

**ACCORD CADRE RÉGIONAL D' ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L' EMPLOI  
ET DES COMPETENCES DANS LE SPECTACLE VIVANT  
2010 - 2012**

ENTRE

L'Etat représenté par Monsieur le Préfet de Région Lorraine, et par délégation le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lorraine (DIRECCTE), avec le soutien de la DRAC Lorraine.

ET

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

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

ET

L'OPCA et OPACIF AFDAS représentée par sa Directrice Générale Associé en qualité d'organisme relais

- VU** la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- VU** l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,
- VU** les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,
- VU** les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- VU** la circulaire DGEFP n° 2008/09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentré des programmes 102 et 103, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- VU** l'accord national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant (accord EDEC), notifié le 29 décembre 2006 entre la CPNEF-SV et le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
- VU** l'appui technique de cadrage national sur la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la gestion des âges dans le spectacle vivant, conduit en 2007 par la CPNEF-SV et le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
- VU** l'accord-cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant (étendu par arrêté du 12 juin 2006), tel que modifié par l'avenant n°1 du 30 juin 2008 (étendu par arrêté du 16 février 2009),
- VU** l'accord interbranche du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle continue tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle,

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

**VU** le plan gouvernemental présenté le 6 avril 2009 en faveur de l'emploi des jeunes,

**Il est convenu ce qui suit :**

## **EXPOSE DES MOTIFS**

### **- Le contexte général**

Le spectacle vivant concerne les activités relatives aux arts de la scène se déroulant en public : l'art dramatique, la musique, la danse, les arts du cirque, les arts de la rue et les arts visuels.

Le spectacle vivant est un secteur d'activité artistique d'une grande vitalité qui génère des retombées économiques importantes. L'offre de spectacle est forte, de qualité, diversifiée et innovante.

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

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

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

### **- Le diagnostic régional**

Les entreprises (producteurs, diffuseurs, exploitants de salles, prestataires de services techniques) s'inscrivent dans une économie risquée et instable. En 2008, on comptabilisait 246 entreprises en Lorraine<sup>1</sup>. Majoritairement de très petite taille (96% de TPE), fortement dépendantes d'aides financières publiques ou professionnelles, et fonctionnant sur le modèle artisanal, une bonne partie d'entre elles est en quête permanente de moyens de pérennisation. De ce fait, elles sont peu en capacité d'identifier précisément les besoins en compétences et de mesurer leurs évolutions dans une démarche prospective. De plus, près de 7 913 manifestations occasionnelles ont été comptabilisées<sup>2</sup>, également génératrices d'emploi à travers les événements culturels organisés par les collectivités, les spectacles proposés par les bars, les bals etc....)

---

<sup>1</sup> Donnée AFDAS 2008 (codes NAF 923A, 923B, 923D).

<sup>2</sup> Donnée AUDIENS 2007. Les manifestations occasionnelles correspondent aux entreprises, ou employeurs, dont l'activité principale n'est pas le spectacle vivant, tels que les CHR, comités d'entreprises, comités des fêtes, particuliers, ...

Ainsi, ces dernières années, la qualité de l'emploi s'est fortement détériorée. Les difficultés touchent l'ensemble des actifs, soit **4 125 salariés permanents et intermittents au total** en Lorraine<sup>3</sup>, dont 2 123 permanents et intermittents pouvant prétendre un accès à la formation via l'Afdas. Globalement, les situations individuelles se sont dégradées : l'insertion professionnelle des primo entrants est longue et mal assurée. Ceux qui ont le plus d'ancienneté, se trouvent confrontés massivement à l'obligation d'évoluer, voire de se reconverter (du fait des conditions de travail, d'un fort "jeunisme", de l'usure physique générée par certains métiers, de l'évolution des technologies et de l'environnement professionnel).

**Aussi, dans le cadre du présent accord, l'Etat et la branche du spectacle vivant souhaitent améliorer 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.**

Sur la base de l'accord cadre national ADEC sus visé, et dans l'objectif général de lutter efficacement en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences, les partenaires conviennent de la nécessité d'engager une série d'actions en région Lorraine afin d'accompagner les professionnels dans leur carrière et de prévenir l'inadaptation des compétences.

Ce plan d'action s'appuie sur les textes conventionnels et les accords de branche établis par les partenaires sociaux afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications, construire des filières d'emplois, et faciliter l'accès à la formation des salariés tout au long de la vie.

#### - La stratégie

La stratégie à concevoir pour les domaines d'activité qui concernent en propre le spectacle vivant s'inscrit dans une démarche d'ensemble appliquée à la recherche d'effets correcteurs des impacts produits par une conjoncture dégradée sur l'activité économique et l'emploi.

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

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

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

A partir de cette observation et sur la base des données analysées, un certain nombre d'axes de formation prioritaires ont été identifiés par la branche au titre des années 2010, 2011, 2012 pour accompagner les besoins des entreprises régionales, dont il faut le souligner 96% occupent moins de 10 salariés « permanents ».

---

<sup>3</sup> Donnée AUDIENS 2007.

Ainsi, le schéma de ce plan de formation régional élaboré par l'Afdas en faveur prioritairement des TPE-PME en Lorraine vise à faire évoluer les compétences de leurs salariés, dans le but de renforcer leur qualification professionnelle et permettre un meilleur accès à l'emploi, en particulier pour les salariés intermittents (CDDU).

## **Article 1 – Champ d'application et bénéficiaires**

### 1- 1 Entreprises visées

La présente convention s'applique aux entreprises du spectacle vivant (producteurs, diffuseurs, exploitants de salles et prestataires de services techniques) dont le siège social est situé sur le territoire de la Région Lorraine.

A titre indicatif, les code APE devraient être les suivants : 90.01Z, 90.02Z, 90.04Z (anciennement 92.3A, 92.3B, 92.3D).

La priorité sera donnée aux TPE et aux PME au sens européen du terme (96 % des entreprises du spectacle vivant en Lorraine comptent moins de 10 salariés permanents<sup>4</sup>).

### 1- 2 Salariés visés

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

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

- dont l'emploi est menacé et ayant besoin d'évoluer vers un autre métier pour sécuriser leurs trajectoires professionnelles,
- dont la qualification est devenue insuffisante (suite à une absence de longue durée, ...)
- visant l'acquisition d'une certification ou d'une qualification reconnue, notamment par la VAE, en vue d'une évolution professionnelle :
- salariés ne pouvant plus pratiquer leur métier et devant engager une phase de reconversion (en particulier les métiers à haute intensité physique),
- salariés ayant besoin d'acquérir une nouvelle qualification pour assurer une mobilité professionnelle interne ou externe à la branche,
- salariés en seconde partie de carrière ou âgés de 45 ans et plus,
- salariés n'ayant plus de droits d'accès à la formation en dépit d'une expérience professionnelle établie.

La liste des publics prioritaires pourra être revue annuellement en fonction des recommandations du comité de pilotage.

---

<sup>4</sup>Données AFDAS 2008

## **Article 2- Actions éligibles pour l'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques sur l'emploi**

Le présent accord 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, actions qui correspondent à l'axe n°3 de l'accord national.

### **2-1 : Sensibiliser les entreprises à la gestion de l'emploi et aux démarches compétences**

L'objectif de cette action est d'accompagner les entreprises et les sensibiliser à la GPEC par l'animation d'actions collectives et/ou individuelles portant sur des questions de stratégie entrepreneuriale, d'organisation, de gestion économique et sociale, de ressources humaines...

### **2-2 : Adapter et développer les compétences des salariés**

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

Les formations éligibles doivent s'inscrire dans une réelle démarche de professionnalisation, qui vise avant tout la sécurisation du parcours professionnel de l'individu, quelles soient certifiantes ou qualifiantes.

Dans la mesure où l'offre de formation aux métiers du spectacle vivant est en cours de structuration, qu'il existe peu de formations certifiantes et afin d'encourager le suivi de parcours modulaires, les formations permettant l'acquisition de compétences professionnelles de base ou pointues des métiers du spectacle vivant, ou transférables, seront également éligibles.

On pourra notamment se référer au répertoire des formations professionnelles réalisé, sous le pilotage de la CPNEF SV, par l'Observatoire prospectif des métiers du SV et à la liste des formations conventionnées par l'Afdas.

### **2-3 : Concourir à la construction des parcours professionnels**

L'objectif de cette action est de promouvoir les bilans de compétences professionnels.

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

Il conviendra donc de créer un réseau de partenaires capables de mettre en œuvre la démarche de « bilan de compétence professionnel » sur la base d'un cahier des charges qui définira le contenu de la prestation et les étapes.

Les signataires de l'accord accompagneront les professionnels souhaitant bénéficier de cette prestation par la prise en charge d'une partie de ces bilans.

### **2-4 : Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes**

L'objectif de cette action est de favoriser l'accès à l'emploi en mobilisant les dispositifs de l'alternance et particulièrement le contrat de professionnalisation dans le but de compléter des connaissances, compétences et/ou pratiques professionnelles notamment à travers le développement de parcours de formation élaborés sur mesure.

## 2-5 : Actions d'accompagnement

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

### **Article 3 – Mandatement de l'organisme relais**

L'Etat et les organisations professionnelles de la branche du spectacle vivant désignent l'OPCA AFDAS comme organisme relais chargé de la gestion de l'accord pour les missions suivantes :

- Informer les entreprises sur les possibilités qui leur sont offertes d'adhérer au présent accord et sur l'évolution des dispositions législatives et réglementaires régissant la politique contractuelle de formation professionnelle,
- Assurer la mise en œuvre des actions objet de chaque convention annuelle d'application de l'accord,
- Etablir un bilan annuel quantitatif et qualitatif des conventions d'application du présent accord selon un modèle fourni par l'Etat.
- Tiendra à la disposition des services de la DIRECCTE les pièces justificatives des actions et financement mis en œuvre.
- Consolide les indicateurs physico-financiers pour en rendre compte au comité de pilotage.

Ce suivi qualitatif est le garant du respect des orientations générales et exigences relatives à l'éligibilité des actions telles que définies pour le dispositif ADEC et de la mesure de l'atteinte des objectifs qui leur sont assignés dans le Budget Opérationnel Programme annuel concerné.

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

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

Il est créé un comité régional de pilotage composé :

- les représentants de l'Etat (les services de la DIRECCTE et de la DRAC)
- les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant
- le représentant de la CPNEF-SV
- les représentants de l'AFDAS
- le représentant du Conseil Régional
- le représentant de Pôle Emploi
- en tant que de besoin tout autre partenaire ayant intérêt au projet

La présidence du comité de pilotage est assurée par la DIRECCTE, par délégation du Préfet de Région.

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

Le comité régional de pilotage peut procéder à la désignation d'experts pour l'assister dans sa mission.

Les Directeurs Départementaux des unités territoriales sont associés aux travaux du comité. Ils sont destinataires, en amont du comité de pilotage, des dossiers présentés afin de permettre la mise en cohérence et en synergie de ces actions avec les différents outils d'intervention mobilisables en direction des professions et des entreprises, notamment, l'appui technique, l'aide au conseil GPEC, l'approche collective de la VAE, le FNE-formation.

## **Article 5 – Fonctionnement de la procédure-dispositions financières**

### 1/ Décision d'attribution des aides

Les décisions d'attribution des aides sont prises par le Préfet de Région ou son représentant au vu de l'avis émis par le comité de pilotage.

### 2/ Conventionnement et paiement des aides

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

Par ailleurs, un contrat d'engagement sera signé entre l'organisme relais et les entreprises adhérentes au projet.

Le paiement des aides est fondé sur les réalisations effectives, appréciées en fonction des dispositions contractuelles figurant dans la convention qui précise les modalités de versement et de liquidation de l'aide, conformément aux dispositions de la circulaire DGEFP n°99/28 du 7 juillet 1999.

### 3/ Dispositions financières

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le chapitre 103.02.13 du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi sous réserve du vote chaque année par le parlement des crédits nécessaires.

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

Le présent accord conclu pour une durée de 3 ans, prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010 et s'achève le 31 décembre 2012.

En cas de dénonciation, un préavis de six mois doit être respecté.

Fait à Metz, le

P/ Le Préfet de Lorraine,  
Par délégation, le DIRECCTE

La Directrice de l'AFDAS

Serge LEROY

Christiane BRUERE-DAWSON

P/ la branche du spectacle vivant,  
Par délégation des organisations d'employeurs et de salariés :  
- les organisations professionnelles d'employeurs : CPDO, CSCA,  
PRODISS, PROFEVIS, SCC, SMA, SNDTP, SNES, SNSP,  
SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE, ARENES,  
- les organisations professionnelles de salariés : FASAP-FO,  
FCCS-CFECGC, FNSAC-CGT, F3C-CFDT,  
Fédération Communication CFTC.

Le Président de la CPNEF-SV

Jean-Joël LE CHAPELAIN