

***Contrat d'Objectifs Emploi Formation  
En région Rhône-Alpes***

***Entre***

***- L'État***

***-La Région Rhône-Alpes***

***- Les représentants des branches  
professionnelles :***

***« Spectacle Vivant », « Cinéma Audiovisuel »***

# Sommaire

*Préambule - Contexte*

## **ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION**

*1.1 - Déclaration du Toboggan*

*1.2 - Champs du contrat*

*1.3 - Diagnostic partagé*

*1.4 - Processus d'élaboration*

## **ARTICLE 2 - OBJECTIFS PARTAGES**

*2.1 - Information et orientation - Mission d'observation*

*2.1.1 - Constats*

*2.1.2 - Enjeux*

*2.1.3 - Objectifs*

*2.2 - Parcours professionnels et emploi*

*2.2.1 - Constats*

*2.2.2 - Enjeux*

*2.2.3 - Objectifs*

*2.3 - Structuration de l'offre de formation*

*2.3.1 - Constats*

*2.3.2 - Enjeux*

*2.3.3 - Objectifs*

## **ARTICLE 3 - SUIVI, EVALUATION ET CONTROLE : MODALITE DE MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT**

*3.1 - Pilotage, concertation, suivi des travaux*

*3.2 - Mise en œuvre des actions opérationnelles*

*3.3 - Actualisation et suivi*

## **ARTICLE 4 - COMMUNICATION**

## **ARTICLE 5 - DUREE DE LA CONVENTION, MODIFICATION ET RESILIATION**

*5.1 - Durée du contrat*

*5.2 - Règlement des litiges*

**Vu** le code général des collectivités territoriales,  
**Vu** la loi 87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs,  
**Vu** la loi 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'Education,  
**Vu** la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatifs au contenu des contrats d'objectifs,  
**Vu** la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,  
**Vu** la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage et ses textes d'application,  
**Vu** la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002,  
**Vu** la loi n° 2002-276 de démocratie de proximité du 27 février 2002,  
**Vu** la loi n° 2004.809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,  
**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** le budget de la Région Rhône-Alpes,  
**Vu** l'accord collectif national constitutif du 12 janvier 1982 étendu par accord ministériel le 7 mai 1982 (article 6) portant sur la création des Commissions Paritaires Régionales,  
**Vu** l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 soulignant l'intérêt qui s'attache à la conclusion entre l'État, les Régions et les branches professionnelles de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles,  
**Vu** l'accord cadre national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,  
**Vu** les accords nationaux des branches signataires (Spectacle vivant - Cinéma et audiovisuel),  
**Vu** les documents uniques de programmation pour les interventions structurelles communautaires relevant de l'objectif 2 en Rhône Alpes et de l'objectif 3 en France,

**Considérant** l'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer la formation, l'insertion professionnelle des jeunes, ainsi que le perfectionnement des personnes déjà en entreprise, dans le but de faciliter ou de maintenir l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel,

**Considérant** l'opportunité d'associer au profit de la Profession, les démarches nationales entreprises par les branches et l'action des pouvoirs publics, dans un esprit de partenariat, ainsi que la nécessité d'une articulation entre la politique générale de branche et les réalités régionales,

**Entre**

**L'État**, représenté par le Préfet de la Région Rhône Alpes, le Recteur de l'Académie de Grenoble, le Recteur de l'Académie de Lyon,

**La Région Rhône-Alpes**, représentée par le Président du Conseil régional

**d'une part,**

**et les représentants des salariés et des employeurs des Branches Professionnelles**  
« Spectacle Vivant » et « Cinéma Audiovisuel »

**d'autre part,**

**Il est convenu ce qui suit :**

## **PREAMBULE**

Le présent contrat est l'aboutissement d'une démarche collective qui a associé pendant un an les instances concernées :

- État (DRAC, DRTEFP, Rectorats)
- Région Rhône-Alpes
- Partenaires Sociaux (Organisations de salariés et d'employeurs, les CPNEF, l'AFDAS).

Les principales étapes de ce processus engagé à l'issue des rencontres du spectacle vivant clôturées à Décines (69) le 20 octobre 2005 par un engagement solennel de conduire cette démarche dont l'issue est le présent contrat ; ont permis d'organiser la concertation, d'élaborer des outils partagés d'analyse, de structurer l'observation du secteur et de définir des priorités pour l'action.

## **CONTEXTE**

L'hypothèse d'un Contrat d'Objectif Emploi Formation (COEF) pour un secteur aussi complexe et atomisé que le spectacle n'aurait pas été envisageable sans la conviction de l'ensemble des partenaires. Chacun d'entre eux avait au préalable conduit une réflexion dont les conclusions pouvaient trouver à se concrétiser dans ce contrat.

**Les Partenaires Sociaux** qui sont les premiers concernés par les équilibres du secteur, ont négocié des conventions collectives et des accords de branches incitatifs qui visent à promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie, et, qui fixent les conditions de mise en œuvre des différents dispositifs que l'AFDAS a en charge.

Depuis 1992, ils ont également procédé à la création des Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation (CPNEF-SV en 1993 et CPNEF-AV en 2004), et piloté la conduite de Contrat d'Etudes Prospectives (CEP spectacle vivant en 1994 et CEP audiovisuel en 1998). Ces CEP préconisaient entre autres choses, la mise en œuvre de Contrats d'Objectifs Territoriaux. Depuis, les partenaires sociaux ont créé dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle, des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications, véritables outils au service de leurs missions, dont ils ont confié le pilotage aux CPNEF et la gestion à l'AFDAS.

**La Région Rhône-Alpes** a souhaité reconsidérer l'ensemble de sa politique culturelle. Pour y parvenir, elle a choisi d'organiser une large concertation des professionnels concernés qui s'est conclue par deux délibérations du Conseil régional, l'une sur l'Audiovisuel et le Cinéma, l'autre sur le Spectacle Vivant. Par ailleurs, les Rencontres Régionales pour le Spectacle Vivant en Rhône-Alpes, organisées par la Région et animées par Bernard Latarjet ont permis de mesurer l'urgence d'agir pour l'emploi.

Dans ce domaine, la Région ne saurait agir seule et le COEF est l'outil adéquat.

**L'État**, soucieux d'aider les professionnels à résoudre les problèmes récurrents de structuration du spectacle, a multiplié les consultations et les études sectorielles. La convergence des analyses et particulièrement les conclusions du rapport Guillot ont incité le Ministre de la Culture et celui du Travail à élaborer de nouveaux outils de concertation ou d'action.

Dans le cadre de la décentralisation et puisque la Culture et la Formation sont des domaines partagés d'intervention, il était indispensable d'agir en corrélation avec la Région, notamment dans le cadre des COREPS qui ont été mises en place sur instruction du Premier Ministre en août 2003.

Le COEF offre un cadre idéal à l'élaboration de convergences durables. C'est pourquoi les partenaires ont trouvé aisément les voies d'un dialogue constructif et se sont engagés en

signant le 20 octobre 2005 *La Déclaration du Toboggan*, dans un ample processus contractuel.

## ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

### 1.1 - Déclaration du Toboggan

Par la *Déclaration du Toboggan* qu'ils ont signée à Décines (69) le 20 octobre 2005, les acteurs du secteur du spectacle vivant et enregistré, ont souhaité promouvoir une approche concertée et pérenne des politiques de l'emploi et de la formation en s'engageant dans un Contrat d'Objectif Emploi Formation définissant les axes prioritaires retenus par l'ensemble des partenaires pour répondre aux enjeux clés identifiés à partir d'un diagnostic partagé.

Elle stipulait principalement :

#### *La première phase est organisée en trois étapes successives :*

- Une première étape préalable d'appropriation et de partage des données, des diagnostics et des analyses existants.
- Une deuxième étape visant à définir des préconisations et des priorités partagées en particulier sur trois axes prioritaires définis ci-dessous.
- Une troisième étape visant l'identification des outils et des moyens d'action de l'ensemble des partenaires et la définition de plans d'actions successifs.

#### *Trois axes prioritaires président à l'élaboration du contrat :*

- Mettre en place un système régional pérenne d'**observation** du spectacle permettant de réaliser des diagnostics et d'évaluer les besoins des salariés et des entreprises en matière de qualifications et de compétences ...
- Identifier les leviers propres à améliorer la qualité de l'**emploi** et définir les pistes d'intervention à privilégier au regard des impacts attendus et de leur faisabilité...
- Assurer une convergence globale des politiques de **formation professionnelle** initiale et continue, conduites par l'État, la Région, et les branches du spectacle.

#### *Le processus qui prépare le contrat est essentiel car il :*

- Favorise l'organisation de la profession en région et garantit la bonne mise en œuvre ultérieure du COEF,
- Permet la réunion des divers services concernés de l'État et de la Région avec les partenaires sociaux, dans un comité technique
- Organise un cadre de concertation pour mettre en cohérence les différents leviers d'action avec un comité de pilotage.

## 1.2 - Champs du contrat

Le Contrat concerne l'ensemble du secteur du spectacle,

	<b>Spectacle vivant</b>	<b>Audiovisuel</b>
<i>Domaines artistiques</i>	Musiques, Arts dramatiques, Danses, Cirques, Arts de la rue	Cinéma, télévision, audiovisuel, radio
<i>Métiers</i>	Métiers artistiques, techniques, administratifs. Auteurs. Enseignement. (Nomenclature CPNEFSV et CCN)	Métiers artistiques, techniques et administratifs. Auteurs. Enseignement
<i>Nature des emplois</i>	Salariat permanent et intermittent	Salariat permanent et intermittent
<i>Activités</i>	Activités de production, diffusion et exploitation de spectacles vivants ; prestation de services techniques du spectacle vivant	Activités de production, de diffusion, ou de prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma.
<i>Lieu d'enseignement et de formation</i>	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)

Ces secteurs correspondent aux codes NAF suivants :

**Spectacle Enregistré :**

221G, 921A, 921B, 921C, 921D, 921F, 921G, 922A, 922B, 922D, 922E, 922F

**Spectacle vivant :**

923A, 923B, 923D, 923K

**Formation :**

803Z, 804D

## 1.3 - Diagnostic Partagé

Les signataires ont souhaité que l'élaboration du contrat soit précédée d'une démarche collective de diagnostic permettant :

- d'établir des constats partagés
- d'organiser un cadre de concertation et d'action

Ce diagnostic partagé qui a été validé par le Comité de Pilotage de préparation du Contrat d'objectifs du 6 septembre 2006 a permis d'étayer les constats, les enjeux et les objectifs qui constituent le contrat.

L'ensemble du processus a fait l'objet de restitutions et de communications écrites et orales auprès des professionnels du spectacle ainsi qu'auprès des institutions sociales et politiques concernées. Les réunions de la COREPS (25 novembre 2005 et 9 mai 2006) en ont été le cadre privilégié.

## 1.4 - Processus d'élaboration

Le premier comité de pilotage, constitué le 9 décembre 2005 au siège de la Région à Charbonnières, puis le comité technique, lors de sa première réunion le 10 janvier 2006 au Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO) à Écully, ont confirmé les orientations de la déclaration du Toboggan et précisé le calendrier.

Le comité de pilotage est composé des deux vice-présidentes déléguées à la culture et à la formation continue, des services de l'Etat (SGAR, DRAC, DRTEFP, DRANPE, Rectorats), de l'AMDRA (Agence Musique et Danse Rhône-Alpes) et des représentants des partenaires sociaux.

Le comité technique est composé de techniciens des services de l'Etat, de la Région, du Pôle Rhône-Alpes Orientation, de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé du secteur (AFDAS); des représentantes des deux Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation pour le Spectacle Vivant et Audio Visuel, de l'ANPE du spectacle.

Ces instances ont souhaité qu'une première approche du travail d'observation soit mise en œuvre sans attendre la signature du contrat et la coordination de cette action a été confiée à l'AMDRA.

Le second comité de pilotage du 7 avril 2006 a pris connaissance de la première version du diagnostic et a souhaité qu'il soit complété et précisé. Cette analyse complémentaire a été réalisée par un groupe réunissant l'AMDRA, la DRTEFP, le PRAO, puis a été validée par le comité technique du 7 juillet 2006.

Le diagnostic, dans sa version complétée, rédigée par Alain GARLAN, a ensuite été porté à la connaissance du comité de pilotage du 6 septembre 2006 pour approbation.

Les membres du Comité de pilotage ont ainsi fixé les grands axes articulant le contrat d'objectifs:

- *Information et orientation, mission d'observation,*
- *Parcours professionnels et emploi,*
- *Structuration de l'offre de formation.*

Le comité de pilotage, a confié au comité technique, la mission de rédiger le projet de COEF, le projet de premier plan d'actions, la base de la structuration de la mission d'observation.

Le présent contrat a donc été rédigé dans ce sens et suivant ce plan.

## ARTICLE 2 - OBJECTIFS PARTAGES

### 2.1 - Information et Orientation - Mission d'observation

#### 2.1.1 - Constats

Ce qui frappe d'abord les observateurs c'est l'**extrême densité des statistiques**, des études, analyses et ouvrages disponibles sur le sujet. Le secteur du spectacle a fait l'objet de très nombreux travaux.

Depuis le Contrat d'Etude Prospective spectacle vivant (CEP) édité par la documentation française en janvier 1997 puis celui de l'audiovisuel et du cinéma de 1998, l'actualité sociale, émaillée de conflits récurrents au sujet des annexes VIII et X, a déclenché la commande d'une multitude de rapports.

Ainsi, la Mission Latarjet<sup>1</sup>, réunie lors du conflit des intermittents de 2003, et plus récemment le rapport Guillot<sup>1</sup> fournissent parmi d'autres, des points de repère souvent cités, même si leurs analyses ne sont pas unanimement partagées.

Le conflit social a eu la vertu de centrer sur le métier certaines des recommandations du CEP<sup>2</sup> et c'est ainsi que le Conseil National des Professions du Spectacle (CNPS) présidé par le Ministre de la Culture a remis en place la Commission permanente pour l'emploi, présidée par Claude Seibel, qui réunit autour des partenaires sociaux l'ensemble des producteurs de données. Ces travaux réalisés par le Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques, DEPS, et disponibles en ligne<sup>3</sup>, contiennent de précieux éléments agrégés au niveau national et certaines données régionalisées sont mises à la disposition des observateurs.

À l'échelon régional, par contre, les données, les études et les analyses sont parcellaires et ne sont pas encore centralisées. L'analyse des dossiers de licence est complexe, mais permet une approche du spectacle vivant. Pour l'audiovisuel qui n'est pas déconcentré, les données régionales ne sont pas directement accessibles. Les aides diverses à l'activité des entreprises publiques et privées ne sont pas centralisées, ni à la DRAC dont ce n'est pas la mission, ni ailleurs.

La loi sur la formation tout au long de la vie, en renforçant les prérogatives des partenaires sociaux, a conduit la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEFSV) à définir un schéma d'orientation prospectif, qui actualise les recommandations du CEP, et qui se traduit par un plan d'action à cinq ans avec ses différents partenaires (notamment DMDS, DGEFP, AFDAS et ANPE).

Dans cette perspective, les partenaires sociaux du spectacle vivant ont créé l'**Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQSV)**. L'audiovisuel a agi de même pour la création de l'OMPQAV.

Ces deux observatoires pilotés par les CPNE sont gérés par l'OPCA du secteur, l'AFDAS. Ils ont notamment pour missions d'améliorer la qualité des données disponibles sur l'emploi et la formation. A ce titre, ces observatoires de branches souhaitent développer les synergies avec les travaux d'observations régionaux afin de répondre aux besoins d'information exprimés localement.

Les modifications du champ des compétences du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (**GUSO**) ont des effets considérables sur les pratiques déclaratives. L'augmentation

---

<sup>1</sup> Latarjet - Mission sur l'avenir du spectacle vivant et Guillot - Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel:  
<http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/index-rapports.htm>.

<sup>2</sup> - Renforcer la professionnalisation à tous les niveaux - Favoriser des approches communes pour dépasser l'atomisation du secteur - Renforcer la structuration professionnelle - Donner une place plus grande à la formation initiale et continue dans les parcours professionnels - Augmenter la visibilité. - Ces recommandations d'il y a 9 ans pourraient être reprises quasiment à l'identique aujourd'hui.

<sup>3</sup> Catalogue du DEPS : <http://www.culture.gouv.fr/dep/fr/catacollec.htm#observatoire>



exponentielle du nombre d'employeurs recensés par le guichet que produit mécaniquement la nouvelle réglementation, brouille les perspectives d'analyse.

Concernant **l'activité des entreprises**, à l'exemple du Cinéma avec le CNC, les données sont parcellaires et éparpillées en autant de centres spécialisés que de corporations artistiques (CNV, CNT, CND, CNAC, HLM, INM, IRMA...). Bien que le Ministère de la Culture ait créé un observatoire des politiques culturelles, aucun organisme n'est chargé de centraliser en continu les statistiques de fréquentation, de subventionnement et de recettes du spectacle vivant. En région, la lisibilité des politiques publiques de soutien aux entreprises artistiques et culturelles est difficile et demande des travaux de rapprochement lourds qui sont donc peu conduits.

Concernant **les formations**, s'il est relativement aisé de répertorier l'offre publique, le maquis de l'offre privée est de prime abord plus difficile à pénétrer.

### 2.1.2 - Enjeux

#### Observer

La connaissance précise du secteur doit être mise à la disposition des acteurs afin qu'elle éclaire leurs politiques. La question de l'observation est centrale et le travail engagé démontre que la plupart des données utiles existent et sont accessibles. Il s'agit maintenant de pérenniser le dispositif en maintenant la mobilisation de tous les acteurs concernés (l'animation est confiée à l'AMDRA), afin d'améliorer la visibilité sur l'économie de l'emploi et des formations dans le champ du spectacle vivant et enregistré

#### Orienter

La forte attractivité du secteur impose de centraliser et de faire connaître les réalités des marchés du travail du spectacle à l'ensemble de la population par l'intermédiaire des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Tous les publics (particulièrement les jeunes) qui se destinent aux métiers du spectacle, doivent disposer des informations susceptibles de les aider à construire leur parcours de formation.

### 2.1.3 - Objectifs

#### Organiser l'Observation

- Finaliser et pérenniser le dispositif collectif ébauché pendant la réalisation du diagnostic
- Fournir des outils d'analyse utiles à la convergence des politiques publiques et paritaires.

Pour cela :

- Mettre en place une Mission d'observation.
- Organiser cette mission en cohérence avec les structures et les outils existants afin de respecter les cadres d'analyse et les nomenclatures en vigueur et permettre une meilleure articulation entre les études quantitatives et qualitatives afin d'éviter la redondance des travaux.

- Réunir les acteurs, rassembler les données, harmoniser les méthodologies et produire des documents donnant une visibilité des problématiques d'emploi et de formation.
- Collecter les informations issues des bases de données régionales.
- Assurer la cohérence du travail régional avec les observatoires nationaux et les observatoires de branche existants.
- Réaliser des diagnostics prospectifs de l'adéquation entre formations et emploi permettant d'évaluer les besoins des salariés et des entreprises en matière de qualifications et de compétences et d'identifier les évolutions des emplois (contenus, contexte de travail ...) et des activités (technologiques, réglementaires, financières - émergence de nouveaux métiers et fonctions...).
- Établir des cartographies régionales de l'offre de formation professionnelle afin de définir précisément leurs localisations, leurs objectifs, leurs contenus et leurs modalités et tenir à jour une liste de formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes, ainsi que les formations professionnelles courtes et modulaires, visant le renforcement des compétences.
- Intégrer les diagnostics réalisés dans le cadre des procédures de décentralisation des enseignements artistiques avec notamment une articulation à trouver avec les travaux d'élaboration du PRDF.

#### **Organiser l'orientation et la documentation**

- Mettre à la disposition du grand public, et particulièrement des jeunes qui se destinent aux métiers du spectacle, toutes les informations susceptibles de les aider à construire leur parcours de formation dans la perspective de l'emploi.
- Favoriser l'appropriation par les professionnels (salariés ou non), des ressources collectées (offre de formation, connaissance des métiers, conditions d'emploi, statuts professionnels, réglementation ...).
- Restituer l'information et organiser des débats auprès des entreprises, institutions, organismes de formation et tous les employeurs de la réalité et de l'actualité des marchés du spectacle (données économiques, statistiques, politiques publiques...).
- Faire connaître aux autres secteurs professionnels les spécificités des marchés du spectacle.

#### **Pour cela**

- Agir pour clarifier la complémentarité des missions des opérateurs régionaux en matière d'information, de conseil et de soutien aux entreprises et aux professionnels.
- Associer les professionnels de l'orientation à l'élaboration d'outils susceptibles de soutenir leurs actions sur le terrain (guides, ressources en ligne, rencontres avec des professionnels du spectacle,...).

***L'observation, l'orientation et la documentation font l'objet du premier plan d'actions du Contrat.***

## 2.2 - Parcours professionnels et emploi

### 2.2.1 - Constats

#### Actifs : plus de 20 000 personnes

L'analyse de l'emploi dans le cadre de l'intermittence salariale polarise les travaux au détriment d'études comparatives avec d'autres statuts professionnels hors du champ, tels les plasticiens ou en son sein tels les auteurs, les compositeurs ou les enseignants. La **multi-activité** est pourtant une pratique de plus en plus importante. Additionner des revenus complémentaires autour d'un métier-noyau est devenu indispensable aux artistes et à ceux qui les accompagnent pour atteindre un niveau décent de rémunération annuelle. C'est une pratique qui est souvent choisie pour éviter la précarité et à la paupérisation que provoque la parcellisation des entreprises du secteur et, partant, l'atomisation des contrats qu'offrent les marchés du travail.

Les grilles de lecture habituelles sont inopérantes pour comprendre le fonctionnement du monde du spectacle. Par exemple, les diplômes sont très rarement une condition pour l'entrée dans des métiers où la **cooptation** reste un facteur primordial. Les niveaux d'étude y sont en moyenne beaucoup plus élevés que dans d'autres secteurs de l'économie. Les règles d'indemnisation des intermittents, qui les obligent à être inscrits à l'ANPE pour être indemnisés, ont un effet paradoxal : l'inscription de longue date sur les listes de demandeurs d'emploi est une indication fiable de la bonne insertion des professionnels dans les marchés de l'emploi. Les demandeurs d'emploi du spectacle sont le plus souvent des professionnels en activité.

L'**intermittence** est par défaut le seul réel mode de reconnaissance professionnelle. On est professionnel quand on a totalisé les 507 heures qui permettent d'accéder au régime spécifique<sup>4</sup> ; on cesse de l'être quand on n'effectue plus assez de cachets ou d'heures.

L'intérêt commun d'employeurs et de salariés indécents à optimiser le système spécifique d'assurance-chômage a produit certaines dérives poursuivies par la délégation interministérielle de Lutte contre le Travail Illégal (DILTI). Le travail dissimulé et les fausses déclarations fragilisent toutes les analyses des chiffres des marchés de l'emploi, sur les montants des revenus autant que sur les durées réelles de travail.

La souplesse des Contrats à Durée Déterminée d'usage conduit certains employeurs à s'exonérer de leurs responsabilités envers le parcours de leurs salariés, accélérant la noria des entrées et des sorties du dispositif.

Une fois entré dans le système, l'absence d'aide en cas d'accident de carrière reste problématique : les intermittents en fin de droit n'ont pas droit à l'Assurance de Solidarité Spécifique (ASS) et n'ont donc aucune autre issue que le RMI.

Le poids des collectivités publiques dans les équilibres du secteur est considérable. Pourtant, la pratique française, qui privilégie, pour la Culture, la délégation des missions de service public à des structures privées, occulte le poids considérable des **fonctionnaires** et des contractuels de la fonction publique dans les effectifs. On les rencontre pourtant dans les fonctions administratives et techniques, mais aussi chez les artistes (de nombreux musiciens permanents sont fonctionnaires) et surtout en grand nombre chez les enseignants artistiques.

---

4 Il faut répéter ici que l'intermittence n'est aucunement un statut. C'est un dispositif spécifique d'assurance-chômage adossé à la solidarité interprofessionnelle dans le cadre de l'Unedic.

De plus, devant la rigueur des décrets sur les marchés publics et pour éviter la gestion de fait, les collectivités territoriales font souvent le choix d'intégrer, en régie directe, leurs théâtres avec tout leur personnel.

La désintégration des marchés du travail et l'absence de gestion prévisionnelle des emplois, dans le privé comme dans le public, rend **les reconversions** très difficiles. Pourtant de nombreux métiers artistiques et techniques imposent des reconversions précoces : danseurs, circassiens, cadres, électriciens...

Par ailleurs, le mode d'organisation intermittent du travail, choisi ou subi, et la faiblesse des cotisations afférentes ouvrent des droits insuffisants à **la retraite**. Les professionnels sont très souvent contraints de poursuivre leur activité « jusqu'au bout ».

## **Activité et Entreprises : 2 000 entreprises actives<sup>5</sup>**

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 et, avec le développement inhérent de l'intermittence, a bouleversé en quelques années tous les équilibres du secteur.

Cette « hyper flexibilité sous abri assurantiel » selon les termes de Pierre-Michel Menger<sup>6</sup>, s'est progressivement substituée aux modes traditionnels d'organisation et de contractualisation professionnelles.

**Les entreprises du spectacle sont petites et même très petites.** Bien souvent elles n'ont aucun salarié permanent. Suivant les sources, on constate que la part des entreprises de moins de dix salariés est de plus ou moins 90 %. Si l'on agglomère à ces entreprises les chiffres du GUSO on constate une atomisation encore plus caractérisée (26 % des employeurs occasionnels sont des particuliers). Il en résulte que les liens entre les employeurs et leurs salariés sont extrêmement serrés et que souvent il s'agit de la même personne.

**Les associations sont majoritaires** et cela est particulièrement vrai dans le spectacle vivant où 60 % des titulaires de licences exercent leur activité dans ce cadre. Le secteur de l'audiovisuel échappe en partie à ce phénomène (seules les SA peuvent produire du cinéma) sauf dans les secteurs de la radio ou de la filière discographique.

Le rapport Guillot soulignait la vitalité du secteur du spectacle et la fragilité de ses entreprises<sup>7</sup>. **Le développement du secteur est de 3 à 4 points par an.** Cette tendance n'a pu être vérifiée en région, mais les statistiques de créations d'entreprises y épousent les courbes nationales.

La première conséquence de l'atomisation des entreprises est que la Gestion des Ressources Humaines, **(la GRH) est embryonnaire** à tel point que les plans de formation des intermittents ont été délégués à l'OPCA du secteur<sup>8</sup>. Hormis dans quelques grandes entreprises (4 seulement comptent plus de 250 salariés) la GPE, Gestion Prévisionnelle des Emplois est un concept inconnu.

5 Sur le cœur de métier, l'AFDAS et l'Assedic répertorient environ 1600 entreprises en 2004. Il y a cependant 3 000 entreprises dans les fichiers de l'AFDAS et 2 777 licences.

6 Les intermittents du spectacle : sociologie d'une exception - édition de l'EHESS - 2005

7 Un secteur en croissance durablement supérieure à celle de l'économie générale ; - 300 000 emplois

- la part des emplois dans les structures de moins de 10 salariés est deux fois plus élevée que dans les autres secteurs.

8 L'accord national professionnel du 18 juin 1977 étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981 et son avenant du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993 ont organisé, au sein de l'AFDAS, la gestion de la formation professionnelle continue des salariés que les employeurs, du fait de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leur emploi, embauchent sous contrats à durée déterminée d'usage

Il faut aussi noter que le manque de sensibilisation et peut-être même d'intérêt ajoutés aux caractéristiques organisationnelles et d'entrepreneuriat des entreprises du secteur, ne favorisent pas l'émergence d'une culture de la gestion des ressources humaines.

### **2.2.2 - Enjeux**

#### ***Structurer***

L'atomisation conjointe des entreprises et des contrats, qui était déjà dénoncée dans le CEP, s'est accrue. Les initiatives susceptibles d'infléchir cette tendance doivent être multipliées.

#### ***Insérer***

L'entrée dans les métiers gagnerait à être accompagnée et régulée afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes impétrants.

#### ***Sécuriser***

Les parcours professionnels sont trop souvent chaotiques. Des actions permettant aux professionnels de maîtriser les mobilités et de gérer la multi activité, intrinsèques aux métiers du spectacle, sont indispensables particulièrement pour les personnes qui seront les plus fragilisées en cas d'accident de carrière, car peu formées ou/et mono compétentes,...

#### ***Développer***

Les collectivités publiques jouent un rôle considérable dans les équilibres du spectacle- , aussi dans cette période cruciale pour les professionnels, les efforts, de structuration et de conquête de nouveaux publics, ne pourront aboutir qu'avec le soutien pérennisé des Pouvoirs Publics.

### **2.2.3 - Objectifs**

#### ***Accompagner les initiatives de structuration du secteur***

- Soutenir les plateformes régionales d'employeurs du spectacle vivant et enregistré dans leurs efforts de régulation de l'activité et d'optimisation des ressources en faveur de l'emploi et des formations.
- Soutenir les initiatives de mutualisation des outils et des savoir-faire des employeurs favorisant la pérennité des emplois (Groupements d'Employeurs, regroupements de services communs) et qui recherchent notamment les complémentarités entre secteurs d'activité proches favorisant la mutualisation d'emplois.

Pour cela

- Développer en région le dialogue social et le paritarisme, en lien avec les instances nationales et internationales, en finançant des missions d'appui aux organisations professionnelles pour soutenir leurs initiatives en faveur de l'emploi et des formations.
- Identifier les initiatives de mutualisation, soutenir des expérimentations et généraliser les réussites.

- Développer l'information concernant les conditions d'accès aux dispositifs de droit commun pour l'accompagnement des professionnels en matière de ressources humaines, gestion de l'emploi et des compétences, dialogue social.

### ***Améliorer l'insertion par une meilleure corrélation entre formations et emplois***

- Favoriser l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leurs formations initiales par l'acquisition d'une qualification et d'un savoir-faire adaptés à l'exercice des activités professionnelles des métiers du spectacle vivant et enregistré et à leurs évolutions.
- Faciliter la reconnaissance des acquis de l'expérience et des compétences des salariés, notamment par la VAE.
- Privilégier l'aide aux formations débouchant sur une certification inscrite au RNCP
- Inciter à la reconnaissance par les entreprises des diplômes des formations certifiantes et des acquis de la formation.

Pour cela

- Organiser, à l'échelle régionale, des rencontres entre organismes de formation et employeurs des différents secteurs d'activité du spectacle vivant et enregistré pour confronter les exigences des contenus de formation et les attentes des milieux professionnels.
- Favoriser la mise en place d'actions de formation permettant de répondre à des besoins identifiés. A titre d'exemple on peut évoquer les besoins concernant la création d'emplois liés aux pratiques amateurs.

### ***Sécuriser les parcours d'emploi en renforçant les compétences***

- Favoriser la professionnalisation par le biais d'actions de formation continue (Plan de formation, CIF, DIF, Contrat et Période de professionnalisation), de la VAE et par la mise en place d'outils de gestion des compétences (passeport formation, bilan de compétence, entretien annuel pour les salariés permanents et intermittents,...).
- Prévenir les risques d'exclusion du marché du travail, accompagner les changements d'activité professionnelle, agir pour la reconversion des artistes et techniciens des métiers à haute intensité physique en favorisant leur maintien à l'emploi.
- Développer l'accompagnement des professionnels dans le cadre de l'orientation et de la validation des projets professionnels en incitant les salariés à s'engager dans des actions de formations qualifiantes.

Pour cela :

- Coordonner les activités des institutions de formation initiale et continue dans les secteurs qui nécessitent des reconversions professionnelles précoces, développer les outils d'information sur les métiers de la culture à destination des publics visés, réaliser des campagnes de prévention sur les risques de santé (par exemple problèmes auditifs, d'arthrose,...).

- Repérer et missionner des lieux dévolus à l'information, l'orientation et le conseil individualisé aux professionnels.

### ***Développer l'activité des entreprises en améliorant la qualité de l'emploi :***

Appuyer la structuration des réseaux en professionnalisant les cadres et dirigeants (gestion, GRH, management, organisation), en agissant auprès des organisations représentatives des salariés, y compris par la contractualisation d'objectifs de progrès visant à moraliser les pratiques d'emploi, en permettant une meilleure mise en œuvre des politiques des pouvoirs publics.

Pour cela

- Missionner une structure afin de conseiller les créateurs potentiels d'entreprises et de les aider à mesurer la viabilité de leur projet et, par ailleurs, de réaliser des audits de structures en activité confrontées à des difficultés économiques et sociales.
- Clarifier les politiques de soutien à l'activité en région, en développant un cadre d'intervention intégrant des modes de gestion de l'emploi, conformes à la réglementation et aux préconisations visant à réduire les multiples formes d'emploi précaire.
- Assurer la valorisation et la diffusion de ces bonnes pratiques au sein de la profession en développant les instances de collaboration entre les compagnies, les groupes ou les ensembles artistiques et les réseaux de diffusion, les producteurs et les diffuseurs.
- Accompagner le recours aux contrats aidés, dans le cadre de règles précises définies avec la profession. Inscrire le recours à ces contrats dans des stratégies globales d'entreprises, et ce en vue d'une réduction de la précarité. Etablir un suivi des contrats aidés en vue de leur évolution vers une stabilité et une viabilité de l'emploi dans la structure bénéficiaire de l'aide.
- Mettre à profit les procédures de demande de licence d'entrepreneur pour former les nouveaux employeurs (agir de même pour certains renouvellements).

## **2.3. - Structuration de l'offre de formation**

### **2.3.1 - Constats**

Le secteur public et privé de la **formation professionnelle** initiale et continue a été peu observé. Les travaux utiles à l'élaboration des schémas départementaux et régionaux des enseignements artistiques ainsi que ceux des observatoires prospectifs des branches sont en cours. Le Répertoire National des Certifications Professionnelles est en pleine reconstruction. La mise en place du dispositif européen de l'enseignement supérieur Licence Master Doctorat (LMD) redistribue les cartes entre les établissements.

Au niveau national comme au niveau régional, l'attrait qu'exercent les professions du spectacle sur les jeunes, favorise une multiplication désordonnée des offres privées et publiques de formation. Les corrélations entre les formations et les emplois sont trop rarement établies. L'apprentissage et l'alternance ne sont quasiment pas pratiqués. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est embryonnaire.

L'offre de **formation initiale** n'est pas coordonnée et, pour la plupart des métiers, les filières sont incomplètes, voire inexistantes. En région Rhône-Alpes comme ailleurs, les

offres d'enseignements conduisant à des diplômes de niveau I sont plus nombreuses que celles des niveaux inférieurs. Le nombre de Masters professionnels affichant des ambitions artistiques et culturelles est un symptôme de l'absence de régulation globale du système de formation du secteur. Pourtant, la formation est fondamentale dans les facteurs d'insertion professionnelle car on sait que ceux qui parviennent à s'inscrire durablement dans les réseaux de travail sont d'abord ceux qui ont reçu les plus solides formations.

Le nombre important de formations supérieures, conjugué à l'absence de filtre à l'entrée dans les métiers du spectacle, rend délicate **l'insertion professionnelle** des jeunes. Bien que, sur la durée, les diplômés des formations les plus solides trouvent à s'insérer durablement dans les marchés de l'emploi, ils peuvent transiter par le RMI avant de trouver leur premier contrat. Les entrants dans le système ont souvent du mal à s'y maintenir plus de deux ans consécutifs.

### 2.3.2 - Enjeux

#### *Réguler*

C'est un chantier fondamental qui va demander une énergie considérable. L'offre de formation est hétérogène et complexe. Face à ce constat, les observatoires de branches ont ainsi engagé des travaux visant à réaliser des répertoires des formations existantes qui pourront être exploités au niveau régional.

Les filières sont incomplètes et les débouchés incertains. Dans ce secteur où la cooptation est très importante, l'usage de l'alternance et de l'apprentissage est rarissime. Il y a très peu d'études permettant de suivre les parcours des diplômés. En matière de politique de formation professionnelle, les branches professionnelles, dans le cadre de la Loi du 4 mai 2003, transmettent des priorités de formation à l'AFDAS concernant la gestion des dispositifs (Plan de formation, CIF, DIF, Contrat de professionnalisation, Périodes de professionnalisation). Néanmoins, un travail d'approfondissement des besoins en qualification doit être entrepris auprès des employeurs et des salariés. Il permettra d'améliorer la structuration du marché de la formation continue et, à terme, de le réguler.

#### *Corréler*

Les corrélations entre les formations et les emplois doivent être mieux établies. Les dispositifs d'insertion professionnelle de droit commun doivent être adaptés aux spécificités du spectacle.

Les politiques publiques et paritaires doivent trouver de meilleures convergences.

### 2.3.3 - Objectifs

#### *Améliorer la pertinence et la qualité de l'offre de formation professionnelle*

- S'inscrire dans le contexte du nouveau **Plan Régional de Développement des Formations** adopté par la Région en Assemblée Plénière du 20 juillet 2006. La vocation du PRDF est en effet de devenir un véritable outil de pilotage opérationnel et de concertation pour faire évoluer l'offre de formation, en produisant à la fois des éléments de diagnostic et de programmation pluriannuelle et un dispositif permanent d'élaboration par l'ensemble des partenaires des conventions annuelles d'application. Le PRDF s'articule autour de trois grandes orientations et de trois principes d'action :



*Les orientations :*

- 1 - L'accès au meilleur niveau de formation et à l'emploi durable par l'augmentation des compétences pour tous les « rhônalpins »,
- 2 - L'organisation des différents dispositifs d'information, d'orientation et d'acquisition des qualifications et des compétences dans une perspective de formation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels,
- 3 - La territorialisation pour une efficacité et une cohérence renforcées de l'action régionale.

*Les principes d'action :*

- 1 - La concertation et le dialogue social,
- 2 - Une volonté de cohérence entre les schémas régionaux comme entre les différentes voies de formation professionnelle,
- 3 - La place centrale donnée aux territoires.

***Assurer la complémentarité et la cohérence entre les filières en lien avec le PRDF et une instance participative régionale regroupant les partenaires du COEF.***

Pour cela :

- Construire une méthodologie concertée et partagée pour recueillir les besoins de formation sur le territoire de Rhône-Alpes dans une double approche locale et régionale, afin de structurer l'offre de formation professionnelle initiale et continue, et de statuer sur la nature, l'opportunité des formations, le public, la localisation et les besoins en terme d'effectif.
- Mettre au point une cartographie maintenue à jour de l'offre par domaines professionnels pour favoriser les regroupements de moyens et éviter les redondances sur les territoires.
- Favoriser un travail de coordination avec les Universités et les centres de formation sur l'offre de formation, notamment pour les métiers culturels, en cernant des objectifs qualitatifs et quantitatifs afin de mieux réguler les flux d'élèves.
- Assurer un suivi et un contrôle qualité des formations mises en œuvre. Veiller notamment, après information et éventuellement accompagnement, à ce que les certifications soient inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles.
- Travailler à des premiers chantiers à partir d'analyses ciblées (par exemple l'offre de formation pour aider à la professionnalisation de l'encadrement des pratiques amateur dans les domaines théâtral et musical).

***Organiser la convergence des politiques de formation publique et paritaire***

- Favoriser une meilleure articulation de l'offre de formation et des dispositifs existants avec, d'une part, le fonctionnement des entreprises, des collectivités locales

employeuses et, d'autre part, les politiques de formation professionnelle conduites par les services déconcentrés de l'État, par la Région et par les branches en lien avec les instances représentatives du secteur professionnel.

Pour cela

- Se coordonner avec la fonction publique territoriale afin de proposer une offre de formation adaptée aux besoins des agents et aux spécificités de leurs métiers dans le spectacle.
- Promouvoir l'accès aux dispositifs de droit commun (par exemple : accès à l'apprentissage et utilisation des contrats et des périodes de professionnalisation)

### **ARTICLE 3 - SUIVI, EVALUATION ET CONTROLE : MODALITE DE MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT**

#### **3.1 - Pilotage, concertation, suivi des travaux**

Un **Comité de Pilotage**, instance de concertation et de coordination, est constitué. Il est composé de l'ensemble des signataires ou de leurs représentants et se réunira au moins une fois par an pour gérer l'ensemble du présent contrat. À ce titre, il sera chargé, à partir des fiches actions, de :

- Valider la programmation et la réalisation des Plans d'actions prévus,
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en oeuvre,
- Envisager les modifications de certaines actions ou d'en proposer de nouvelles pour s'adapter aux besoins et aux priorités des signataires.

Un **Comité Technique**, composé des différents représentants des services de l'État, de la Région, des Partenaires Sociaux et des structures techniques des signataires, est constitué. Il se réunira régulièrement pour assurer l'élaboration, la mise en oeuvre opérationnelle, le suivi et l'évaluation des différentes actions.

#### **3.2 - Mise en oeuvre des actions opérationnelles**

Les engagements et financements des actions retenues se feront dans le cadre des dispositifs existants et mobilisables par les différents partenaires.

La mobilisation des crédits pour les différents projets formalisés donnera lieu à des conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives.

Des conventions d'échanges et de collaborations sans contrepartie financière pourront aussi être conclues (exemple : convention entre l'AMDRA et le PRAO).

#### **3.3 - Actualisation et suivi**

Pour pérenniser et enrichir les constats et perspectives établis à l'issue du Diagnostic Partagé et pour assurer le suivi et l'évaluation des actions découlant du Contrat d'Objectif, les signataires mettent en oeuvre, sous l'égide du Comité de Pilotage, une mission d'observation comprenant :

- un diagnostic partagé emploi formation périodique afin de permettre un ajustement et une concertation notamment dans le cadre des travaux du PRDF.
- un tableau de bord régional et territorial annuel, éventuellement complété d'études complémentaires et d'analyses permettant aux Branches, à l'État et à la Région d'approfondir certains thèmes ciblés dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Cette mission est confiée à l'AMDRA en collaboration avec le PRAO dans le cadre du premier plan d'actions.

#### **ARTICLE 4 - COMMUNICATION**

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce contrat d'objectifs 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. Pour cela ils utiliseront notamment les instances et structures existantes, permettant de faciliter les échanges (COREPS, CCREFP, CPNEF, rencontres régionales, AFDAS, opérateurs régionaux...)

#### **ARTICLE 5 - DUREE DE LA CONVENTION, MODIFICATION ET RESILIATION**

##### **5.1 - Durée du contrat**

Le présent contrat est conclu pour une durée de 4 ans éventuellement renouvelable. Son contenu peut être modifié ou complété par voie d'avenant. Il peut être résilié annuellement par l'une ou l'autre des parties sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois.

##### **5.2 - Règlement des litiges**

En cas de litige, et à défaut d'accord amiable, le tribunal compétent est le Tribunal administratif de Lyon.

#### **SIGNATAIRES**

Fait à LYON, le

Le Préfet de Région Rhône Alpes

Le Président du Conseil Régional Rhône Alpes

Le Recteur de l'Académie de Grenoble

Le Recteur de l'Académie de Lyon

La Fédération des syndicats des entreprises du spectacle vivant de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) CFDT

CFE-CGC CFTC

CGT FO

#### AUTRES PARTENAIRES ASSOCIES

Lors du comité de pilotage de validation finale du contrat d'objectifs, qui s'est tenu le 8 novembre 2006, il a été décidé le fait que toute organisation ou tout syndicat représentant les employeurs ou/et les salariés de l'Audiovisuel et/ou du Spectacle Vivant, peut manifester son intérêt et son adhésion à la démarche.

Les représentants de ces organisations ou syndicats pourront apposer ci-après leur adhésion à la démarche.

Il est convenu que cette adhésion pourra se faire après l'engagement officiel des pouvoirs publics, de la Fédération des Syndicats des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audio visuel et du cinéma (FESAC), des syndicats de salariés : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et que cette possibilité demeurera ensuite ouverte pendant toute la durée du contrat d'objectifs.

AFDAS

CPNEF  
Spectacle  
Vivant

CPNEF  
Audiovisuel

