Villa Hadriana 34000 Montpellier, représentée par son Président en exercice, Monsieur Jean CROS,
- L'ARACT Languedoc-Roussillon, association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, ayant son siège au Phénix - Bât 9 - Le Millénaire - 1350, Avenue Albert Einstein -34000 Montpellier, représentée par son Président en exercice, Monsieur Bruno COSTIGLIOLA.
- Le CRGE Languedoc-Roussillon, centre de ressources des groupements d'employeurs en Languedoc-Roussillon, ayant son siège au Domaine de Saporta - Maison des Agriculteurs -Bât B - CS 10028 - 34875 Lattes, représentée par son Président en exercice, Monsieur Jean-Louis PAGES,
- Réseau en scène Languedoc-Roussillon, association régionale de coordination et de diffusion des arts du spectacle, ayant son siège au 8 avenue de Toulouse - CS 50037 - 34078
 Montpellier Cedex 3, représentée par sa Présidente en exercice, Madame Solange DONDI,
- Languedoc-Roussillon Cinéma, ayant son siège au 6, rue Embouque d'Or 34000
 Montpellier, représentée par son Président en exercice, Monsieur Jean-Marc URREA,

Vu le règlement (CE) n° 363/2004 de la Commission européenne du 25 février 2004 modifiant le règlement (CE) n° 68/2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat à l'emploi,

Vu le règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché commun en application des articles 87 et 88 du traité,

Vu le code du travail et notamment ses articles L.5121-1, L.5121-2, D.5121-3 (anciennement L.322-10, D.322-10-12, D.322-10-13) relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu la loi organique relative aux lois de finances n°2001-692 du 1^{er} août 2001,

Vu la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

Vu la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

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 le décret n°2006-54 du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'application des articles D.5121-1, D.5121-2, D.5121-3 du code du travail,

Vu la circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires,

Vu la circulaire DGEFP N° 2008/09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103,

Vu la circulaire DGEFP N° 2008/09 du 7 juillet 2009 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103,

Vu la circulaire du Ministre la Culture et de la Communication n° 2004/007 du 4 mars 2004 relative à la mise en place d'instances régionales de dialogue social dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré,

Vu l'accord portant création de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant (OPMQ-SV) du 10 octobre 2005,

Vu l'accord national pour la mise en œuvre d'un engagement national de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans le spectacle vivant, notifié le 29 décembre 2006,

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

Vu l'accord cadre relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant, du 2 février 2005 et son avenant n°1 du 30 juin 2008,

Vu l'accord relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle pour les salariés occupés sous contrat de travail à durée déterminée (hors intermittents du spectacle), dans une entreprise du spectacle vivant du 30 juin 2008,

Vu l'accord cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel en Languedoc Roussillon, du 27 janvier 2009,

Vu l'accord cadre national d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) dans le spectacle vivant, du 10 mars 2009,

Vu les résultats de l'appui technique de cadrage national sur la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le spectacle vivant, d'octobre 2007, réalisé dans le cadre de l'EDEC national,

Vu les résultats des études¹ demandées sous l'égide du COREPS², par l'Etat (DRAC et DRTEFP) et la Région Languedoc-Roussillon, qui ont conduit l'ensemble des partenaires à engager une démarche concertée visant, dans une responsabilité partagée et le respect des compétences de chacun, à instaurer une stratégie plus globale de leurs politiques en faveur des parcours professionnels.

¹ cf. Etudes :

OPPES-Obster-Réseau en scène Languedoc-Roussillon 2006 « La création et la diffusion du spectacle vivant en Languedoc-Roussillon » Légi Spectacle 2006 « L'emploi dans le spectacle vivant en Languedoc-Roussillon » Ithaque « La formation des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel en Languedoc-Roussillon »

² Les COREPS - Comités Régionaux des Professions du Spectacle sont directement issus des effets conjugués de l'attente des professionnels et des conséquences de la poursuite de la décentralisation mise en oeuvre par l'administration centrale du Ministère de la Culture. En résonance avec le CNPS, le COREPS a pour objet d'instaurer un lien permanent de dialogue social, de consultation, de concertation, de réflexion et de proposition pour les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les organismes sociaux et professionnels. Un lieu d'enrichissement de la cohérence et de la lisibilité des politiques culturelles ouvrant sur des positions et des propositions qui pèsent sur les « bons leviers »

Il est exposé et convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS ET CONTEXTE

Le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel sont des secteurs d'activité artistique d'une grande vitalité qui génèrent des retombées économiques importantes. L'offre de spectacle est forte, de qualité, diversifiée et innovante.

Néanmoins, 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 sur l'ensemble de la filière de production artistique et la demande de spectacles par le public.

Les entreprises du spectacle vivant et de l'audiovisuel (producteurs, diffuseurs, exploitants de salles, prestataires techniques) s'inscrivent dans une économie risquée et instable. Majoritairement de très petite taille, 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. De ce fait, elles sont peu en capacité d'identifier précisément les besoins en compétences et de mesurer leurs évolutions dans une démarche prospective.

Ainsi, ces dernières années, la qualité de l'emploi s'est fortement détériorée. Les difficultés touchent l'ensemble des actifs, dont les situations individuelles se sont globalement 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 reconvertir (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).

Aussi, l'Etat et les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel souhaitent améliorer, en lien étroit avec les collectivités territoriales, la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges. 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.

Ainsi les partenaires conviennent de la nécessité d'engager une série d'actions afin d'accompagner les professionnels dans leur carrière et de prévenir l'inadaptation des compétences.

C'est dans ce contexte, et dans l'objectif général de lutter efficacement en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences, que l'Etat et la branche professionnelle du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel décident un actif partenariat pour une démarche nationale déclinée régionalement.

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.

Le 8 février 2007, à l'issue de la restitution publique des études demandées sous l'égide du COREPS Languedoc-Roussillon, les puissances publiques ont pris des engagements conjoints notamment en matière de formation professionnelle :

- Adopter une approche prospective, afin de cerner et d'anticiper les besoins des salariés et des entreprises en matière de qualification et de formation et d'identifier les évolutions des emplois (compétences, contexte de travail, etc.) et des activités (technologies, réglementation, gestion financière, émergence de nouveaux métiers et fonctions, etc.),
- Structurer en région l'offre de formation professionnelle continue, notamment en alternance, en assurant complémentarité et cohérence entre les voies et filières nécessaires à la construction de parcours professionnels,
- Assurer une convergence globale entre les politiques de formation professionnelle conduites par l'Etat, la Région Languedoc-Roussillon et les branches du spectacle en corrélation avec les besoins d'emplois et de qualifications localement repérés,
- Privilégier une approche intégrée du soutien à l'emploi, de la formation au service de l'emploi et du développement de la formation continue à travers une démarche de complémentarité des dispositifs (Plan annuel de Formation de la Branche, PRDFP) et de contractualisation d'un Accord Cadre Etat/Région/AFDAS & Partenaires Sociaux.

En juillet 2008, la DRTEFP Languedoc-Roussillon a engagé une Convention pour la réalisation d'un plan d'actions sur l'appui aux partenaires sociaux des secteurs de la culture, de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans le développement de la GPEC et des outils de mutualisation de l'emploi.

Sous le pilotage des partenaires sociaux avec la participation de structures ressources et des professionnels du secteur, l'ARACT Languedoc-Roussillon, le CIBC du Languedoc-Roussillon et le CRGE Languedoc-Roussillon ont mené une analyse documentaire et une investigation auprès des entreprises et des salariés du secteur.

L'objectif de la Recherche Action est d'outiller et/ou accompagner les entreprises du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et les salariés du secteur :

- dans la conduite d'actions de gestion des emplois et des compétences,
- · dans l'utilisation des passeports formation/compétences,
- dans la démarche de mutualisation des ressources (groupement d'employeur).

Le 27 janvier 2009, l'Etat, la Région Languedoc-Roussillon, l'AFDAS, les CPNEF-AV et SV et les partenaires sociaux ont signé un Accord Cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Cet accord, tient compte du diagnostic et des besoins spécifiques et décline les actions du plan national du spectacle vivant que la Région a retenues tout en les complétant par des mesures répondant aux spécificités régionales³.

Le 10 mars 2009, un plan d'Action national de Développement de l'Emploi et des Compétences dans le spectacle vivant entre l'Etat et la profession a été signé (accord ADEC) visant à :

- · optimiser les pratiques d'emploi,
- améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi/formation,
- adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels,
- prévenir les risques corporels et préserver la santé des professionnels.

Le 11 juin 2009, les partenaires sociaux ont organisé une restitution publique des travaux menés dans le cadre de la Convention Recherche/Action signée avec la DRTEFP.

Ce rapport d'étape accueilli profitablement par la profession, encourage la poursuite de ces travaux pour la finalisation de guides d'actions et de ressources, pour accompagner le renforcement des structures, consolider l'emploi et la professionnalisation des salariés et des entreprises.

Considérant l'objectif poursuivi par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du spectacle vivant et de l'audiovisuel, les pouvoirs publics, et les institutions concernées, d'améliorer la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges, de maintenir l'emploi et de faciliter l'adaptation des personnels en place aux évolutions du secteur,

Considérant les éléments décrits ci avant, les signataires, en alliant les moyens mobilisables au plan national et régional, décident d'amplifier et de coordonner les actions engagées en Languedoc-Roussillon en faveur du secteur par un accord ADEC régional en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et de la formation professionnelle et continue.

CHAPITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Préambule

L'objectif général d'un **Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)** est d'appuyer les initiatives des branches et des territoires en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences des actifs occupés.

Il s'agit donc de promouvoir des actions pour prévenir les inadaptations de compétences et les difficultés d'emploi des publics les plus concernés par les changements.

En ce sens, un EDEC a pour objet de contribuer, avec d'autres financeurs, à la définition et à la mise en œuvre de tout ou partie des politiques de ressources humaines des branches professionnelles ou de collectifs d'entreprises au sein des territoires.

Les processus qui seront mis en place visent à :

- Améliorer la connaissance des filières et des emplois pour anticiper les mutations économiques,
- · Identifier les filières porteuses de nouveaux emplois,
- Sécuriser les parcours professionnels,
- Professionnaliser les acteurs dans les différentes démarches de ressources humaines et d'accompagnement vers l'emploi,
- Attirer et/ou développer de nouvelles compétences sur le territoire.

L'objectif d'un accord ainsi conclu, qui peut être annuel ou pluriannuel, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises.

L'objectif est d'inscrire le territoire dans une véritable dynamique d'anticipation des mutations économiques en construisant des outils d'observation, d'anticipation et de sécurisation des parcours professionnels.

Le volet prospectif de cet EDEC porte sur la réalisation d'études qui visent à :

- Établir un diagnostic économique et social,
- Poser des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences,

³ Annexe 1 - Données socio économiques de la branche en Languedoc Roussillon

 Vérifier la faisabilité de certains processus ou organisations visant à maintenir les actifs dans l'emploi, attirer de nouvelles compétences et faciliter les transitions professionnelles.

Le volet action de cet EDEC, l' ADEC - vise à la mise en place des solutions retenues.

L'ADEC concerne prioritairement les publics les plus fragilisés (premiers niveaux de qualification, c'est-à-dire : ouvriers qualifiés (OQ), ouvriers non-qualifiés (ONQ) et employés, salariés expérimentés de 45 ans et plus, pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, et les TPE et PME.

L'ADEC vise à participer à la mise en œuvre de ces politiques de ressources humaines. Elles se traduisent par des actions destinées à anticiper les inadaptations aux évolutions de l'emploi et des qualifications des salariés et à sécuriser les trajectoires professionnelles. À cet égard, elles peuvent porter sur l'ensemble des stratégies qui fondent une politique de ressources humaines (stratégie de recrutement et d'intégration, stratégie de développement des compétences et de mobilité interne, stratégie d'anticipation et de gestion des départs).

A cet effet, peuvent être mises en œuvre toutes actions permettant d'anticiper les mutations économiques, de répondre aux évolutions des emplois et des compétences et de sécuriser les parcours professionnels : bilans de compétences, VAE, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activités, à la transmission et à la reprise d'entreprise ou autres actions relevant de démarches de GPEC.

En outre, l'EDEC prend en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en intégrant pleinement et de façon transversale les objectifs de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1 - Objet

L'Etat et ses services déconcentrés, la DIRECCTE et la DRAC, et la Profession décident de mettre en place le présent « Accord Cadre d'Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences pour le Spectacle Vivant, le Cinéma et l'Audiovisuel en région Languedoc-Roussillon ».

Cet accord consiste en un plan d'actions, concret et opérationnel, en faveur des salariés et des entreprises du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

L'ADEC régional souhaite favoriser l'organisation d'un cadre de concertation dans le respect des compétences de chaque partenaire pour mettre en cohérence les différents leviers d'action visant à anticiper l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques du secteur.

Dans ce souci de coordination et d'opérationnalité et afin d'accroître l'impact qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre des objectifs visés, le partenariat entre les services déconcentrés de l'Etat et le Conseil Régional étant essentiel, ces actions s'effectueront, comme prévu par les dispositions de l'ADEC national, sous l'égide du COREPS Languedoc-Roussillon.

Dans un souci de cohérence et d'efficacité de l'action publique, cet accord s'articule également avec les accords et les dispositifs régionaux qui fixent les politiques et les engagements territoriaux, en particulier l' « Accord Cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel » engagé par l'Etat, la Région Languedoc Roussillon et la profession.

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

Article 2 - Objectif

L'ensemble des signataires décide d'une collaboration active dont l'objectif général est de lutter efficacement pour le maintien et le développement de l'emploi et des compétences de l'ensemble des actifs dans les champs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Article 3 - Champ d'application

Le champ d'application couvert par le présent accord cadre est l'ensemble des branches professionnelles du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Les dispositions du présent accord visent donc toutes les entreprises et associations de la branche relevant de l'ensemble des conventions collectives en vigueur, quelle que soit leur taille, secteur d'activité, territoire.

Toutefois une attention particulière est portée aux TPE qui composent la majorité du tissu régional d'employeurs.

Certaines dispositions visent également les organismes de formation qui préparent aux métiers du secteur ou assurent des prestations de formation professionnelle dans le champ concerné.

L'accord s'applique à l'ensemble de la branche définie habituellement par les codes APE suivants :

- Spectacle vivant : 9001Z, 9002Z, 9004Z,
- Cinéma et audiovisuel : 5920Z, 5911B, 5911C, 5912Z, 5913A, 5913B, 5914Z, 6010Z, 5911A, 6020A, 6020B, 6110Z, 6130Z.

	Spectacle vivant	Cinéma et Audiovisuel
Domaines artistiques	Musiques, Arts dramatiques, Danses, Cirques, Arts de la rue	Cinéma, télévision, audiovisuel, radio
Métiers	Métiers artistiques, techniques, administratifs. Auteurs. Enseignement.	Métiers artistiques, techniques et administratifs. Auteurs. Enseignement
Nature des emplois	Salariat permanent et intermittent	Salariat permanent et intermittent
Activités	Production, diffusion et exploitation de spectacles vivants ; prestations de services techniques du spectacle vivant	Production, diffusion et prestations techniques pour la radio, la télévision et le cinéma.
Lieu d'enseignement et de formation	Écoles, établissements et organismes de formation professionnelle aux métiers du spectacle vivant (formation initiale et continue)	Écoles, établissements et organismes de formation professionnelle aux métiers de l'audiovisuel (formation initiale et continue)

Article 4 - Champ des publics

Les salariés bénéficiaires des dispositions du présent accord sont les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, qu'ils exercent en tant que salariés permanents (CDI et CDD), salariés non permanents ou intermittents (CDD et CDDU).

Sans exclure aucun des publics pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, les actions concerneront en priorité les personnes les plus fragiles tels que :

- · salariés sans qualification professionnelle,
- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salariés dont l'emploi est menacé et ayant besoin d'évoluer vers un autre métier pour sécuriser leurs trajectoires professionnelles,
- salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- · travailleurs handicapés,
- salariés au retour d'un arrêt de longue maladie,
- salariés exerçant un métier à haute intensité physique ou soumis à des conditions de travail jugées pénibles,
- salariés n'ayant plus de droits d'accès à la formation en dépit d'une expérience professionnelle établie.

CHAPITRE II AXES STRATEGIQUES ET ACTIONS

Article 5 - Eligibilité des actions

5.1. Règles d'éligibilité des actions

Les actions éligibles sont les suivantes :

Le volet prospectif:

 Le volet prospectif vise, au travers du Contrat d'Etude Prospective, à dresser un panorama des mutations économiques, technologiques, organisationnelles, sociales et démographiques auxquelles est soumis une branche professionnelle, un secteur d'activité ou un territoire.

Les actions de développement de l'emploi et des compétences :

- Les activités d'ingénierie liées à l'amont des actions du projet ou constituant à elles seules des actions réalisées dans le cadre du projet : ingénierie préalable, constitution de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications...
- Les actions, de préférence collectives, concernant et bénéficiant directement à des publics cibles du projet : bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activité, à la transmission et à la reprise de petites activités, ou autres actions de formation relevant de démarches de GPEC.

Les dépenses d'accompagnement :

Les dépenses d'accompagnement visent les actions conduites par les partenaires professionnels ou territoriaux et les organismes relais désignés par eux afin de faciliter la mise en œuvre des projets. Sont notamment pris en compte : les coûts

d'intervention de l'organisme relais, l'information, la communication, l'appui aux entreprises ou aux bénéficiaires potentiels des actions conventionnées, le fonctionnement des instances de pilotage de l'accord cadre, l'évaluation des réalisations...

5.2. Description des actions éligibles

Les actions du présent accord cadre seront les suivantes :

- 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 de l'emploi et identifier les besoins en qualification professionnelle
 - Action 2 : Contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue
- Axe 2 : Optimiser les pratiques d'emploi
 - Action 3 : Accompagner les problématiques emploi, compétences et parcours professionnels
- Axe 3 : Adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels
 - Action 4 : Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie
 - Action 5 : Développer les parcours de formation alternés
 - Action 6 : Promouvoir les actions de valorisation des compétences professionnelles
- Axe 4 : Développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés
 - Action 7 : Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel
 - Action 8 : Aider les employeurs à évaluer et maitriser les risques professionnels

AXE 1

AMELIORER LA CONNAISSANCE DU MARCHE DU TRAVAIL

ET RENFORCER LE LIEN EMPLOI/FORMATION

Action 1 : Analyser le marché du travail et les évolutions de l'emploi, et identifier les besoins en

qualification professionnelle

Objectif: Produire des études quantitatives et qualitatives complémentaires

En complément de la production par l'OPMQ-SV et l'OPMQ-AV d'indicateurs clefs et d'études

de branches, les efforts d'observation au niveau régional devront être confortés.

En structurant les outils d'analyse des métiers, de l'emploi et de la formation, les instances et

les organisations des branches ont permis de construire les bases de connaissances et de

diagnostics opérationnels partagés.

L'organisation du système d'observation régional de l'emploi et des activités, récemment mis

en place sous l'égide du COREPS Languedoc-Roussillon, travaille donc en cohérence avec

les structures et les outils existants⁴ afin de respecter les cadres d'analyse en vigueur en

harmonisant les méthodologies. Il s'agit aussi d'articuler les études qualitatives et

quantitatives et d'éviter la redondance des travaux, permettant ainsi un suivi d'analyses socioéconomiques des activités du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel en Languedoc-

Roussillon.

En regard des enjeux définis au présent accord, les signataires s'engagent à mettre en œuvre

les axes stratégiques de développement suivants, en lien avec l'OREF, le CARIF, Réseau en

scène Languedoc-Roussillon, Languedoc-Roussillon Cinéma, l'OBSTER et Légi Spectacle, en

fonction des domaines de compétences de chacun et des travaux engagés par ailleurs.

Réalisations :

Poursuivre, en lien avec les organismes régionaux, les travaux assurant une meilleure

connaissance du marché du travail, de l'emploi, de l'évolution des métiers et des

qualifications, des activités et des entreprises.

Assurer la cohérence de ce travail régional avec les observatoires nationaux et les

observatoires de branche existants, notamment en terme de méthodologie,

Réaliser des études privilégiant les thématiques relatives aux actions du présent accord.

Observatoires nationaux, observatoires de branches, travaux du CNPS, nomenclatures des CPNEF-SV & AV, etc.

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

Objectif: Renforcer l'articulation de l'offre avec les besoins d'emploi

Issu des travaux du COREPS l' « Accord Cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel » signé par l'Etat, la Région Languedoc-Roussillon et la profession offre un espace cohérent à l'élaboration de convergences globales et durables.

Il assure la complémentarité des différents dispositifs mobilisables.

Il favorise l'organisation d'un cadre de concertation dans le respect des compétences de chaque partenaire pour mettre en cohérence les différents leviers d'action visant à anticiper l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques dans la branche.

Il permet de structurer l'offre de formation en région, en veillant à la cohérence et la complémentarité des différents dispositifs de formation (formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés, formation en alternance, formation initiale et supérieure).

Il prend en compte les réalités économiques du secteur dans son contexte régional, national et européen, de manière à assurer les meilleures chances d'accès ou de maintien à l'emploi de ceux qui suivent ces formations.

Il permet de sensibiliser les entreprises régionales à une gestion qualitative prévisionnelle des compétences et des emplois tout en identifiant et accompagnant les initiatives favorisant un emploi pérenne et la structuration du secteur.

Réalisations:

Dans le cadre de l'accord susmentionné et du présent ADEC sont mis en œuvre pour améliorer « l'accueil, information, orientation et accompagnement des demandeurs d'emplois et salariés, dans une réflexion sur le lien entre les opportunités d'embauche du secteur et les dispositifs de formation initiale et continue, visant principalement l'amélioration de l'information, l'orientation et l'accompagnement des salariés dans la gestion de leurs parcours professionnels et de leurs carrières (mobilité professionnelle, seconde carrière, reconversion...) » :

 L'établissement des cartographies régionales de l'offre de formation professionnelle afin de définir précisément leurs localisations, leurs objectifs, leurs contenus et leurs modalités,

- La construction d'une méthodologie concertée et partagée pour identifier les besoins en formation et en effectifs sur le territoire,
- Le développement d'une vigilance sur l'entrée de nouveaux arrivants dans le secteur au regard des opportunités d'embauche par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale, supérieure et continue,
- La mise à disposition du grand public, et particulièrement des jeunes qui se destinent aux métiers du spectacle, de toutes les informations susceptibles de les aider à construire leur parcours de formation dans la perspective d'emploi,
- L'appropriation des ressources par les professionnels (offre de formation, connaissance des métiers, connaissance des statuts, réglementation, etc.),
- Le développement de la visibilité et la lisibilité des rôles respectifs des acteurs institutionnels, ainsi que l'information sur les droits et dispositifs des employeurs et des salariés, afin de favoriser l'accès aux différents dispositifs existants,
- La participation aux opérations mises en place au niveau régional et interprofessionnel pour développer l'accès à la formation (exemple : numéro vert salariés),
- Des études d'insertion sur le devenir des sortants des organismes de formation, pour observer l'impact des actions mises en œuvre.

AXE 2

OPTIMISER LES PRATIQUES D'EMPLOI

Action 3: Accompagner les problématiques emploi, compétences et parcours professionnels

Objectifs: Outiller les professionnels (employeurs et salariés) sur les méthodes de gestion collectives et individuelles des emplois et des compétences ainsi que sur les dispositifs de mutualisation des ressources humaines.

Réalisations :

Poursuite des travaux engagés par la « Convention pour la réalisation d'un plan d'action sur l'appui aux partenaires sociaux des secteurs de la culture, de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans le développement de la GPEC et des outils de mutualisation de l'emploi », dont la Recherche Action est d'outiller et/ou accompagner les entreprises du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel et les salariés du secteur :

- Dans la conduite d'action de gestion des emplois et des compétences,
- Dans l'utilisation des passeports formation/compétences,
- Dans la démarche de mutualisation des ressources (groupement d'employeur).

Attendu les objectifs nationaux et régionaux, cette convention est intégrée au présent accord, et les réalisations suivantes sont attendues :

- Finalisation des guides d'actions et de ressources, pour accompagner le renforcement des structures, consolider l'emploi et la professionnalisation des salariés et des entreprises. Les supports de diffusion seront réalisés dans une logique de promotion et de capitalisation progressive des résultats par les entreprises,
- Rencontres professionnelles: restitution publique des travaux précités, sensibilisation aux questions de stratégie entrepreneuriale, d'organisation, de gestion économique et sociale, de ressources humaines et GPEC...,
- En collaboration avec les Préfectures de la région, diffusion des guides d'actions/ressources précités aux entreprises du secteur, particulièrement les entreprises associatives, lors du dépôt de leurs statuts.
- En lien avec la DRAC Languedoc-Roussillon via la Commission Régionale d'attribution des Licences d'Entrepreneurs de Spectacle envoi des guides lors de la confirmation d'attribution.

- Sensibilisation à la GPEC lors des journées d'informations sociales, légales et fiscales, à destination des détenteurs de licence, organisées conjointement par la DRAC et la Région.
- Phases individuelles de diagnostic et de mise en œuvre au sein de chaque entreprise sur plusieurs journées stratégie, organisation, gestion économique et sociale, GPEC -.
- Conduite d'actions de formation d'intervenants habilités par d'autres organismes associés
 à la réalisation en régions des actions prévues au titre du dispositif (CNAR, DLA, etc.).
- Sensibilisation des pouvoirs publics à l'impact des politiques d'aides à l'emploi sur le champ culturel.

En lien avec les dispositions de l' « Accord Cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel » signé par l'Etat, la Région Languedoc-Roussillon et la profession :

- Encadrer le recours aux emplois aidés et aides à l'embauche en les subordonnant à des garanties d'insertion pérenne et en responsabilisant les entreprises sur l'anticipation du terme des dispositifs,
- Expérimenter des modes de contractualisation visant à valoriser les pratiques de compagnonnage et de tutorat pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, en lien avec les contrats en alternance.

AXE 3

ADAPTER ET DEVELOPPER LES COMPETENCES DES SALARIES ET CONCOURIR A LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Action 4 : Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

Objectifs: Développer l'accès aux parcours de formation qualifiants et la construction de schémas de formation régionaux

Le présent accord cadre englobe l'ensemble des actions possibles pour 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.

Réalisations :

 actions de formation professionnelle à destination des salariés permanents (CDI, CDD) ou salariés intermittents (CDD et CDDU), y compris celles découlant de la validation des acquis de l'expérience.

Les formations proposées ont prioritairement une visée qualifiante dans le sens où elles peuvent être sanctionnées par une certification (diplômes, titres, certificats de qualifications professionnelles).

De plus, dans la mesure où l'offre de formation certifiante dans le spectacle est limitée, les formations professionnelles pourront être prises en compte dès lors qu'elles visent l'acquisition de qualifications reconnues par les branches (par les conventions collectives, conventionnées par l'AFDAS, ou formations retenues par les CPNEF-SV et CPNEF-AV). Enfin, les actions de formation pourront être prises en compte quand elles présentent un caractère général et transférable (formations aux savoirs et compétences de base, notamment), et qu'il sera prévu des modalités de reconnaissance des acquis.

 activités relatives à l'ingénierie en amont des actions du projet ou constituant à elles seules des actions réalisées dans le cadre du projet : ingénierie préalable, construction de référentiels formation, construction d'outils pédagogiques ou de supports d'information, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications, etc. Action 5 : Développer les parcours de formation alternés

Objectifs : Développer l'offre de formation en alternance et l'offre de formation au tutorat

Réalisations:

- promotion et mise en œuvre de la formation en alternance, en concertation avec les

organismes de formation,

- développement du tutorat (formation de tuteurs notamment),

Action 6: Promouvoir les actions de valorisation de compétences professionnelles

Objectif : Développer le recours aux actions de type "bilans de compétences" et toutes actions d'accompagnement visant à la sécurisation des parcours des salariés et à

l'amélioration de leur évolution professionnelle.

Réalisations:

- Pour le spectacle vivant, la mise en œuvre du bilan de compétences professionnelles,

dont le contenu a été défini par un cahier des charges au niveau national, et la

labellisation d'un réseau de prestataires.

Selon les actions concernées, des partenariats avec la branche d'activité de l'audiovisuel

et du cinéma pourront être recherchés.

AXE 4

DEVELOPPER UNE POLITIQUE DE PREVENTION POUR PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE DES SALARIES

Action 7 : Prévenir les pathologies professionnelles lors de l'exercice du métier, mais également en aval et en amont de l'exercice professionnel

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

Réalisations:

- Conduire en lien avec l'ensemble des services de santé et de prévention au travail (CMB, Services de santé au travail, CPAM, CRAM, Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels, AUDIENS, Observatoire régional de la santé au travail, ANACT ARACT) une étude pour l'identification des troubles de santé récurrents et des comportements en matière de soins constatés sur les salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel en Languedoc-Roussillon,
- Informer les services de santé au travail de la spécificité des risques professionnels encourus par les salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel,
- Organiser et développer la prévention relative à la santé au travail auprès des entreprises et des salariés, ainsi que de tous les acteurs concernés par ces questions, en favorisant le plus tôt possible l'apprentissage de gestes professionnels,
- Développer le dépistage préventif, particulièrement auprès des personnels intermittents,
- Renforcer le dépistage par des bilans de santé réguliers spécialisés, mettre en œuvre l'offre de soins médicaux et paramédicaux spécifiquement adaptés, notamment aux métiers à haute intensité physique. Les bilans de santé comprendront un bilan biologique, cardiologique, nutritionnel, rhumatologique, dentaire, ORL et ophtalmologique de manière à envisager une véritable prise en charge globale selon les risques professionnels identifiés.

Action 8 : Aider les employeurs à évaluer et maîtriser les risques professionnels

Objectifs: Améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail Les employeurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel⁵, en particulier les TPE, ne sont pas toujours suffisamment informés de leurs obligations en matière de prévention des risques professionnels des salariés qu'ils emploient et peu d'outils sont à leur disposition pour leur permettre de faire face à leurs responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail.

Réalisations: pour élaborer et mettre en place des outils collectifs destinés à fournir aux employeurs du spectacle vivant, cinéma et audiovisuel une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques devant permettre notamment une meilleure prévention mais également une amélioration sensible des conditions de travail des salariés du spectacle vivant et enregistré du Languedoc-Roussillon les partenaires s'engagent dans l'ouverture, au sein du COREPS Languedoc-Roussillon et sous l'égide de la DIRECCTE, d'une commission régionale spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, particulièrement chargée :

- D'aider collectivement et individuellement les entreprises des branches à la réalisation de leur Document Unique et à la mise en place de plan de préventions afférents,
- D'organiser un plan de formation régional de formations de prévention des risques professionnels au bénéfice des employeurs et des salariés,
- D'encourager les formations CHSCT des élus des salariés (délégués du personnel, délégués syndicaux...),
- De mettre en place un dispositif visant à améliorer les conditions de sécurité dans les entreprises du spectacle, permettant d'évaluer et /ou d'identifier les difficultés d'application : de respect des règles de repos dans l'entreprise et lors des tournées, d'équipements de protection individuels, etc.

_

⁵ La production <u>cinématographique</u> bénéficie d'un CHSCT National – Cf. Accord du 17 décembre 2007.

CHAPITRE III PROCEDURES ET ORGANISATION

Article 6 - Modalité de mise en œuvre des actions

Dans la limite des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord, une convention annuelle d'application définit chaque année les projets d'actions à mettre en œuvre avec les dispositifs mobilisés par cofinancement.

Article 7 - Engagement respectif des partenaires

La mise en œuvre d'un volet action d'un EDEC (ADEC) relève d'une démarche volontaire des acteurs d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire.

L'engagement des acteurs dans la démarche est un gage de dynamisme et de performance.

La définition du partenariat s'appuie sur les partenaires sociaux d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire et peut s'élargir aux partenaires économiques, aux élus... de façon à garantir, selon les enjeux du projet, les meilleures réponses en termes d'analyse et d'action.

Les collectivités territoriales ont vocation à rejoindre ces partenariats. Les partenaires sont associés au processus d'élaboration et à la réalisation du projet.

7.1. Engagements de l'Etat

Ce partenariat se constitue autour d'enjeux communs et sur la base d'un dialogue social.

Ce dialogue permet l'expression des besoins et des convergences pour la définition du projet et favorise le pilotage et l'évaluation de l'action.

De telles coopérations ne sont pas spontanées et l'action publique doit accompagner, stimuler ou susciter leur mise en œuvre.

L'État se veut facilitateur, il encourage les partenaires à se mobiliser autour d'objectifs communs et partagés.

L'État est le garant d'un dialogue social de qualité et certifie la cohérence et la qualité des actions proposées.

Le dispositif EDEC confère à l'État un levier d'action efficace pour promouvoir, au service d'un emploi de qualité, les pratiques d'anticipation des ressources humaines.

L'État s'engage à apporter une contribution financière partielle du coût total du projet élaboré et réalisé dans le cadre du présent accord, en application des objectifs définis et dans le respect des règles de l'encadrement communautaire.

Les dépenses éligibles relèvent de trois catégories : l'ingénierie, la réalisation d'actions pour les bénéficiaires finaux et les mesures d'accompagnement.

L'aide de l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi,
- du développement de l'emploi et des compétences ;
- de la fragilité du public visé au regard de l'emploi ;
- de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés ;
- du caractère collectif, innovant et expérimental des actions ;
- de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements ;
- de l'importance de l'effet levier recherché par l'État.

7.3. Engagements des autres partenaires

Les organismes relais, désignés à l'article 7.4 des présentes s'engagent à mettre en œuvre et à rendre compte, tant auprès de l'Etat que du Comité de pilotage, des actions menées dans le cadre de l'EDEC.

Le contenu et les modalités de transmission des données/indicateurs sont précisés dans la convention financière signée avec chaque organisme relais.

Les dispositions financières et l'aide de l'Etat sont définis dans cette convention financière entre l'Etat et l'organisme relais.

Chaque organisme relais s'engage à mobiliser des cofinancements, notamment mobiliser éventuellement les fonds de l'organisme en cofinancement des fonds publics et privés, pour la réalisation des actions mises en œuvre.

Des financements européens, et principalement le Fonds social européen (FSE), doivent aussi être mobilisés en complément des autres financements publics et fonds privés.

Ainsi, le dispositif EDEC confère à l'Etat un levier d'action efficace pour promouvoir, au service d'un emploi de qualité, les pratiques d'anticipation des ressources humaines en direction des salariés de bas niveau de qualification et des très petites entreprises.

Les organismes relais s'engagent à décliner le plan de relance en faveur des jeunes, notamment en ce qui concerne l'alternance.

Les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser et à sensibiliser autour du thème de la formation tout au long de la vie.

Les signataires s'engagent à veiller au maillage du territoire et à répondre aux demandes des Unités Territoriales de la DIRECCTE.

7.4. Identification des organismes relais

Les organismes relais désignés par le comité de pilotage sont :

- Réseau en scène Languedoc-Roussillon, association régionale de coordination et de diffusion des arts du spectacle en Languedoc-Roussillon, ayant son siège social au 8 avenue de Toulouse - CS 50037 - 34078 Montpellier Cedex 3, pour l'axe 1 et l'axe 4 de cet accord,
- L'association des CIBC du Languedoc-Roussillon, Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences, 121 rue d'Athènes – Villa Hadriana 34000 Montpellier, pour l'axe 2 de cet accord,
- L'AFDAS, OPCA et OPACIF des branches, ayant son siège au 66, rue Stendhal, 75999 Paris Cedex 20, pour l'axe 3 de cet accord.

Article 8 - Comité de pilotage

Pour assurer le suivi du présent accord cadre, il est institué parmi les signataires et membres associés du présent accord cadre un Comité de pilotage, placé sous l'égide du COREPS Languedoc-Roussillon.

8.1. Composition

Le Comité de Pilotage de l'accord est composé de représentants :

- des services de la DIRECCTE,
- des services de la DRAC,
- de la CPNEF-SV.
- de la CPNEF-AV,
- des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, signataires des conventions collectives du secteur, disposant d'une représentation en région,
- de l'AFDAS,
- de l'ARACT Languedoc-Roussillon,
- du CIBC Languedoc-Roussillon,
- de Pôle Emploi,
- du CMB.
- d'AUDIENS,
- du CRGE Languedoc-Roussillon,
- de Réseau en scène Languedoc-Roussillon,
- de Languedoc-Roussillon Cinéma,

et de toute représentation professionnelle, institutionnelle ou tutélaire qui lui semblera utile.

Par le biais de la Commission Emploi/Formation du COREPS, le Comité de Pilotage de l'ADEC régional assurera un lien permanent avec le Comité de pilotage de l' « Accord Cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel en Languedoc-Roussillon ».

8.2. Missions

Ce Comité assure principalement les missions suivantes :

- Il émet un avis sur les actions présentées,
- Il prend acte des montants des différentes aides proposées sur l'ensemble du programme d'actions,
- Il examine les bilans intermédiaires et annuels (quantitatifs et qualitatifs) des conventions financières.
- Il suit l'exécution du plan d'actions mis en œuvre par l'organisme relais,
- Il examine les modalités d'évaluation prévues pour chaque action et les valide. Il peut également imposer des indicateurs d'évaluation qu'il estime pertinents et indispensables au suivi et à l'évaluation de l'action.

Pour l'élaboration et la mise en œuvre des actions, il pourra solliciter la participation d'organismes experts et associés.

8.3. Evaluation

Le comité de pilotage s'assure du degré de réalisation des engagements souscrits au titre du présent accord et propose le cas échéant des modifications pour en favoriser le développement et en améliorer la gestion.

Article 9 - Comité technique

Un Comité technique, instance de mise en œuvre et de suivi, est constitué.

9.1. Composition

Le Comité technique est composé comme suit :

- des membres du Comité de pilotage,
- des principaux partenaires concernés par les travaux d'observation et d'évaluation des dispositifs emploi/formation (CARIF, Légi Spectacle, OREF, ObsTer, ...),

et de toute représentation professionnelle, institutionnelle ou tutélaire qui lui semblera utile.

Ces organismes experts pourront aussi en tant que de besoin, être invités au Comité de pilotage.

9.2. Mission

Le Comité Technique se réunira autant que de besoin pour :

- proposer les projets de mise en œuvre assortis des coûts de financement, au Comité de Pilotage,
- proposer au Comité de pilotage les outils et résultats des évaluations annuelles, au travers d'indicateurs de résultats.

Article 10 - Secrétariat de l'accord

Aux fins d'assurer le lien des travaux de l'accord avec ceux du COREPS, en tant que structures régionales, chargées notamment de l'animation du COREPS, le secrétariat de l'accord est confié à Réseau en scène Languedoc-Roussillon en lien avec Languedoc-Roussillon Cinéma.

Le secrétariat est chargé de :

- l'animation générale de l'accord en lien étroit avec l'AFDAS et le CIBC,
- la définition des ordres du jour, la collecte et la préparation des documents de travail,
- l'envoi des convocations aux réunions du comité de pilotage et du comité technique, après concertation sur les dates,
- la rédaction des comptes rendus.

Article 11 - Contrôle

Les cocontractants et organismes relais doivent produire, sur simple demande, tout document justificatif des coûts réels encourus et effectivement payés, ainsi que tout document nécessaire au suivi et à l'évaluation des actions conventionnées.

Ils s'engagent à utiliser un système de comptabilité séparée ou une codification adéquate pour les projets cofinancés par le FSE. Un système extra comptable par enliassement des justificatifs pourra être retenu.

Ils s'engagent, en cas de contrôle opéré par toute autorité régionale, nationale ou communautaire habilitée, à présenter toutes les pièces justificatives qu'ils conservent durant dix ans après le dernier paiement.

Ils sont tenus d'informer l'ensemble des organismes bénéficiaires des aides qu'ils sont susceptibles de subir des contrôles par les mêmes instances communautaires, nationales ou régionales de contrôle, et qu'ils ont les mêmes obligations de comptabilité séparée et de conservation des pièces justificatives.

Article 12 - Révision - Dénonciation

Le présent accord peut être réexaminé à la demande de l'une ou l'autre des parties, plus particulièrement dans le cas de modifications dans le dispositif général de financement de la formation professionnelle.

En outre, les clauses du présent accord peuvent faire l'objet d'ajustements par voie d'avenants, sous réserve de validation par le comité régional de pilotage.

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues au présent accord, celui-ci peut être dénoncé à la demande d'une des parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois, sous réserve que des dispositions soient prises pour sauvegarder les intérêts des salariés en formation.

En cas de litige, en cours d'exécution ou à l'expiration du présent accord cadre, les signataires conviennent d'une tentative de conciliation amiable, puis, si besoin, par un expert désigné d'un commun accord.

A défaut de conciliation, les litiges sont soumis au tribunal administratif de Montpellier.

Article 13 - Information et communication

Les différents partenaires veillent à assurer la communication de cet accord cadre et des plans d'actions mis en œuvre qui en découlent, auprès des salariés et des employeurs des branches professionnelles concernées et des acteurs publics.

Tout document produit dans le cadre du présent accord devra faire figurer le logo des partenaires concernés.

Article 14 - Modalités financières

Les modalités financières du présent accord sont négociées chaque année, après évaluation des actions réalisées, d'une part, et en fonction des budgets ministériels alloués au dispositif EDEC/ADEC en Languedoc-Roussillon, d'autre part.

Article 15 - Durée

Comme au niveau national, le présent accord cadre est conclu pour une durée de réalisation des opérations afférentes de trois années, du 15 octobre 2009 au 15 octobre 2012, hors remise du bilan final et du rapport d'évaluation qui seront présentés avant le 1er octobre 2012.

En conséquence, les dispositions contractuelles du présent accord entrent en vigueur au 15 octobre 2009 et prennent fin au 15 octobre 2012.

Fait à Montpellier, le ,,/,,/,,

En X exemplaires originaux

Signatures

Pour l'Etat,

M. Claude BALAND, Préfet de Région



Pour la CPNEF-SV

M. Jean-Joël LE CHAPELAIN Président



Pour la FESAC,

M. Jean-Marc URREA, Délégué régional SYNDEAC



Pour le SMA,

M. Pascal CHEVEREAU, Secrétaire national



Pour l'AFDAS,

M. Jean VOIRIN Président



Pour la CPNEF-AV,

M. Jack AUBERT, Président



Pour le SYNAVI,

Mme Cécile MOULIN, Présidente



Pour la FNSAC CGT,

Mme. Eva LOYER, Secrétaire générale de l'URF



Pour le Groupe AUDIENS,

M. Jean VOIRIN Président



Pour le CMB,

M. Lionel MOREAU Président Pour le CIBC Languedoc-Roussillon,

M. Jean CROS Président





Pour l'ARACT Languedoc-Roussillon,

M. Bruno COSTIGLIOLA Président

Pour le CRGE Languedoc-Roussillon,

M. Jean-Louis PAGES Président





Pour Réseau en Scène Languedoc-Roussillon,

Mme. Solange DONDI Présidente Pour Languedoc-Roussillon Cinéma,

M. Jean-Marc URREA Président





ANNEXES

- > Annexe 1 : photographie socio-économique de la branche en Languedoc-Roussillon
- > Annexe 2 : schéma organisationnel des filières de formation de la branche
- > Annexe 3 : glossaire des termes et sigles utilisés

ANNEXE 1

Photographie socio-économique de la branche en Languedoc-Roussillon

1. Quelques données nationales⁶

La branche comprend les activités marchandes classiques des secteurs du cinéma, de l'audiovisuel (télévision + radio), du spectacle vivant et de la production de disques et de DVD, ainsi que des activités culturelles non marchandes, notamment associatives.

Le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma regroupe un ensemble de situations très variées en termes d'activités, de métiers, de statuts de structures et de finalités, d'entreprises et de tailles de bassin d'emplois régionaux.

Ces secteurs connaissent une croissance durablement supérieure à celle de l'économie générale, leur poids économique est d'environ 20 milliards d'euros et ils occupent environ 300 000 personnes (comme l'industrie automobile).

C'est un secteur qui, en plus de ses propres spécificités, produit des effets indirects sur d'autres secteurs d'activités (il nourrit la demande pour nombre d'activités en amont) et est également source d'externalités importantes (attractivité des territoires, lien social) supérieures à celles constatées dans d'autres secteurs.

C'est un secteur qui touche massivement les français qui passent chaque année 63 milliards d'heures à regarder la télévision, un film, un spectacle, pour 34 milliards d'heures passées au travail.

Les branches professionnelles sont confrontées à un contexte social difficile qui touche les artistes, techniciens, personnels administratifs : évolutions artistiques, technologiques, règlementaires, organisationnelles et des politiques publiques qui ont des effets majeurs sur l'économie et l'emploi ; croissance forte et constante du nombre de professionnels, tandis que l'offre de travail augmente de façon plus mesurée, créant un déséquilibre structurel entre offre et demande d'emploi et précarité durable.

Les situations individuelles se sont dégradées. L'insertion professionnelle des primo entrants est longue et mal assurée, et beaucoup de plus anciens se trouvent confrontés à l'obligation de devoir évoluer / se reconvertir (conditions de travail, « jeunisme », usure physique générée par certains métiers, évolution des technologies et de l'environnement professionnel).

-

⁶ Cf. rapport JP GUILLOT oct. 2005

Les diplômes sont rarement une condition pour entrer dans des métiers où la cooptation reste un facteur primordial. Les niveaux d'études sont en moyenne plus élevés que dans d'autres secteurs de l'économie.

La désintégration des marchés du travail et l'absence de gestion prévisionnelle des emplois rend les conversions difficiles. Pourtant de nombreux métiers artistiques et techniques imposent des reconversions précoces ou régulières : danseurs, circassiens, électriciens, machinistes ...

2. Les données de la Région Languedoc-Roussillon⁷

Le secteur culturel y regroupe, pour des activités diverses (arts vivants, cinéma, audiovisuel, création ou préservation du patrimoine, édition, impression ou reproduction de livres, sons, etc.), 2 700 établissements du secteur privé.

Ces 2 700 établissements ont offert près de 27 500 postes de travail salariés à plus de 23 200 personnes qui ont parfois, durant l'année, occupé plusieurs postes de travail dans plusieurs établissements.

Ces postes culturels représentent 2,7% des postes de l'ensemble du secteur privé.

L'Ile de France compte près de 9% des postes salariés du privé dans le secteur culturel, mais le Languedoc-Roussillon se situe dans les régions de tête, avec Limousin, Poitou Charente, Provence Alpes Côte d'Azur et Auvergne. Et dans le spectacle vivant, la région, avec 1,7% des emplois salariés privés, frôle l'Île de France (1,9%). Ce poids important montre le dynamisme de l'activité.

Peu stables, les emplois représentent 7 900 personnes en équivalent temps plein. Ils durent en moyenne 550 heures par an, contre 900 heures dans l'ensemble du secteur privé.

3. Le spectacle vivant en région

Les structures en Languedoc-Roussillon⁸

En 2005, plus de 1 200 établissements (45%) produisent du spectacle vivant, la plupart exerçant principalement une activité artistique (compagnies, troupes, orchestres...).

Les structures sont plus souvent de type associatif que la moyenne du secteur privé (44% contre 9%) et notamment dans le spectacle vivant : 84% des structures sont associatives.

-

⁷ Cf. données INSEE 2007

⁸ Cf. données INSEE 2007

De plus petite taille en moyenne que l'ensemble des établissements privés de la Région. 84% d'entre eux salarient moins de 5 personnes en fin d'année contre 74% pour l'ensemble du secteur privé. Dans les arts vivants, ce taux dépasse les 90%.

Un tiers des communes de la région, plutôt dans les aires urbaines, hébergent un établissement culturel, un quart d'entre d'elles accueillant un établissement du spectacle vivant.

Les quatre communes les plus peuplées de la région (Montpellier, Nîmes, Perpignan et Béziers) regroupent 37% des établissements culturels et 47% des emplois. Montpellier arrive largement en tête avec 20% des établissements et 29% des emplois.

Les emplois⁹

Les salariés du secteur forment un univers composite. Les modes de fonctionnement et de socialisation sont variés. À leur image, les classifications, les frontières s'interpénètrent au gré des choix artistiques et des métissages d'esthétiques.

Il existe une multitude de métiers, certains constituant une spécialité rare et d'autres abritant des milliers de salariés. Cette complexité se retrouve dans les nomenclatures et contrarie les comparaisons et les analyses.

La population de salariés du spectacle travaillant en Languedoc-Roussillon est composée en 2003 de 15 672 personnes dont 90% de salariés en CDD et 10% de salariés en CDI supérieur à 12 mois consécutifs.

Les emplois permanents, 1 633 personnes en 2003, sont essentiellement des emplois à temps partiel générant des revenus faibles ce qui induit une précarisation voire une paupérisation qui touche aussi ce type de contrat. Le spectacle vivant crée trois fois plus d'emploi permanent que l'audiovisuel. Il y a 9% de cadres et les artistes ne représentent que 1% de l'effectif de permanents.

L'Hérault concentre 60% des effectifs permanents, très en dessus de sa mesure démographique (40%). La proportion dépasse les 69% si l'on ne considère que le spectacle vivant. L'Aude est le département le plus pauvre en emplois permanents par rapport à son nombre d'habitants. Cette centralisation des emplois permanents dans l'Hérault pose la question du développement de l'activité dans les autres départements.

Les salariés en CDD, 14 150 personnes en 2003, ont une mobilité très forte en termes de types d'employeurs et de postes occupés puisque plus de 30% d'entre eux travaillent pour des entreprises de codes NAF différents et/ou occupent des fonctions diverses.

⁹ Extraits de l'étude sur l'emploi – Légi Spectacle 2006

Leurs revenus annuels sont très faibles, environ quatre fois moins élevés que ceux des permanents et ceci justifie leur lutte pour l'amélioration de leurs conditions d'emploi et la sauvegarde d'un système de solidarité pérenne et juste au sein de l'UNEDIC.

Ils sont composés à 76% d'artistes, 21% de techniciens et administratifs non cadres et 3% de cadres. On a donc une typologie en négatif par rapport aux emplois permanents. AUDIENS classe leurs employeurs en quatre groupes : le spectacle vivant, l'audiovisuel, les « Autres codes NAF » et les organisateurs de manifestations occasionnelles.

Ces derniers emploient 41% des effectifs en CDD. Le segment des manifestations occasionnelles est donc le plus important devant celui du spectacle vivant «professionnel» qui emploie 34% des salariés. Les manifestations occasionnelles concernant essentiellement le spectacle vivant, le cumul des deux donne 75% des effectifs salariés.

La population de salariés en CDD est assez harmonieusement répartie dans les départements avec des écarts beaucoup moins importants que ceux des permanents par rapport à la répartition démographique : 45% se trouvent dans l'Hérault, 24% dans le Gard, 15% dans l'Aude, 13% dans les Pyrénées-Orientales et 3% en Lozère.

En 2005, 4 644 salariés résidant en Languedoc-Roussillon sont des bénéficiaires des Congés Spectacles. Pour cette source, les artistes représentent plus de 71% des effectifs et les techniciens 29%.

Les artistes travaillent moins de jours par an que les techniciens : 47 jours pour les premiers et 78 pour les seconds. En revanche, les salaires bruts journaliers moyens sont plus élevés pour les artistes que pour les techniciens.

Les salariés des arts vivants, travaillant plus souvent avec plusieurs établissements différents, occupent en moyenne 1,3 poste de travail dans l'année contre 1,1 pour les autres activités du spectacle.

Du fait de la forte proportion d'emplois « spectacle vivant », l'emploi culturel a, dans la région, globalement un caractère plus saisonnier que celui de la France métropolitaine : le nombre d'emplois dans le spectacle vivant varie de 4 000 en début et fin d'année à près de 7 000 en juillet. De mai à octobre plus de 6 000 personnes sont salariées chaque jour dans le spectacle vivant privé.

Le pic d'emploi dans l'animation de loisirs est plus important encore. Les effectifs salariés de ce secteur doublent en juin et triplent en juillet août.

Dans les arts vivants, la moitié des emplois culturels sont localisés dans les quatre communes les plus peuplées et un tiers dans la commune de Montpellier.

La première conséquence de l'atomisation des entreprises est que la GRH est particulièrement déficiente ou absente des structures. Hormis dans quelques rares grandes structures, la GPEC est un concept inconnu.

Dans le souci d'adapter l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle continue à ces structures et publics particuliers, les partenaires sociaux ont confié à l'AFDAS, OPCA du secteur, la gestion des plans de formation des intermittents.

En 2005, il y a 7 036 demandeurs d'emploi du spectacle en Languedoc-Roussillon.

Jusqu'en 2003, la progression des effectifs est constante. Entre 2003 et 2005, une inversion de tendance se produit dans l'évolution du nombre de demandeurs d'emplois dont les effectifs chutent de 5,2%. On peut y voir une influence du nouveau protocole d'accord de 2003 sur les annexes VIII et X.

En 2005, il y a 3 501 intermittents du spectacle en Languedoc-Roussillon soit près de la moitié des demandeurs d'emploi du spectacle.

Les salariés en Languedoc-Roussillon sont soumis à des conditions précaires d'exercice de leur métier, qu'ils soient permanents ou en CDD.

Les emplois permanents sont réservés aux techniciens et administratifs non cadres. Leurs contrats sont des contrats en temps partiel et leurs revenus modestes.

Les salariés en CDD sont fortement mobiles et sont principalement des artistes.

Leurs rémunérations sont faibles et ils sont soumis à une concurrence impitoyable.

La formation

En région un travail de repérage des propositions des formations professionnelles est venu compléter, depuis 2007, l'étude diagnostique menée par le Cabinet Ithaque sous l'égide du COREPS.

Ce travail mené par Réseau en scène Languedoc-Roussillon permet de donner quelques indicateurs :

- 242 organismes identifiés comme étant potentiellement formateurs en 2007,
- 52 organismes ciblés comme disposant d'un numéro d'enregistrement DRTEFP et dispensant de la formation professionnelle dans le spectacle vivant,
- 39 structures retenues comme ayant une activité significative en 2008,
- 150 actions de formation environ en 2008.

De fait, sur notre territoire, il n'existe pas encore d'acteur majeur identifié en tant qu'organisme de formation à dimension transversale, à l'image de ce qui peut exister dans d'autres régions sous forme de structures « parapubliques » (ARCADE - PACA) ou par le biais d'initiatives de droit privé (SARL Artès/Artek formation) par exemple.

L'absence de spécialisation des structures autour des activités de formation s'explique notamment via le faible volume de ces activités. On peut aussi l'expliquer par l'histoire des organismes porteurs. La mise en place de leur dispositif de formation s'est souvent faite en aval de projets artistiques ou de projets d'accompagnement des entreprises culturelles.

Cela situe les activités de formation en tant qu'activité seconde, ce qui pose la question de leur structuration.

Bien que le secteur trouve sa véritable spécificité dans les formations artistiques, les propositions ont plus de mal à s'adapter au cadre juridique contraignant de la formation professionnelle continue et prennent bien souvent la forme de stages ou de masterclasses. C'est la raison pour laquelle la part d'actions techniques ou administratives est importante.

Sans surprise, le département de l'Hérault et notamment Montpellier polarisent les activités de formation de la Région Languedoc-Roussillon. L'Aude et la Lozère n'en développent pas. Néanmoins, certains organismes sont en capacité de produire des actions de formation sur mesure, sur l'ensemble du territoire.

Un des enjeux des organismes de formation du secteur culturel est de s'inscrire dans une dynamique d'analyse des besoins et non plus dans une logique d'offre. La structuration naturelle des organismes – autour des structures de création notamment – concourt à générer des propositions de formation dont on peut légitimement remettre en cause l'apport, en termes d'employabilité des stagiaires ou en termes d'amélioration des parcours et propositions artistiques.

Parmi les formations destinées aux professionnels du secteur, un grand nombre d'entre elles est construit selon des modes assez proches du secteur traditionnel. On peut donc leur appliquer les clefs de lecture en vigueur dans ces secteurs (démarche qualité, certification, information via les CARIF...).

Ce n'est pas le cas des propositions artistiques qui s'inscrivent dans une réelle spécificité de pratiques et qui sont plus difficilement transposables. Et de fait, un grand nombre de ces propositions formatrices (stages...) n'ont pas vocation à intégrer les dispositifs relatifs à la Formation Professionnelle Continue. Peut-être serait-il utile de réfléchir aux moyens de mutualiser les énergies et l'information les concernant, indépendamment des dispositifs législatifs spécifiques.

Au reste, les caractéristiques de l'activité semblent nécessiter un appui institutionnel, notamment en ce qui concerne les propositions artistiques ; propositions qui n'entrent pas dans une logique concurrentielle, contrairement à la plupart des propositions existantes sur le marché de la formation.

Les parcours professionnels¹⁰

La très grande majorité des entreprises du spectacle vivant considère que :

- La qualification de leur personnel administratif est globalement satisfaisante. L'indice de satisfaction est moindre pour les entreprises d'audiovisuel (65% d'entre elles) ;
- Idem pour le personnel technique ;
- Idem pour le personnel artistique dans le spectacle vivant (85%), mais beaucoup moins pour l'audiovisuel (58%).

Parmi les entreprises qui considèrent que la qualification de leur personnel n'est pas toujours en adéquation avec leur besoin, les raisons invoquées sont : l'absence de formation professionnelle régionale spécifique au secteur, la difficulté à rétribuer du personnel qualifié.

Quand le personnel permanent d'une entreprise n'a jamais ou rarement suivi de formation, les principales raisons en sont :

- Le manque de temps (28% des réponses) ;
- Le manque de financement (24%);
- L'absence de formations adaptées sur la région (17%).

Si le personnel permanent et intermittent a suivi des formations, elles se sont déroulées :

- Dans les trois-quarts des cas à l'extérieur de l'entreprise ;
- Dans 60% des cas en Languedoc-Roussillon et dans un peu plus de 20% en Ile-de- France, plus occasionnellement en PACA et dans d'autres régions (dont Rhône-Alpes).

86% des entreprises déclarent ne pas avoir de plan de formation. Cependant, ce pourcentage décroît avec l'effectif permanent de l'entreprise : 64% des entreprises de 20 salariés et plus ont un plan de formation annuel.

La moitié des entreprises enquêtées déclarent intervenir pour que les intermittents se forment en leur donnant des conseils personnels et en leur indiquant des organismes de formation. Seules un peu plus de 10% des entreprises ont reçu des demandes pour des formations de longue durée émanant de leurs salariés, mais près de 60% d'entre elles ne voient pas d'obstacle au départ de salariés en formation de longue durée (plus de 200h).

Toutefois, bon nombre d'entreprises soulèvent le problème du remplacement des personnels en formation longue durée.

Les trois quarts des entreprises ne voient pas d'obstacle à accueillir des salariés en contrat de professionnalisation. Cependant, il est mentionné que la petite taille des entreprises est un obstacle à cette prise en charge, notamment en termes d'encadrement possible de ces salariés.

L'amélioration des compétences est le premier objectif assigné à la formation dans les structures (30% des réponses), suivi par l'apport de nouvelles compétences (25%).

Ces résultats peuvent sembler contradictoires avec les indices de satisfaction affichés par les entreprises sur la qualification de leur personnel. Enfin, l'objectif de faciliter la polyvalence arrive en troisième position (18% des réponses).

Côté salariés, 67% des techniciens et 52% des artistes déclarent envisager de suivre une formation au cours des trois prochaines années.

 $^{^{10}}$ cf. op cité – Ithaque – étude sur l'emploi, la formation et les parcours professionnels - 2006

Les réponses se répartissent sur plus d'une trentaine de domaines de formation. Les plus souvent évoqués sont dans l'ordre : les techniques du son, la musique, le chant, la bureautique et les langues. Les principaux obstacles à la formation professionnelle cités par les répondants sont à part égale :

- Des freins d'ordre administratif
- L'insuffisance de prise en charge
- L'insuffisance de l'offre de formation régionale.

Le secteur culturel est le premier secteur d'insertion pour 55% des artistes et 43% des techniciens. Les autres secteurs d'entrée dans la vie relèvent essentiellement du commerce/artisanat, du BTP ou de l'industrie.

Pour les techniciens, ne pas avoir d'emploi permanent est d'abord "une situation imposée par le marché du travail", puis "un choix de vie" et "un choix professionnel". Pour les artistes, c'est d'abord "un choix professionnel", puis "un choix artistique" et enfin "une situation imposée par le marché du travail". C'est ensuite pour les artistes comme pour les techniciens "synonyme de précarité d'emploi".

4. Le cinéma & l'audiovisuel en région

Contexte général

Sur le plan national, le secteur de l'audiovisuel et du cinéma est dans le champ culturel le plus dynamique économiquement parlant : 1,2 milliard d'euros investis en 2007 dans la production de longs métrages, même chiffre pour les œuvres destinées à la télévision (le chiffre serait beaucoup plus élevé pour la télévision si l'on prend en compte les émissions de flux).

Ce secteur relève bien de la culture mais est aussi une industrie dont les coûts de production et de promotion sont très élevés. Ainsi à titre exemple, le coût moyen de production d'un long métrage français est en 2007 de 5,43 millions d'euros.

Qu'il s'agisse des activités de production, de diffusion (télévision et radio) ou d'exploitation (cinéma et activités de prestation technique), ce secteur est marqué par un contexte d'évolution technologique important : usage en voie de généralisation des techniques numériques, convergences des supports de diffusion (télévision, internet, téléphonie mobile). L'audiovisuel et le cinéma sont aussi marqués par une mondialisation des marchés que favorise la standardisation des méthodes de production et des formats.

Mais ce dynamisme est très inégalement réparti sur le territoire : une très grande partie de l'activité dans le secteur est centralisée en lle de France. De nombreux facteurs expliquent ce phénomène : des raisons historiques (cinéma et surtout télévision ont longtemps été conçus comme des outils « politiques » par les gouvernants), sociologiques (le financement des œuvres repose sur un nombre relativement restreint de décideurs en majorité implantés à Paris), économiques (les moyens de production et de diffusion les plus importants sont tous localisés en région parisienne).

Alors que cinéma et audiovisuel bénéficient depuis plus de 60 ans d'un soutien financier public unique au monde par son volume (le compte de soutien du Centre National de la Cinématographie a atteint en 2007 : 505 millions d'euros), la décentralisation reste dans le secteur une idée neuve. C'est seulement depuis les années 90 que des politiques régionales de développement du cinéma et de l'audiovisuel se sont mises en place. Désormais l'ensemble des régions s'est lancé dans de telles politiques, à travers des conventions avec le CNC. Mais, même s'il est en constante augmentation, le financement régional reste modeste : moins de 10% du financement public total.

Cette surconcentration parisienne de l'activité a pour conséquence un déséquilibre dans la répartition des entreprises et des ressources humaines entre Paris et les régions.

Les structures en Languedoc-Roussillon

Sur les 2 700 établissements privés qui composent le secteur de la culture en Languedoc-Roussillon, environ 240 (soit 9%) sont dans l'audiovisuel. Ces établissements sont souvent de petite taille, un certain nombre de type associatif et une fois sur deux localisés dans l'Hérault et un quart dans le Gard.

Sur l'ensemble des entreprises d'audiovisuel et de cinéma en Languedoc-Roussillon., les entreprises implantées en région sont pour la plupart d'entre elles des entreprises d'exploitation cinématographique ou des sociétés de production audiovisuelle. L'activité de ces dernières est dans la plupart des cas consacrée au documentaire et aux films institutionnels.

Une entreprise sur 4 n'a pas de salarié hors intermittent. Plus de la moitié des entreprises n'a pas recruté de permanents au cours des 3 dernières années (54%).

La moitié de ces entreprises a également une activité de formation professionnelle dont le public est amateur dans plus de la moitié des cas.

Les entreprises sont dans une économie risquée et instable, et sont fortement dépendantes d'aides financières publiques ou professionnelles. Une bonne partie d'entre elles est en quête de moyen de pérennisation ; de fait, donc peu en mesure d'identifier précisément les besoins en compétences, mesurer les évolutions dans une démarche prospective et d'accompagner au mieux leurs salariés.

Enfin, l'organisation de la production par projets dans une économie de prototype qui fut l'apanage du cinéma s'est imposée comme mode prépondérant d'organisation du travail.

Cette flexibilité s'est progressivement substituée aux modes traditionnels d'organisation et de contractualisation professionnelle.

La première conséquence de l'atomisation des entreprises est que la GRH est particulièrement déficiente ou absente des structures. Hormis dans quelques rares grandes structures, la GPEC est un concept inconnu.

Dans le souci d'adapter l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle continue à ces structures et publics particuliers, les partenaires sociaux ont confié à l'AFDAS, OPCA du secteur, la gestion des plans de formation des intermittents.

Les emplois

En Languedoc-Roussillon, environ 10% des salariés du secteur culturel travaillent dans l'audiovisuel. Les salariés de l'audiovisuel travaillent en moyenne 740 heures par an et presque la moitié d'entre eux dépassent les 500 heures. Ce sont plus souvent des hommes (62%) et ils sont les mieux rémunérés du secteur culturel.

Les emplois occupés sont un peu plus stables que dans le spectacle vivant : 71% des salariés de l'audiovisuel connaissent une seule période d'emploi dans l'année et 9% exercent un emploi dans un secteur non culturel.

Enfin, seulement la moitié des employeurs de l'audiovisuel se situent sur le territoire régional (contre 75% pour l'ensemble des salariés de la culture). Les autres employeurs sont localisés à 38% en île de France et 5% en PACA.

Le secteur culturel, et notamment l'audiovisuel, emploie plus de salariés venant d'une autre région que les autres secteurs d'activité. Ces salariés résidant hors Languedoc- Roussillon occupent 20 % des emplois culturels de la région.

Les quatre communes les plus peuplées de la région - Montpellier, Nîmes, Perpignan et Béziers - regroupent une grande partie des professionnels du cinéma et de l'audiovisuel.

L'Hérault totalise à lui seul plus de la moitié des intermittents indemnisés en Languedoc-Roussillon, devant le Gard (environ 25%).

Les principaux employeurs de l'audiovisuel sont les « Entreprises de réalisation » et de production de films (28%), la télévision (21%), devant les prestataires techniques (18%).

Enfin, 70% des professionnels n'auraient pas d'autre activité professionnelle que celle d'artiste ou de technicien du secteur (ex. autre activité : intervention en milieu scolaire).

La formation¹¹

L'offre de formation professionnelle initiale et continue a été peu observée, des travaux sont en cours. De plus, s'il est relativement aisé de répertorier l'offre publique, le maquis de l'offre privée est de prime abord plus difficile à pénétrer.

L'offre de formation initiale n'est pas coordonnée, et pour beaucoup de métiers les filières sont incomplètes voire inexistantes.

Le nombre de formations supérieures important participe au problème d'insertion (flux nombreux d'entrants et déséquilibre offre d'emploi/demande d'emploi). L'insertion professionnelle est d'ailleurs souvent liée à la cooptation ce qui rend délicate l'insertion professionnelle des jeunes entrants. Les filières sont parfois incomplètes et les débouchés incertains.

En Languedoc-Roussillon, 68 organismes de formation ont été recensés pour l'audiovisuel, le cinéma et le multimédia. Ces organismes sont majoritairement dans l'Hérault. Sur les 68, 32 font de la formation initiale, 28 de la formation continue et 8 sont mixtes.

Un professionnel sur deux a un niveau de formation égal ou supérieur à bac+2 mais de toute façon c'est une population peu formée spécifiquement au secteur.

De plus cette population a un usage limité de la formation professionnelle.

Les techniciens sont plus positifs (30%) que les artistes (23%) sur l'impact de ces formations sur le déroulement de leur carrière. Cependant, 67% des techniciens et 52% des artistes envisagent de suivre une formation au cours des 3 prochaines années.

Enfin, il existe un vrai problème d'information concernant la formation. Malgré les effort de l'OPCA, présent en région, globalement les professionnels se disent peu ou mal informés.

Un tiers voudrait faire valoir ses droits à la VAE. Mais quel titre ou diplôme ? Et un quart envisagerait de faire un bilan de compétences.

Les principaux obstacles à la formation sont : des freins d'ordre administratif ; un manque de temps ; une insuffisance de prise en charge et une insuffisance de l'offre de formation régionale (et l'inadaptation au secteur, la localisation, la qualité parfois médiocre des formations dispensées, le manque d'information, l'absence de coordination régionale, le coût, les conditions d'accès...).

 $^{^{11}}$ cf. op cité – Ithaque – étude sur l'emploi, la formation et les parcours professionnels - 2006

ANNEXE 2

Schéma organisationnel des filières de formation de la branche

S Z E P S		Forma	Formation professionnelle	onnelle	
Nucana Standards . nother	INI	INITIALE		CONTINUE	E
Quand?	Avant la vie active, ou à son démarrage	ытаge	Pendant la vie active		
Quoi?	Formations longues et certifante	et certifantes (= diplômes, titres, CQP)	Formations courtes (stages, modules) et parfois des formations longues et cert	Formations courtes (stages, modules) et parfois des formations longues et certifiantes (= diplômes, titres, CQP)	titres, CQP)
A l'initiative de ?	La personne		De l'employeur / Du salarié / Du demandeur d'emploi	/ Du demandeur d'emploi	
Pour quels objectifs?	Acquisition de connaissances, at (logique de qualification)	Acquisition de connaissances, attitudes et compétences fondamentales (logique de qualification)	- Maintien dans l'emploi - Développement des comp - Retour à l'emploi	Maintien dans l'emploi (logique d'adaptation) - Développement des compétences (logique d'évolution / mobilité) Retour à l'emploi (logique de réinsertion)	nobilité)
	Statut des publics	Modalités	Statut des publics	Financeurs	Dispositifs
	Elèves / Etudiants	Formation en établissements publics ou privés	Salariés	Entreprises	- Plan de formation - Période de professionnalisation
		Pas de financement		OPCA /OPACIF: - AFDAS -UNIFORMATION	 Contrat de professionnalisation Congé individuel de formation Droit individuel à la formation
	Apprentis	Apprentissage (contrat de travail comportant une		+ financements Etat et Conseils régionaux)	 Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) Bilan de compétences
		période de formation dans un CFA).	Agents de la fonction publique territoriale	CNFPT	 Stages catalogues Formations spécialisées
Comment?		F nancement des Conseuts régionaux	Demandeurs d'emploi	Pole emploi (+ financements Etat	- Actions de formations conventionnées
				et Conseils regionaux.)	(dans le cadre du PPAE) - Prestations accompagnent / orientations
				Conseils régionaux (+ financements Etat)	Actions de formations (dans le cadre du CPRD) - Prestations d'accompagnement - A ides diverses, chèque VAE.
				 Etat	Actions de formation : lutte illettrisme, détenus, réfugiés

ANNEXE 3 Glossaire de sigles et termes utilisés

Libellé	Description
Action de formation	S'entend de toutes les initiatives visant à former et entrant dans le champ d'application des dispositifs relatifs à la formation professionnelle continue. Ce sont les actions de pré-formation et de préparation à la vie professionnelle, d'adaptation, de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience
Action de formation conventionnée	Une action de formation au du Code du travail est dite conventionnée lorsqu'elle fait l'objet d'une convention professionnelle conforme. Ces conventions fixent les contenus, les modalités de réalisation ainsi que les objectifs à atteindre en contrepartie d'une contribution financière de l'action de formation : directe s'il s'agit d'un achat dans le respect des règles du Code des marchés publics en vigueur, indirecte s'il s'agit de subventions de fonctionnement consenties à l'organisme pour mettre en œuvre cette action.
ADEC	Actions de développement de l'emploi et des compétences
AFDAS	Fonds d'Assurance Formation des Secteurs de la culture, de la communication et des loisirs
AIF	Aide Individuelle à la Formation
AIO	Accueil Information Orientation
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
API	Programme Action Préparatoire à l'Insertion
Aptitude	Capacité supposée à exercer une activité (tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir).
ARACT	Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail
ASSEDIC	Les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (communément appelées Assédic) sont des associations françaises loi de 1901, créées à partir de 1958. Les missions: - affilier les entreprises; - procéder à l'inscription des demandeurs d'emploi; - recouvrer les cotisations sociales et effectuer le paiement des indemnités de chômage; - assurer le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en collaboration avec l'ANPE.

d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions	Attestation des acquis	Document délivré au stagiaire par les dispensateurs de formation,
CARIF Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation CCN Convention Collective Nationale CDD Contrat à Durée Déterminée CDDU Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDI Certification professionnelle Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Certification Professionnelle CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs		reconnaissant l'acquisition de capacité à l'issue de la formation.
CCN Convention Collective Nationale CDD Contrat à Durée Déterminée CDDU Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDI Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDI Contrat à Durée Indéterminé Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (COP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Cinématographie CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle	Capacité	Ensemble de dispositions et d'acquis, constatés chez un individu.
CDDU Contrat à Durée Déterminée CDDU Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDI Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDI Contrat à Durée Indéterminé Certification professionnelle Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Certification Professionnelle CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale COMPétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle Centre Ressources des Groupements d'Employeurs	CARIF	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation
CDDU Contrat à Durée Déterminée d'Usage CDI Contrat à Durée Indéterminé Certification professionnelle Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Certification Professionnelle CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale COMPÉTE COMPÉTE CENTRE National des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CCN	Convention Collective Nationale
CDI Contrat à Durée Indéterminé Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Cinématographie CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNCP Commission Nationale de la Fornation Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Compétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs	CDD	Contrat à Durée Déterminée
Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Cinématographie CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale CMFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale COMPÉTION COMPÉTION (COMPÉTION DE LA COMPÉTION	CDDU	Contrat à Durée Déterminée d'Usage
professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle. CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Cinématographie CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale COMPET Centre National de la Fonction Publique Territoriale COMPET Compétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CDI	Contrat à Durée Indéterminé
CIBC Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Cinématographie CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale COMPÉTE Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel COMP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	Certification professionnelle	professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées
CIF Congé Individuel de Formation CNC Centre National de la Cinématographie CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Compétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Compétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CIBC	Centre Interinstitutionnel des Bilans de Compétences
CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CIF	Congé Individuel de Formation
CNFPT Centre National de la Fonction Publique Territoriale Compétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CNC	Centre National de la Cinématographie
Compétence Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CNCP	Commission Nationale de la Certification Professionnelle
d'exercer convenablement une fonction ou une activité. COREPS Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale». CPNEF Commission Paritaire Nationale Emploi Formation CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	Compétence	Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité.
CPNEF AV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement		La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale».
Audiovisuel CPNEF SV Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CPNEF	Commission Paritaire Nationale Emploi Formation
Spectacle Vivant CQP Certificat de Qualification Professionnelle CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CPNEF AV	·
CRGE Centre Ressources des Groupements d'Employeurs DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CPNEF SV	·
DLA Dispositif Local d'Accompagnement	CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
	CRGE	Centre Ressources des Groupements d'Employeurs
DIF Droit individuel à la formation	DLA	Dispositif Local d'Accompagnement
	DIF	Droit individuel à la formation

DRAC	Direction régionale des affaires culturelles du Ministère de la Culture et de la Communication.
DMDTS	Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (Ministère de la Culture et de la Communication)
EDEC	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
Emploi	Ensemble des activités qu'un individu exerce régulièrement et qui lui sont attribuées en fonction de l'organisation La notion d'emploi repose sur la relation entre l'activité et l'organisation, tandis que la notion de métier repose sur la relation entre l'activité et la personne qui l'exerce. Alors que le métier est indépendant d'une organisation particulière, l'emploi résulte de l'organisation et de la division du travail, de la négociation collective. Des savoirs et des compétences requis sont référés à un emploi, mais cet emploi est spécifique à une organisation particulière (entreprise, administration, collectivité territoriale, association).
Fonction	Situation de travail dans laquelle l'organisation présente une certaine souplesse, le titulaire disposant d'un pouvoir d'influence pour élargir et enrichir le contenu de son emploi.
FONGECIF	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
Formation initiale	Ensemble des connaissances acquises en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et, dans certains cas, de la formation professionnelle.
Formation professionnelle	Se dit de toute forme d'éducation débouchant sur des qualifications pour une profession, un métier ou un emploi particulier ou les compétences nécessaires à l'exercice de cette profession, de ce métier ou de cet emploi.
Formation professionnelle continue	"La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer."

GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines
Homologation RNCP	L'homologation était une procédure de validation d'ordre réglementaire d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technologique à un niveau de formation selon la nomenclature interministérielle. Cette procédure a été abrogée par la Loi du 17 janvier 2002 qui l'a remplacée par la procédure d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prononcée après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).
LMD	Licence Master Doctorat (échelle des niveaux de formation)
Métier	C'est le travail qu'exerce l'individu dans le cadre d'une profession donnée. C'est l'ensemble des activités pratiquées habituellement pour se procurer un revenu dans un domaine donné, et qui fait appel à des connaissances plus ou moins spécialisées. Celui qui maîtrise un métier possède un ensemble de savoirs et savoir-faire spécifiques, éprouvés par l'expérience.
NAF	Nomenclature d'Actvités Française. La nomenclature d'activités a été élaborée principalement en vue de faciliter l'organisation de l'information économique et sociale. Sa finalité est donc essentiellement statistique. Elle est gérée par l'INSEE.
Objectif de formation	Compétences à acquérir, à améliorer ou à entretenir exprimées initialement par les commanditaires et/ou les formés. L'objectif de formation est l'élément fondamental du cahier des charges. Il sert à évaluer les effets de la formation. Il doit est formalisé et doit exprimer clairement les compétences visées (savoir, savoir-faire, comportements).
OPACIF	Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agrée
OREF	Observatoire Régional Emploi Formation
OPMQ AV	Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications Audio Visuel
OPMQ SV	Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications Spectacle Vivant
Poste	Situation de travail entièrement définie par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution, indépendamment de son titulaire.
PRDFP	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
Pré requis	Acquis préliminaires nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée.
Professionnalisme	Fait d'exercer un métier avec compétences. Le professionnalisme implique la maîtrise des méthodologiques spécifiques à la profession, dans l'accomplissement de ses missions spécifiques. Le professionnel possède non seulement un métier mais a atteint un certain niveau d'excellence dans l'exercice de ce métier ainsi qu'un degré suffisant d'autonomie.

Qualification	Notion qui renvoie à un jugement officiel et légitimé qui reconnaît à une personne des capacités requises pour exercer un métier, un emploi ou une fonction.
RNCP	Répertoire National de la Certification Professionnelle
TPE	Toutes Petites Entreprises
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience