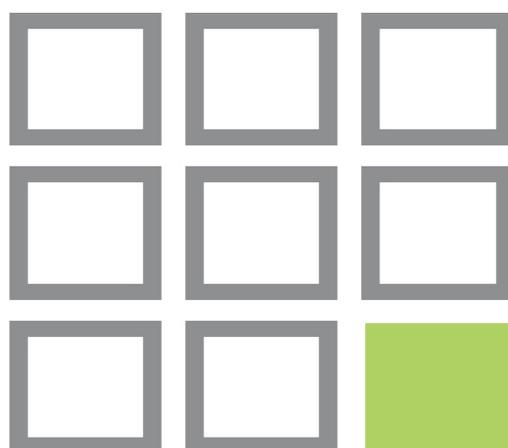


CPNEF-SV / DGEFP / DMDTS



Appui Technique de Cadrage

La sécurisation des parcours des professionnels et l'amélioration
de la gestion des âges dans le secteur du spectacle vivant

Rapport final

Joëlle DELAIR
Maroussia KRAWEC
Amandine BRUNSCHWIG
Laurence DARCHEN

Octobre 2007

Sommaire

Préambule	6
Introduction	7
Le contexte	7
La méthodologie	8
I - Le marché du travail du secteur du Spectacle Vivant	10
Les entreprises et les professionnels du Spectacle Vivant	10
Les entreprises du secteur	10
98 % de TPE	11
Trois principales catégories de financement	11
Les professionnels du Spectacle Vivant	12
Près de 162 000 professionnels dans le Spectacle Vivant dont 77% d'intermittents	12
Le profil-type du professionnel du spectacle vivant : homme, jeune, plutôt qualifié et francilien	13
Une très forte croissance des effectifs durant les 10 dernières années, mais une diminution globale des heures travaillées par salarié	14
Des emplois principalement précaires et des carrières instables	15
Un salaire horaire moyen assez élevé masquant de forts écarts	15
Une activité saisonnière et multi employeurs	15
Une plus forte mobilité entre les sous-secteurs du Spectacle Vivant chez les techniciens	16
L'offre et la demande d'emploi dans le secteur du spectacle vivant	17
L'offre d'emplois	17
Une offre d'emplois pour des contrats de courte durée, à forte dominante artistique	17
Une offre d'emplois nettement inférieure à la demande qui se traduit par des difficultés de recrutement globalement limitées	20
Des critères de recrutement centrés essentiellement sur les compétences du « cœur de métier », l'expérience professionnelle et les qualités personnelles	22
Des modalités de recrutement fortement marquées par la cooptation et l'utilisation du réseau	26
La demande d'emplois	28
Une demande d'emploi particulièrement forte sur les métiers artistiques	28
Quatre « grands groupes » de demandeurs d'emplois	29
II – Les orientations en matière de sécurisation des parcours	30
Les profils de professionnels à sécuriser	30
Les profils de professionnels à sécuriser en priorité, de façon transverse	30
Les artistes constituent la famille professionnelle la plus touchée par les problématiques d'insécurité de l'emploi, tous secteurs confondus	30
Les techniciens sont plus particulièrement touchés par les phénomènes d'usure physique	30
Les administratifs connaissent une concurrence très forte et une inadéquation importante entre leurs contributions et les rétributions proposées	31
Les profils de professionnels à sécuriser en priorité, par sous-secteurs	31
Dans le secteur des musiques actuelles	31
Dans le secteur de la musique classique et lyrique	31
Dans le secteur du cirque	32
Dans les arts de la rue	32
Dans le secteur de la danse	33
Dans le secteur du théâtre	33

Les axes de sécurisation des parcours	34
Volet 1 : les axes relatifs à la gestion et aux politiques de l'emploi.....	35
<i>Axe 1 : Agir sur l'entrée de nouveaux arrivants dans le secteur au regard des opportunités d'embauche par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale et continue.....</i>	<i>35</i>
<i>Axe 2 : Renforcer la stabilité professionnelle et limiter la précarité par le développement des pratiques de mutualisation de l'emploi.....</i>	<i>38</i>
<i>Axe 3 : Responsabiliser les employeurs en matière de GRH et de management par une subordination des subventions et contrats aidés à des exigences dans ces domaines et par des actions de développement de leurs compétences managériales.....</i>	<i>39</i>
<i>Axe 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi par une sensibilisation des professionnels — artistes et techniciens en particulier — à la construction d'un réseau solide et diversifié.....</i>	<i>41</i>
Volet 2 : les axes relatifs à l'orientation et à l'accompagnement des professionnels.....	43
<i>Axe 5 : Prévenir l'exclusion du système et anticiper les reconversions des professionnels dès le début de carrière.....</i>	<i>43</i>
<i>Axe 6 : Développer les outils de positionnement et d'appréciation des compétences afin de renforcer la capacité des professionnels du secteur à se projeter dans un autre emploi.....</i>	<i>44</i>
<i>Axe 7 : Favoriser l'accès aux différents dispositifs existants en améliorant la lisibilité des structures et services institutionnels.....</i>	<i>46</i>
Volet 3 : les axes relatifs à la formation et au développement des compétences.....	49
<i>Axe 8 : Valoriser la logique de polycompétence et élargir les horizons de reconversion.....</i>	<i>49</i>
<i>Axe 9 : Encourager la professionnalisation tout au long de la vie en renforçant l'adéquation du système formation aux pratiques et exigences du secteur.....</i>	<i>51</i>
<i>Axe 10 : Valoriser les diplômés et les filières professionnelles afin de favoriser les évolutions de carrière dans le secteur et les reconversions extérieures.....</i>	<i>52</i>
<i>Axe 11 : Favoriser la réorientation sur des secteurs d'activités porteurs et limiter les risques de formation longue sans débouché.....</i>	<i>53</i>
Volet transversal relatif à la santé et à la prévention des risques corporels.....	56
<i>Axe 12 : Prévenir les risques corporels par la formation des professionnels et par des soins réguliers adaptés aux métiers à haute intensité physique.....</i>	<i>56</i>
TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	58

III - Les dispositifs de sécurisation des parcours 63

Les dispositifs de droit commun (tous secteurs).....	73
Les dispositifs « Formation ».....	73
<i>Type de publics visés : Permanents/ Intermittents / Hors régime SV.....</i>	<i>73</i>
<i>Le Droit individuel à la formation.....</i>	<i>73</i>
<i>La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....</i>	<i>75</i>
<i>Le Programme régional de formation professionnelle.....</i>	<i>77</i>
<i>Type de publics visés : Permanents/ Intermittents.....</i>	<i>79</i>
<i>Le Plan de Formation (ENTREPRISE et AFDAS).....</i>	<i>79</i>
<i>Le Congé individuel de formation.....</i>	<i>81</i>
<i>Type de publics visés : Permanents.....</i>	<i>85</i>
<i>La Période de professionnalisation.....</i>	<i>85</i>
<i>Le Tutorat.....</i>	<i>87</i>
<i>Type de publics visés : Intermittents et Hors régime SV.....</i>	<i>88</i>
<i>Le Contrat de professionnalisation.....</i>	<i>88</i>
<i>Chèque qualification (Dispositifs régionaux individualisés d'accès à la formation : Groupe Formation Emploi - GFE 20 arts appliqués /arts du spectacle).....</i>	<i>90</i>
Dispositifs « orientation /accompagnement ».....	91
<i>Type de publics visés : Intermittents / Hors régime SV.....</i>	<i>91</i>
<i>L'OEI - Objectif Emploi Individuel.....</i>	<i>91</i>
<i>L'OPI - Objectif Projet Individuel.....</i>	<i>92</i>
<i>Le Bilan de Compétences Approfondi.....</i>	<i>93</i>
<i>L'EMT – L'Evaluation en milieu de travail.....</i>	<i>94</i>
<i>L'EMTPR – L'Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement.....</i>	<i>95</i>
<i>L'ECCP – L'Evaluation des compétences et des capacités professionnelles.....</i>	<i>96</i>
<i>L'APR – L'Action préparatoire au recrutement.....</i>	<i>97</i>
<i>Type de publics visés : Permanents.....</i>	<i>98</i>
<i>Le Bilan de compétences.....</i>	<i>98</i>

La CRP – La convention de reclassement personnalisé.....	99
Type de publics visés : permanents/intermittents/hors régime Spectacle Vivant et employeurs)	100
La Cité des Métiers.....	100
Action Régionale pour la Création Artistique et la Diffusion.....	101
Le DLA - Dispositif Local d'Accompagnement et centre régionaux de ressources et d'appui	102
Les dispositifs « Entreprise / Emploi ».....	104
Type de publics visés : Intermittents et Hors régimes SV.....	104
Les Dispositifs « Emplois tremplins » / « Emploi associatif » (mutualisation possible selon la Région)	104
Le CDD Senior (CDD aménagé selon les termes de l'accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des seniors transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29).....	107
Dispositif « Activités nouvelles, compétences nouvelles »	108
Le Contrat d'Apprentissage.....	110
Type de publics visés : Hors régimes SV.....	112
Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).....	112
Le Contrat Initiative Emploi	113
Le Contrat d'Avenir.....	114
Le Contrat Insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA).....	116
Le GEIQ : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.....	117
Type de publics visés : Permanents / intermittents / hors régime Spectacle Vivant et employeurs.....	118
Les Groupements d'employeurs « classiques »	118
Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE)	120
Les dispositifs spécifiques au secteur du Spectacle Vivant	121
Les dispositifs « formation ».....	121
Type de publics visés : Tous.....	121
Prévention des risques auditifs et amélioration de la gestion sonore musicale (contrat d'objectif emploi formation région Rhône Alpes)	121
Les dispositifs «orientation / accompagnement»	122
Type de publics visés : Intermittents / Hors régime SV.....	122
Le Fond de professionnalisation et de solidarité.....	122
L'itinéraire de réalisation artistique (projet expérimental Gironde).....	125
Type de publics visés : Permanents.....	126
Les Dispositifs de reconversion ou de classement des salariés permanents au sein de l'entreprise (Opéra National de Lyon)	126
Type de publics visés : TOUS (permanents/intermittents/hors régime Spectacle Vivant et employeurs)	127
L'IRMA (Centre d'Information et de Ressources pour les Musiques Actuelles).....	127
Hors les Murs (Centre de ressources pour le secteur des arts de la rue et des arts de la piste).....	128
Le CND – Centre National de la Danse.....	129
Le Comité Consultatif pour l'Emploi des Professionnels de l'Audiovisuel et du Spectacle Vivant : élargissement de son champ d'action (évolution depuis sa création le 15/07/2002).....	131
L'ADDM / ARDM – Association départementale / régionale pour le développement de la musique et de la danse.....	132
La Cité de la Musique	134
Le CNAC -Centre National des Arts du Cirque -.....	135
Dispositifs Emploi / entreprise.....	137
Type de publics visés : hors régime Spectacle Vivant et Intermittent	137
Le Dispositif « Postes d'Agents de Développement Artistique et Culturel »	137
Type de publics visés : Intermittent.....	138
Les Dispositifs d'insertion et de portage de projet dans le secteur de la DANSE.....	138
Les dispositifs spécifiques aux autres secteurs d'activité.....	139
Les dispositifs « Orientation/ accompagnement »	139
Secteur SPORT.....	139
Programme d'accompagnement du projet de vie des sportifs de haut niveau à l'Institut National du sport et de l'éducation sportive (INSEP).....	139
Aide à la reconversion des artistes - Canada : Centre de ressources et transition pour danseurs.....	142
Secteur agriculture	144
Accompagnement à la gestion des ressources humaines des employeurs.....	144

<i>Secteur Tourisme</i>	146
MAISON DES SAISONNIERS RESEAU DES STRUCTURES LOCALES D'ACCUEIL DES SAISONNIERS.....	146
GUICHET INITIATIVE PLURIACTIVITE EMPLOI	148
Type d'accompagnement : gestion des parcours d'emploi, maintien dans l'emploi.....	148
Dispositifs « Emploi Entreprise »	150
<i>Secteur tourisme</i>	150
GROUPEMENT EMPLOYEUR MULTISECTORIEL	150
(le GEVAL Groupement d'Employeurs du Val de Louron)	150
<i>Secteur sport</i>	152
RESEAU ASSOCIATIF PROFESSION SPORT ET LOISIRS	152
<i>Secteur agriculture</i>	155
AGRIQUADRA " Perspectives compétences-santé des salariés du secteur agricole en deuxième partie de carrière "	155
<i>Secteur Bâtiment</i>	157
DISPOSITIF HANDIBAT	157
<i>Secteur Propreté</i>	159
PROGRAMME FARE - Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi	159

Annexes

163

Éléments sur les conditions d'attribution des subventions aux structures du Spectacle Vivant.....

163

 Présentation synthétique de subventions aux structures du spectacle vivant par type d'organisme financeur.....

163

Sources.....

170

Interlocuteurs rencontrés.....

170

Bibliographie.....

175

Sitographie.....

177

Postface de la CPNEF-SV

179

Préambule

Le spectacle vivant, Une mosaïque de formes artistiques, d'initiatives, de lieux, de compétences et de métiers

- **des genres multiples :**

arts dramatiques, danses, musiques, arts du cirque, arts de la rue, arts visuels...

- **des lieux spécialisés pour la création et la diffusion des œuvres pour la scène :**

théâtres, opéras, salles de concerts, cabarets, chapiteaux, festivals,..., publics ou privés.

- **des entreprises adaptées aux différentes activités de l'art vivant :**

producteurs, diffuseurs, exploitants de salles, prestataires de services techniques...

- **des métiers, près de 250, au service du spectacle sous toutes ses formes :**

- *artistiques* (metteur en scène, comédien, mime, chorégraphe, danseur, chef d'orchestre, musicien, chanteur, trapéziste, clown, chansonnier...),

- *technico-artistiques* (directeur technique, régisseur général, machiniste, technicien son, concepteur lumière, accessoiriste, scénographe, menuisier constructeur, costumier, perruquier...),

- *administratifs* (directeur, administrateur de production ou de tournée, chargé de communication et des relations publiques, caissier...).

Introduction

Le contexte

Le Ministère de l'Emploi, le Ministère de la Culture et les partenaires sociaux du spectacle vivant (via la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) ont mandaté Interface études, conseil et formation pour la réalisation d'un appui technique de cadrage concernant l'ensemble des entreprises relevant de la branche du spectacle vivant.

Conformément au cahier des charges, cette démarche a pour finalité l'aide à l'élaboration d'un plan d'action conjoint Etat/Profession visant à sécuriser les parcours professionnels et à améliorer la gestion des âges dans le secteur. L'objectif recherché est d'améliorer l'accompagnement des professionnels qui rencontrent des difficultés d'emploi en renforçant ou en mettant en place des dispositifs adaptés à leurs situations.

Ce projet vise à recenser, structurer et améliorer les dispositifs d'accompagnement des professionnels et des employeurs dans la gestion de leur carrière (développement de compétences, reconversion, gestion des personnels vieillissants, etc.).

Trois situations prioritaires ont été identifiées et font l'objet de cet appui technique de cadrage :

- les professionnels en reconversion subie ou choisie,
- les professionnels confrontés à un accident de carrière ou une longue période d'inactivité souhaitant se réinsérer professionnellement,
- les professionnels seniors ou pré-retraités.

Les professionnels du spectacle vivant sont, par la nature même de leur activité et par la structuration du secteur, confrontés à des problématiques spécifiques.

En tout premier lieu, la diversité des sous-secteurs artistiques¹ (théâtre, musique, danse, cirque, arts de la rue, cabarets, bals...) impose une adaptation des dispositifs d'accompagnement à chaque particularisme et rend plus délicate l'homogénéisation des systèmes de soutien aux professionnels.

Le fonctionnement par « projet artistique », évoqué dans le cahier des charges, impose à la majorité des artistes et des techniciens une carrière constituée de « pics » et de « creux » d'activités. Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi doivent donc faire preuve de souplesse et de flexibilité – en s'adaptant aux réalités des métiers – et garantir la « traçabilité » des parcours, quelle que soit leur accidentalité.

Ces carrières alinéaires rendent d'autant plus complexe le suivi des professionnels par les institutions chargées de leur accompagnement (ANPE, AFDAS, AUDIENS, CCS, organismes de formation, centres de bilans, centre de ressources, agences régionales, etc.) qu'elles sont généralement caractérisées, en sus, par une forme de « nomadisme » (tournées, représentations, etc.). Le « rattachement géographique » des artistes et techniciens du spectacle vivant à un établissement spécifique est donc délicat.

¹ Secteurs d'activité identifiés dans le cadre du Contrat d'Études Prospectives

Par ailleurs, alors que la loi du 4 mai 2004 renforce considérablement le rôle de l'employeur en matière de gestion individualisée de carrière et de développement des compétences des collaborateurs, le secteur du spectacle vivant est composé d'une multitude de TPE, connues, quel que soit le secteur d'activités, pour des pratiques en matière de Gestion des Ressources Humaines fortement limitées.

Ce dernier élément met en évidence deux enjeux paradoxaux auxquels est confronté le secteur :

- la nécessité, d'une part, d'impliquer et de sensibiliser les employeurs, même de petites structures, aux problématiques de parcours professionnels et de développement des compétences,
- l'obligation, d'autre part, pour les opérateurs, de proposer des dispositifs renforcés à destination des professionnels, compte tenu du rôle restreint des employeurs sur ce champ.

En effet, il semble nécessaire de renforcer un système d'appui en accroissant le rôle des acteurs publics institutionnels, sans pour autant se substituer aux employeurs, mais en tentant au contraire de les impliquer au maximum.

La méthodologie

Cet appui technique a été conduit en 6 mois, de janvier à juillet 2007.

Il s'est déroulé en trois phases :

- la première phase avait pour objectif de :
 - o réaliser un état des lieux des dispositifs d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur du spectacle vivant
 - o identifier et recenser l'ensemble des catégories d'acteurs intervenant dans le cadre de ces dispositifs (institutions, prestataires de services, associations, syndicats, OPCA...)
 - o formaliser les problématiques d'accompagnement dans l'emploi du secteur
- la seconde phase avait pour objectif de :
 - o analyser l'utilisation des dispositifs décrits dans la phase 1 de la part des salariés et des entreprises
 - o étudier les pratiques de gestion des ressources humaines au sein des entreprises
 - o dresser le bilan des forces et des faiblesses des dispositifs existants
 - o identifier des moyens de renforcement des dispositifs existants
- la troisième phase avait pour objectif de :
 - o repérer dans d'autres secteurs d'activité des dispositifs et outils d'accompagnement dans l'emploi « transposables » au secteur du spectacle vivant ;
 - o identifier les conditions d'une transposition réussie ;
 - o proposer des préconisations concrètes et ciblées, des pistes d'action et des outils d'aide à la décision.

Au total, plus d'une centaine interlocuteurs (institutionnels, partenaires sociaux, professionnels, etc.) ont été rencontrés dans le cadre d'entretiens individuels, collectifs ou de groupes de travail.²

Ces entretiens se sont déroulés en Ile de France, en Provence Alpes Côte d'Azur et en Limousin, afin de toucher des territoires confrontés à des problématiques d'emploi différenciées.

Par ailleurs, 2066 employeurs ont été interrogés par le biais d'un questionnaire dans le cadre d'un appui technique méthodologique sur la définition des priorités de formation du secteur, réalisé par Interface pour la CPNEF-SV. Certaines des informations recueillies ont également contribué à alimenter cette étude sur la sécurisation des parcours.

² Voir liste des interlocuteurs rencontrés en fin de document.

I - Le marché du travail du secteur du Spectacle Vivant

Les entreprises et les professionnels du Spectacle Vivant³

Le spectacle vivant est caractérisé par la représentation devant un public d'une œuvre de l'esprit. Il s'agit d'un acte de création requérant la présence physique d'au moins un artiste interprète du spectacle percevant une rémunération⁴. Le statut de l'artiste interprète est encadré par l'article L762-1 du Code du travail qui repose notamment sur le principe fondateur de la présomption de salariat

Le spectacle vivant est une branche d'activités composée de 14 400 entreprises environ⁵ dont les activités, les statuts, les organisations ainsi que les modèles économiques sont extrêmement variés : établissements nationaux, centres dramatiques ou chorégraphiques, orchestres, opéras, salles de concerts, auditoriums, compagnies, groupes musicaux, cabarets, festivals, producteurs / entrepreneurs de tournées / diffuseurs sans lieux fixes, entreprises techniques en son / lumière / structure / régie..., ateliers de construction de décors / costumes / coiffures / maquillage, etc.

Les domaines d'activités principaux sont la production, la diffusion ou l'accueil de spectacles vivants (ces domaines peuvent également être combinés), activités organisées au travers de la licence d'entrepreneurs du spectacle⁶, ainsi que les prestations de services techniques, organisées au travers du label. Alors que certaines structures exercent une activité d'exploitation de lieux de spectacles, d'autres ne disposent pas de lieux fixes.

Les spectacles concernent l'art dramatique, la danse, la musique, le cirque ou encore les arts de la rue.

Cette extrême diversité rend difficile l'analyse statistique. La branche privilégie donc une approche au travers des sources professionnelles sectorielles (AFDAS, AUDIENS, ANPE spectacle, Caisse des congés Spectacles, Ministère de la Culture...), plutôt que via les sources nationales (NAF - INSEE) qui s'avèrent parcellaires et peu fiables.

³ NB : Interface a réalisé un important travail de recherche et de compilation statistique qui n'apparaît pas dans ce livrable. La CPNEF-SV a signalé qu'elle trouvait les statistiques INSEE problématiques car les codes NAF 923A, 923B, 923D et 923K sont peu fiables (les entreprises ont du mal à s'y classer et le code 923A est plus large que le spectacle). De plus, certaines entreprises sont classées dans le 913E qui correspond aux structures associatives, quelle que soit leur activité (spectacle, loisir, sportive, santé...).

Les informations quantitatives – réduites – que nous sommes conduits à restituer sont donc uniquement issues des sources AFDAS, AUDIENS, ANPE et Caisse des congés spectacle.

Source : Notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel « emploi et spectacle » - Synthèse de travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) 2005-2006, n° 47, octobre 2006. Ces chiffres sont issus des fichiers Audiens (ensemble des salariés intermittents et permanents ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle). Attention, les derniers chiffres recensés datent de 2004.

⁴ Définition extraite de l'ordonnance 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée relative au spectacle vivant.

⁵ L'AFDAS répertorie près de 22 000 entreprises cotisantes relevant du spectacle dont 14 400 dans le spectacle vivant et 7600 dans l'audiovisuel – in *Bilan d'activité spectacle vivant 2006*.

⁶ Ordonnance 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée relative au spectacle vivant

98 % de TPE⁷

Les entreprises du Spectacle Vivant concentrent une forte proportion de petits établissements de moins de 20 salariés permanents : près de 98 % des entreprises du spectacle vivant contre 33 % dans l'ensemble de l'économie.

53 % des entreprises fonctionnent sans aucun salarié permanent.

	0 à 4 salariés	de 5 à 9 salariés	de 10 à 19 salariés	de 20 à 49 salariés	de 50 à 249 salariés	250 salariés et plus
Nombre d'entreprises	11 863	836	324	179	52	6
Part (%)	89,5%	6,3%	2,4%	1,3%	0,4%	0,05%

Ces entreprises, aux économies relativement fragiles, fonctionnent sur le modèle artisanal. Elles sont très majoritairement des associations, notamment pour les compagnies, et présentent un fort taux de turn-over.

Trois principales catégories de financement

Les entreprises du spectacle vivant peuvent se répartir selon trois principaux types de financement :

- **Les structures dont le financement est principalement privé**, à travers la billetterie d'une part, et par des financements complémentaires (vente de prestations, location d'espace, etc.) d'autre part : les producteurs, les tourneurs, les « théâtres privés », les cabarets, les agences de spectacles événementiels, certaines compagnies et groupes musicaux, les petites salles, les cafés-théâtres, les prestataires de services, les activités de spectacle des parcs de loisirs, etc...
- **Les entreprises dont le financement repose de façon structurelle et permanente sur les aides publiques (nationales ou locales)** : les théâtres nationaux, les CDN et CCN, les scènes nationales, les théâtres de ville, les orchestres permanents et une petite partie des compagnies
- Les structures dont l'exploitation n'est pas subventionnée, **mais dont l'activité est fortement conditionnée par les politiques d'achat du secteur public, ou qui fonctionnent sur l'« aide au projet »** : la plupart des compagnies, des ensembles, des groupes musicaux, des festivals, etc.

La plupart des structures du spectacle vivant est fortement dépendante des politiques publiques (Etat et collectivités) caractérisées, de fait, par un fonctionnement par projet, dont la vision à long terme fait souvent défaut.

⁷ Données AFDAS 2005

Près de 162 000 professionnels dans le Spectacle Vivant dont 77% d'intermittents

CODE NAF	INTITULE	INTERMITTENTS (**)	PERMANENTS	TOTAL (***)
923 A	Activités artistiques	92 805	24 084	114 008
923 B	Services annexes aux spectacles	51 394	11 398	62 060
923 D	Gestion de salles de spectacle	15 051	5 434	20 343
923 K	Activités diverses du spectacle	3 505	1 005	4 489
Total(*)		125 513	41 204	161 911

2005 Audiens/DEPS

(*) Nombre d'individus « dédoublonnés » : un individu peut alterner des périodes d'activité dans différents secteurs, mais il n'est compté qu'une seule fois pour un groupe d'activités.

(**) Salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage et qui ont travaillé au moins une journée dans l'une des activités du spectacle vivant

(***) Total « dédoublonné » : un individu ayant travaillé à la fois comme intermittent et comme permanent n'est comptabilisé qu'une seule fois.

Les professionnels du spectacle vivant sont majoritairement des salariés intermittents (soit 77% des professionnels). Ils relèvent essentiellement d'entreprises du code NAF 923 A (74%).

Notons également que l'évolution des effectifs indique une croissance de 17 % entre 1999 et 2005 (spectacle vivant et audiovisuel confondus).

Pour l'année 2006, l'Unedic, quant à elle, dénombre 96 038 salariés intermittents allocataires au régime spécifique d'assurance chômage : 49 148 intermittents au titre de l'annexe VIII (ouvriers et techniciens), et 46 890 intermittents au titre de l'annexe X (artistes).⁹

⁸ Source : Synthèse de travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) 2006-2007. Ces chiffres sont issus des fichiers Audiens (ensemble des salariés intermittents et permanents ayant travaillé au moins une journée dans le spectacle).

⁹ Source : UNEDIC / DEPS au 31 décembre 2005.

Le profil-type du professionnel du spectacle vivant : homme, jeune, plutôt qualifié et francilien

Les différentes sources statistiques¹⁰ mettent en exergue une sur-représentation des hommes par rapport aux femmes, que l'on retrouve cependant dans les autres secteurs de l'économie française. La population est relativement jeune puisque plus de 60% a moins de 40 ans.

	POSTE ARTISTIQUE	POSTE TECHNIQUE	POSTE « AUTRES »	E NSEMBLE DU SPECTACLE
FEMMES	36,4 %	28,4 %	53,0 %	43,6 %
HOMMES	63,5 %	71,6 %	47,0 %	56,4 %
	100%	100%	100%	100% ¹¹
MOINS DE 30 ANS	22,6 %	35,0 %	34,8 %	31,0 %
ENTRE 30 ET 40 ANS	37,5 %	34,2 %	33,0 %	34,5 %
ENTRE 40 ET 50 ANS	26,3 %	22,1 %	20,0 %	22,3 %
PLUS DE 50 ANS	13,7 %	8,7 %	12,1 %	12 %
	100%	100%	100%	100%
MOINS DE 500 HEURES	22,2 %	13,5 %	8,6 %	13,7 %
500 HEURES OU PLUS	77,8 %	86,5 %	91,4 %	86,3 %

Les chiffres de l'ANPE sur les demandeurs d'emploi du Spectacle Vivant confirment les données DADS. Les DE se caractérisent également par une sur-représentation de la population masculine, de moins de 40 ans et pour moitié vivant en Ile-de-France.

En affinant les caractéristiques de ce profil sociodémographique, on retrouve une population :

- **Plutôt masculine** (2/3 des effectifs contre la moitié pour l'ensemble de la population active) dont 71 % chez les cadres techniciens et ouvriers du spectacle et 66 % chez les artistes selon la source du Recensement de la population Insee).
- **Plutôt jeune** (2/3 des actifs ont moins de 40 ans contre moins de 50 % dans l'ensemble de la population active). Parmi les salariés en CDI, la proportion est de 57 % pour les moins de 40 ans.
- **Plutôt francilienne** (environ 1 actif sur 2 contre 21 % des actifs pour l'ensemble de la population active). Cette majorité francilienne enregistre néanmoins un net recul ces dernières années (75 % des intermittents en Ile-de-France en 1987 contre 55 % en 2001 selon les données de la Caisse des congés spectacle). Au sein de cette proportion, c'est surtout l'activité technico-artistique qui est représentée. Elle représente ainsi 51 % des déclarations tous statuts d'emplois confondus et 62 % des déclarations pour les intermittents techniciens contre 44 % de déclarations de professions artistiques tous statuts confondus et 46 % de déclarations d'intermittents artistes.
- **Plutôt qualifiée** : 44 % des DE du spectacle sont titulaires d'un niveau bac+2 ou plus contre seulement 21% des DE des autres secteurs.

Ces éléments confirment les données statistiques INSEE sur les professionnels du secteur.

¹⁰ Source : Données de la DADS in Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001 – Emploi, salaires et gestion de la main d'œuvre, de M. Amr, M. Koubi, INSEE première n° 978

¹¹ Cette répartition est confirmée par l'étude ASSEDIC sur les intermittents du spectacle à Paris. 58% des intermittents recensés par les ASSEDIC sont des hommes, 42% des femmes.

Une très forte croissance des effectifs durant les 10 dernières années, mais une diminution globale des heures travaillées par salarié

Le nombre de salariés du secteur progresse de 6 à 9 %¹² par an, tous secteurs confondus. Le sous-secteur de la Danse connaît une augmentation sensible de ses effectifs, liée notamment à une progression des subventions publiques. Chez les danseurs, ce sont essentiellement les effectifs intermittents, répartis auprès du même nombre d'employeurs (4500), qui témoignent de cette envolée avec un triplement quantitatif entre 1987 et 2000. En revanche, les effectifs sont stables chez les employeurs de salariés permanents (12 institutions parmi lesquelles l'Opéra National de Paris).

L'augmentation est également très forte dans le secteur des musiques actuelles, en plein essor, même s'il est difficile de suivre précisément l'évolution des effectifs faute de données statistiques, et cela malgré un soutien public encore faible.

Cette croissance générale tranche avec la relative atonie de la croissance annuelle moyenne de la population active (1 %), toutes catégories d'emplois confondus, mais doit cependant être relativisée compte tenu :

- **de la réduction moyenne du nombre d'heures travaillées par salarié**¹³, passant de 611 heures annuelles par salarié en 1995 à 572 heures en 2001 (moins 39 heures). On observe donc bien une augmentation nette du nombre de salariés (permanents ou intermittents) ayant travaillé au moins une heure dans le spectacle de 6,2 % par an (+ 7,9 % pour les seuls intermittents), de + 44 % en 6 ans, mais une augmentation plus faible du nombre total d'heures travaillées, de 5,1 % en moyenne par an (+ 35 % en 6 ans),
- **de la diversification des activités des professionnels et de l'augmentation des heures travaillées hors spectacle** (passage de 287 heures à 316 heures par salarié et par an),
- **de la courte durée des contrats de travail**. En 2005, 99% des demandeurs d'emplois du secteur déclaraient que la durée de leur dernier contrat de travail était de moins de 4 mois.¹⁴ Tendanciellement, la durée moyenne du contrat des salariés intermittents est en très forte diminution (elle était de 21 jours en 1987, contre 5 jours en 2003) ; de ce fait, afin de maintenir leurs rémunérations et leurs droits, ils doivent augmenter leur nombre de contrats (il était de 4 par an par salarié en moyenne en 1987, contre 11 en 2003).

La fragilisation des situations individuelles (moins d'heures travaillées, baisse consécutive des rémunérations annuelles, recherche d'emploi accrue, augmentation de la concurrence) touche davantage la profession artistique et en particulier les musiciens (Artistes de la musique et du chant) dont les effectifs ont fortement crû au cours des quinze dernières années.

ACTIVITES	DUREE ANNUELLE MOYENNE DE TRAVAIL 1987-2001
Professions artistiques	- 52 %
Professions technico-artistiques	- 24 %

2004 Audiens/DEPS

¹² Le taux varie selon les sources : Unedic, Insee, Caisse des congés spectacles

¹³ Source : Idem. Appui sur les statistiques Insee DADS (volume de travail des salariés dans et en dehors du spectacle)

¹⁴ Source : Études et Repères octobre 2006 : « Mieux connaître les intermittents du spectacle à Paris », Assédic de Paris

Des emplois principalement précaires et des carrières instables

Le poids des contrats à durée indéterminée (CDI) ou des emplois de secteur public est plus faible que dans le reste de l'économie, du fait d'une économie avant tout fondée sur le concept du « projet artistique » délimité dans le temps.

Un quart des salariés déclare une ancienneté dans l'entreprise inférieure à un an (contre 16 % dans le reste de l'économie). Dans cette branche d'activité, où l'emploi intermittent est massif, l'ancrage professionnel se mesure plus globalement par rapport au marché du travail (capacité à perdurer et à faire carrière dans le spectacle vivant) que par rapport à un emploi stable au sein d'une entreprise.

Plus de 40 % des salariés ayant eu un emploi une année donnée dans ce secteur n'y sont plus l'année suivante (ce ratio s'élève à 60 % pour ceux qui travaillent moins de 100 heures). De façon générale, les salariés qui travaillent moins de 500 heures rencontrent des difficultés à se maintenir dans le secteur tandis que les salariés qui effectuent 1 600 heures ou plus forment un noyau très stable, qui a 77 % de chances de se retrouver dans la même situation l'année suivante : « Ils capitalisent expérience et relations professionnelles et sont ainsi assurés d'une continuité de l'emploi »¹⁵.

Un salaire horaire moyen assez élevé masquant de forts écarts

Le salaire horaire est plus élevé dans le spectacle que dans les autres secteurs : en 2001, il est de 10 euros.

Ce chiffre masque néanmoins des écarts entre les métiers et entre les régions :

- Le salaire est plus élevé en Ile-de-France qu'en province (+24 %)
- Le salaire horaire de l'artiste est supérieur de 40 % à celui des techniciens, mais le nombre d'heures est moins important aggloméré sur une année.

Une activité saisonnière et multi employeurs

L'activité du Spectacle vivant est variable selon les mois de l'année : des périodes de pointe et des périodes plus creuses jalonnent le calendrier annuel du spectacle. Le nombre d'emploi culmine en juillet (190 000 salariés dans le spectacle vivant et audiovisuel) et connaît son point le plus bas en décembre (160 000 salariés).

En 2001, 38 % des salariés ont connu au moins trois employeurs dans l'année (la hausse est de 7 points par rapport à la proportion de 1995 : 31 %). Cette mobilité s'accroît pour les salariés exerçant occasionnellement dans le spectacle vivant. Ainsi 49 % d'entre eux dépassent les 5 employeurs dans l'année.

¹⁵ Source : Données de la DADS in Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001 – Emploi, salaires et gestion de la main d'œuvre, de M. Amr, M. Koubi, INSEE première n° 978

Une plus forte mobilité entre les sous-secteurs du Spectacle Vivant chez les techniciens

La revendication d'appartenance à un sous-secteur artistique identifié semble moins forte chez les professionnels de la technique que chez les artistes, la transversalité des compétences habituellement mises en œuvre permettant des passerelles plus faciles, et la clé d'entrée identitaire étant d'abord et avant tout fondée sur le métier (plus que sur le sous-secteur).

À titre d'exemple, les professionnels du son et de l'éclairage peuvent ainsi aller du Cirque au Théâtre en passant par les spectacles de musique – lyrique et amplifiée – et les spectacles de danse avec une certaine appétence pour le changement. Cependant, ils établissent des réseaux d'employeurs pour stabiliser leurs activités qui limitent de fait les possibilités de mobilité d'un univers artistique à l'autre.

L'offre et la demande d'emploi dans le secteur du spectacle vivant¹⁶

NB : La comptabilisation de l'offre d'emplois dans le spectacle vivant est éminemment complexe. En effet, l'ANPE spectacle à Paris recense, par exemple, environ 45 000 offres d'emplois annuellement. Mais ces offres peuvent correspondre à un CDI ou à une simple journée de figuration. La comparaison offres/demandes d'emplois, que l'on trouve dans tous les autres secteurs, est donc limitée. En outre, les données ANPE ne permettent pas d'isoler le spectacle vivant du spectacle enregistré. Enfin, comme le révèle notre enquête auprès de 2066 structures du secteur, les employeurs font encore peu appel à l'ANPE dans leur démarche de recrutement, préférant solliciter leur réseau personnel ou professionnel.

Une offre d'emplois pour des contrats de courte durée, à forte dominante artistique¹⁷

En 2004, l'ANPE a recueilli 94 000 offres d'emplois relevant d'un des 16¹⁸ codes ROME des métiers du spectacle : 92% concernaient les artistes du spectacle (87 000 offres) et 8% les techniciens.

Les graphiques 1 et 1 bis mettent en évidence la courte durée des contrats proposés : 3% des offres sont des CDI, 10% sont des CDD d'un mois et plus, 5% sont compris entre 8 et 29 jours, et 82% des contrats de moins de 8 jours (notamment des offres de figuration). La durée moyenne d'un contrat pour un artiste est de 6 jours (graphique 2).

Le graphique 3 relativise l'importance des contrats courts : largement majoritaires quantitativement, ils ne contribuent que très faiblement au volume total de travail du secteur.

Enfin, le graphique 4 souligne une diminution de la saisonnalité et du volume de travail entre 2003 et 2004 (pourtant accompagné d'une augmentation du nombre d'offres recensées (+ 5%).

¹⁶ Sources :

Rapport de Jean Paul Guillot, Président du BIPE (conseil en stratégie), mandaté par le Ministre de la Culture et de la Communication pour conduire une mission d'expertise chargée de proposer aux pouvoirs publics comme aux partenaires sociaux un schéma d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, 29 novembre 2004

Propositions pour préparer l'avenir du spectacle vivant sous la coordination de Jean Carabalona, Ministère de la Culture et de la Communication, octobre 2004

Ministère Culture et Communication, Bulletin de développement culturel, "L'archipel économique du cirque", n°152, octobre 2006

Ministère Culture et Communication, Bulletin de développement culturel, "Les danseurs", n°142, novembre 2003

Ministère Culture et Communication, Bulletin de développement culturel, "Les musiciens interprètes", n°140, juin 2003

Ministère Culture et Communication, Bulletin de développement culturel, "La profession de comédien", n°119, juin 1997

Supplément de Strada – les brèves (3) Hors Les Murs 15 janvier 2007-15 avril 2007

Entretien avec Irma

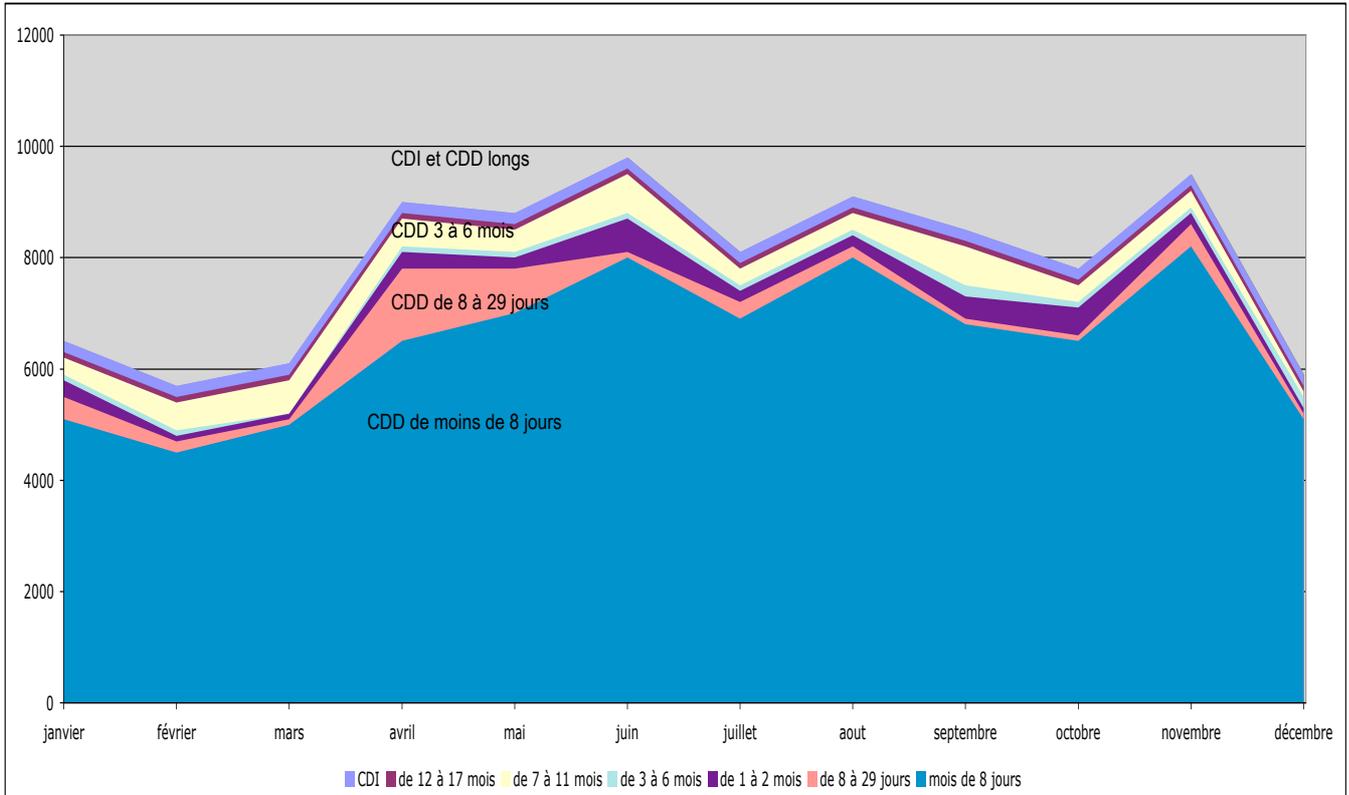
Entretien avec le collège Employeurs de la CPNEF-SV

¹⁷ Source : Les essentiels « Les demandeurs d'emploi des métiers du spectacle (Observatoire de l'ANPE), novembre 2005

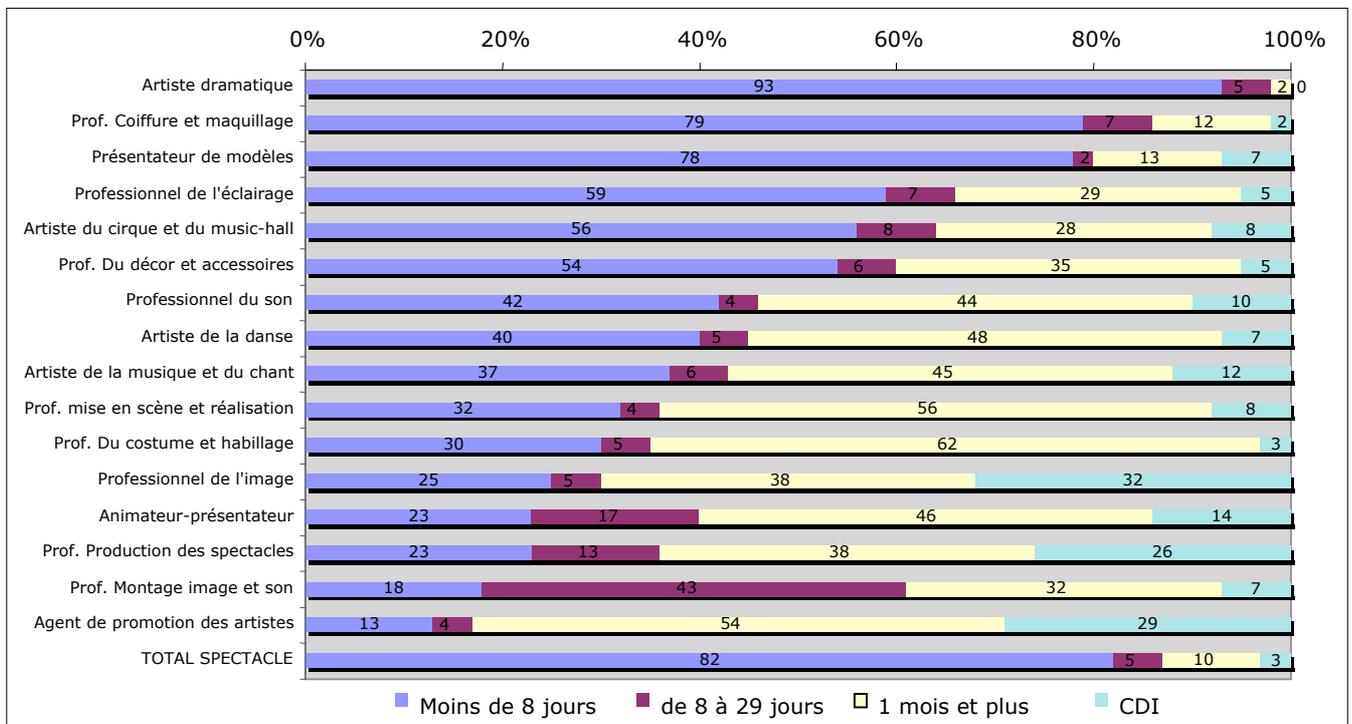
¹⁸ Seuls 12 des 16 codes ROM concernent véritablement le spectacle vivant.

Graphique 1 – Répartition des offres enregistrées à l'ANPE par durée de contrat

Les offres enregistrées en 2004 par durée de contrat

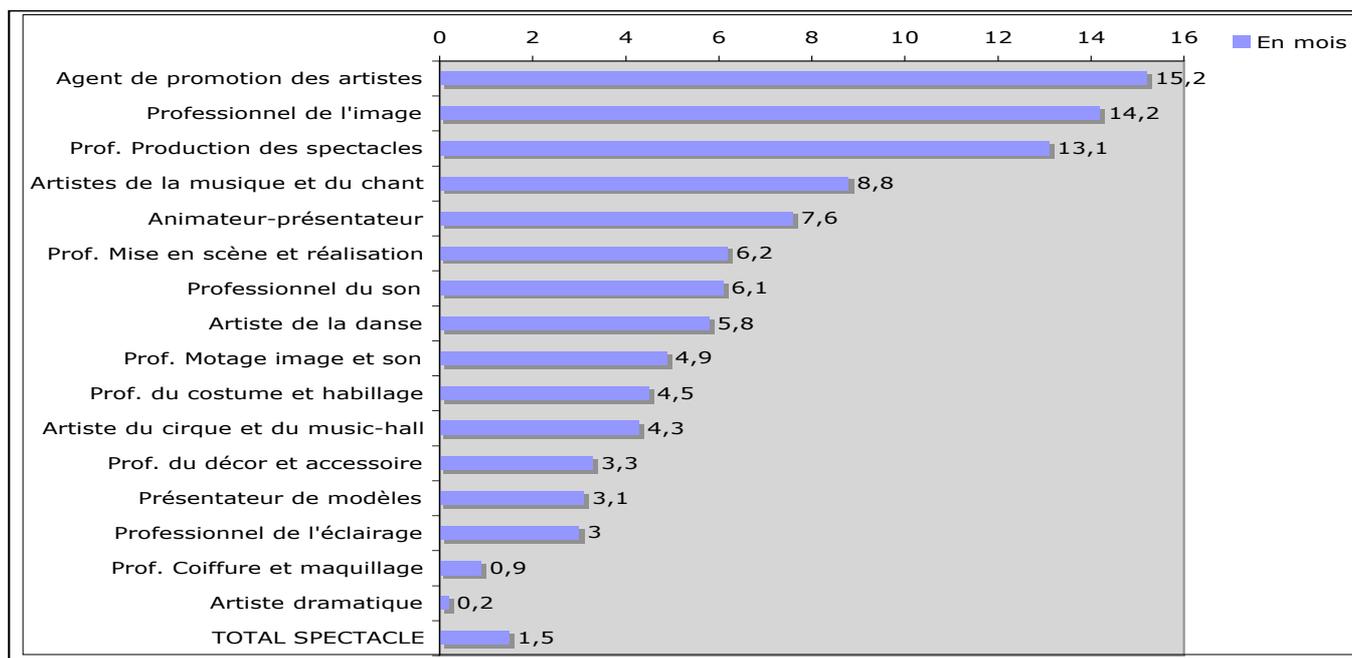


Graphique 1 bis (détail) – Les offres enregistrées en 2004 par durée de contrat



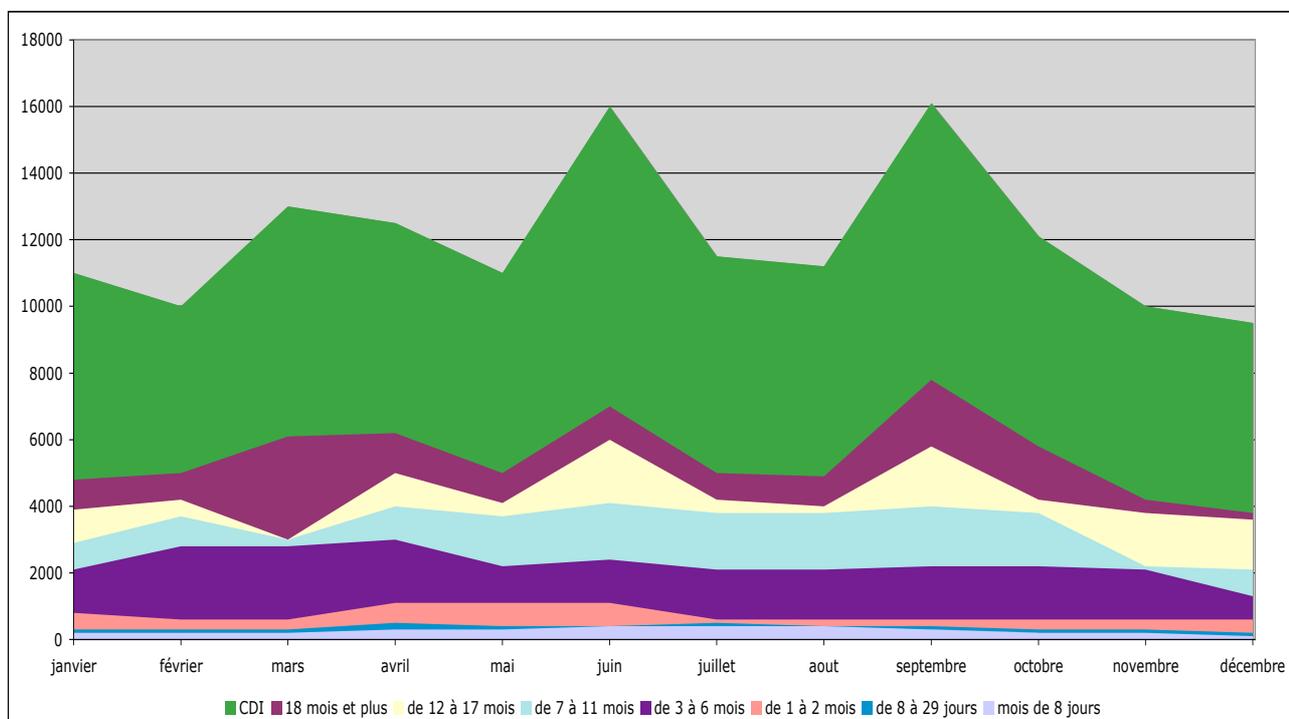
Lecture : 93 % des offres d'emplois pour les artistes dramatiques sont d'une durée inférieure à 8 jours

Graphique 2 – Durée moyenne des offres enregistrées par l'ANPE



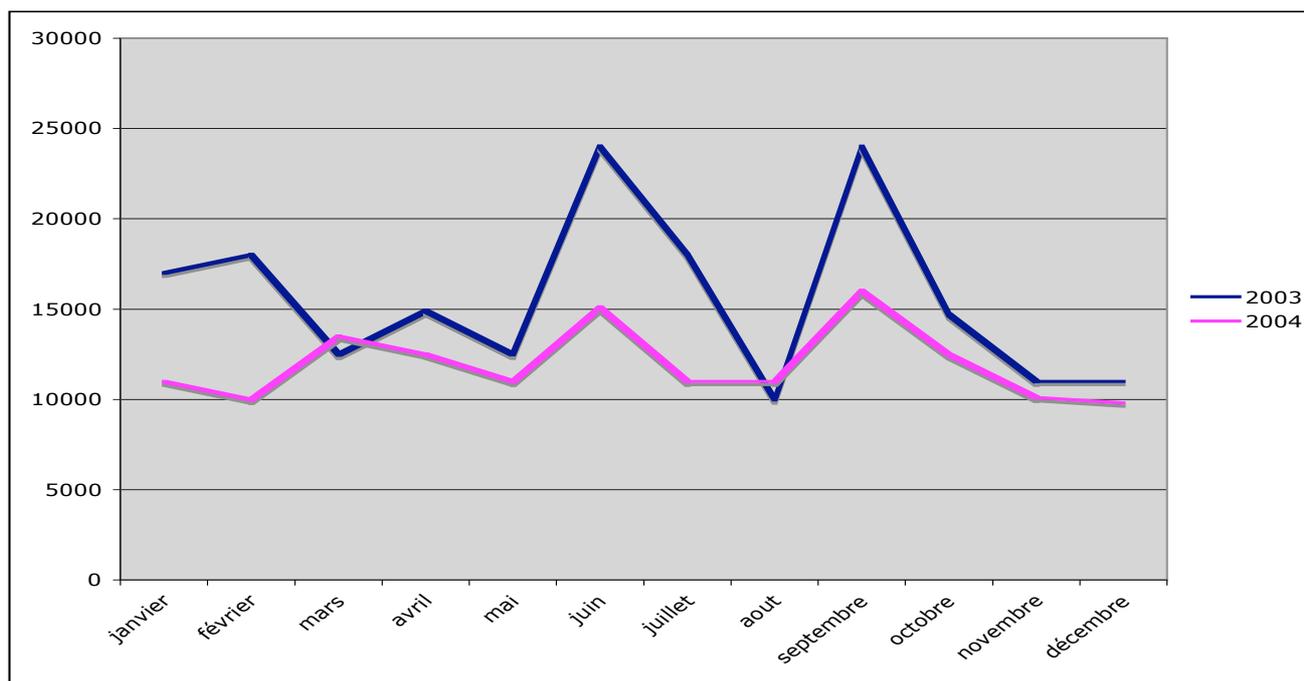
Lecture : la durée moyenne des contrats proposés aux agents de promotion des artistes est de 15,2 mois. La durée moyenne des contrats proposés aux artistes est de 6 jours (0,2 x 30 jours).

Graphique 3 – Volume de travail des offres enregistrées par durée de contrat



Lecture : les CDI représentent le volume de travail le plus important du secteur.

Graphique 4 – Volume de travail des offres enregistrées par l'ANPE



Une offre d'emplois nettement inférieure à la demande qui se traduit par des difficultés de recrutement globalement limitées

De façon générale, l'enquête qualitative et l'enquête quantitative réalisées dans le cadre de cet appui technique de cadrage mettent en évidence une majorité d'emplois déficitaires (présentant des offres d'emplois inférieures aux demandes). Les difficultés de recrutement des employeurs sont principalement liées à des pénuries de financement et non à un déficit de candidatures ou de compétences spécifiques.

D'après les chiffres de 2006 issus de l'enquête Unedic-Assedic, les métiers de « professionnel du spectacle, photographe, styliste et décorateur » recensent 12 609 projets de recrutement (soit 12 609 personnes à recruter). Au regard des 124 723¹⁹ demandeurs d'emplois (du spectacle vivant uniquement), il n'est pas surprenant de constater que ces métiers sont également ceux pour lesquels l'Unedic enregistre le moins de difficultés à recruter (12,3% de cas difficiles de recrutement contre, par exemple, 19,8% pour les secrétaires ou 24% pour les cadres administratifs).

Évolution des recrutements sur 5 ans

METIERS	2002	2003	2004	2005	2006
Professionnels du spectacle	9 986	8 994	7 445	14 978	12 609

¹⁹ Source : Statistiques sur l'Emploi 2005 ANPE Culture Spectacle. Ces effectifs s'appuient sur les déclarations des demandeurs d'emploi sous 12 codes ROME et non sur les 16 habituellement étudiés dans le cadre des analyses classiques sur le spectacle.

Les emplois présentant le plus de difficultés de recrutement²⁰ sont les emplois administratifs (31% des répondants²¹ à notre enquête évoque des difficultés de recrutement de personnels administratifs), puis les technico-administratifs (18%) enfin les emplois artistiques (14%).

Les difficultés de recrutement rencontrées pour les emplois administratifs

Sur 2066 employeurs répondants²², 644 (31%) évoquent des difficultés de recrutement de personnels administratifs dont 66% sont liées à des problèmes de rémunération trop coûteuse²³.

Les difficultés de recrutement pour les emplois technico-artistiques

Sur 2066 employeurs répondants²⁴, 374 (18%) évoquent des difficultés de recrutement de personnels technico-artistiques dont 45% sont liées à des problèmes de rémunération trop coûteuse²⁵.

Les difficultés de recrutement pour les emplois artistiques

Sur 2066 employeurs répondants²⁶, 292 (14%) évoquent des difficultés de recrutement de personnels artistiques dont 45% sont liées à des problèmes de rémunération trop coûteuse²⁷.

Un déclin relatif des offres sur certains emplois technico-artistiques

L'analyse documentaire, les entretiens et le questionnaire n'ont pas permis d'identifier de réels métiers en déclin.

Pour autant, certains métiers tendent à se raréfier (les métiers du costume, de la coiffure et du maquillage de spectacle, les cintriers que l'on trouvait dans les ateliers des grands établissements) certaines compétences (certaines spécialités du décor et des accessoires, effets spéciaux chez les techniciens) deviennent obsolètes et le profil « monocompétence » notamment chez les technico-artistiques devient de plus en plus problématique en termes d'employabilité.

²⁰ Enquête par questionnaire réalisée par Interface dans le cadre de l'Appui Technique Méthodologique auprès de 2066 employeurs du secteur.

²¹ Ibid.

²² Ibid.

²³ Certains membres du Comité de pilotage soulignent le fait que cette réponse des employeurs renvoie probablement davantage au fait que nombre d'entreprises veulent monter des projets sans avoir le budget nécessaire (particulièrement en ce qui concerne les rémunérations des salariés) qu'à la hauteur des salaires que demanderaient les salariés (ce que semble pourtant indiquer cette réponse).

²⁴ Ibid.

²⁵ Cf. note 24

²⁶ Ibid.

²⁷ Cf. note 24

Des critères de recrutement centrés essentiellement sur les compétences du « cœur de métier », l'expérience professionnelle et les qualités personnelles²⁸

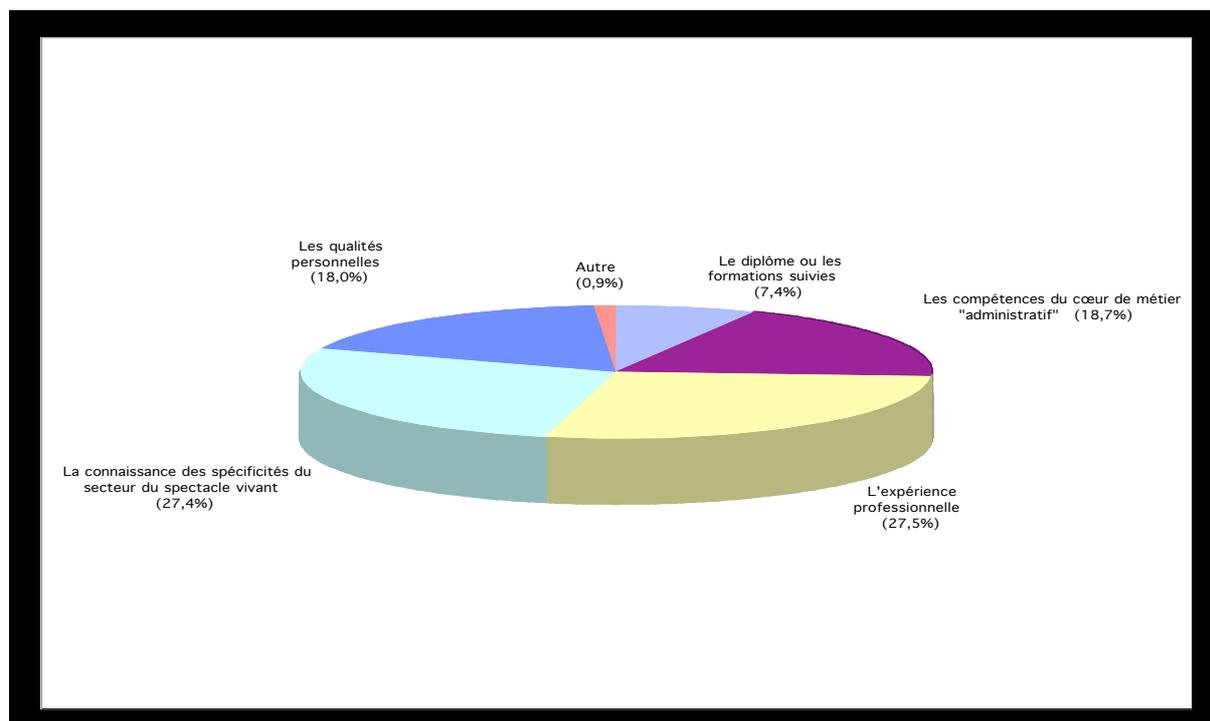
Les critères de recrutement évoqués par les employeurs interrogés corroborent l'analyse des professionnels et institutionnels rencontrés. Quels que soient les types de postes à pourvoir, le diplôme ou la formation suivie reste un critère marginal, largement devancé par l'expérience professionnelle, les compétences du cœur de métier ou les qualités personnelles des candidats.

La connaissance des spécificités du secteur répond à une exigence forte vis-à-vis des personnels administratifs, qui, selon les employeurs, sont de plus en plus compétents sur la dimension « gestion » (en raison notamment de l'abondance des diplômes de troisième cycle) mais de moins en moins au fait des problématiques et caractéristiques du secteur. (voir graphiques des pages suivantes).

Question : - **Quand votre structure recrute du personnel administratif, technique ou artistique, quels sont vos principaux critères de recrutement :** (classez par ordre d'importance de 1 le plus important à 5 le moins)

Les critères de recrutement pour le personnel administratif

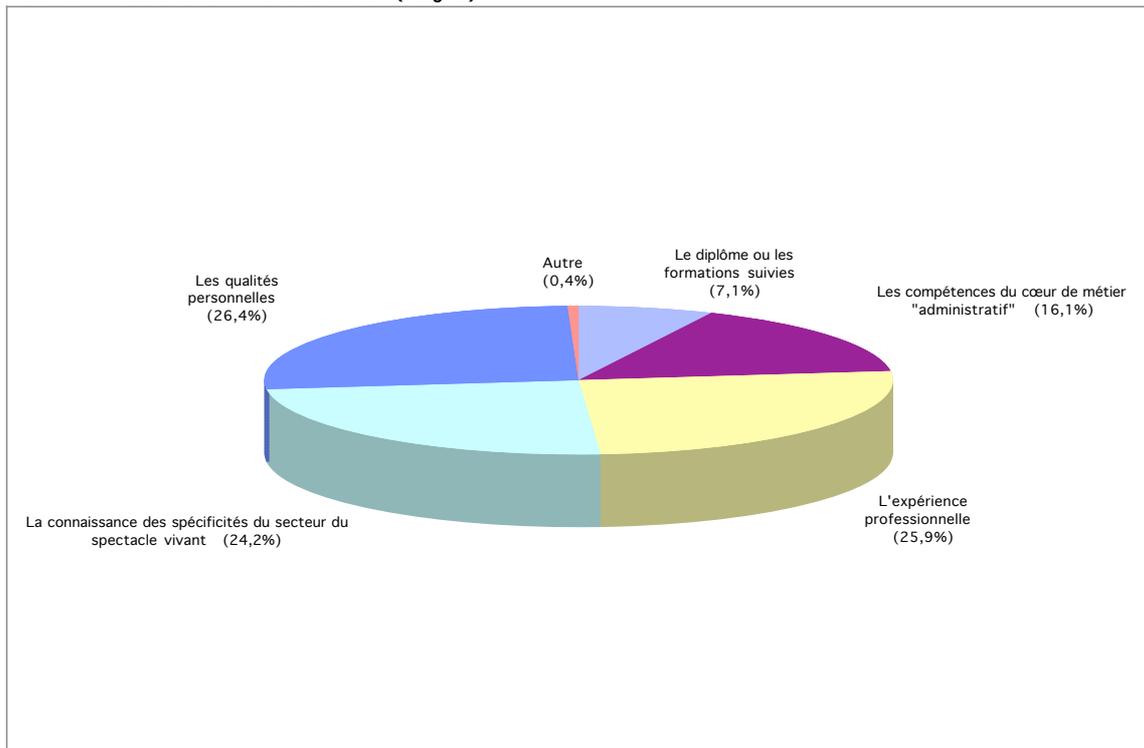
31. 12 RECRUTEMENT ADMINISTRATIF (Rang 1)



Lecture du graphique : 27,5% des répondants estiment que l'expérience professionnelle constitue le principal critère de recrutement du personnel administratif (rang 1). 27,4% des répondants estiment quant à eux que c'est la connaissance du secteur (rang 1).

²⁸ Idem

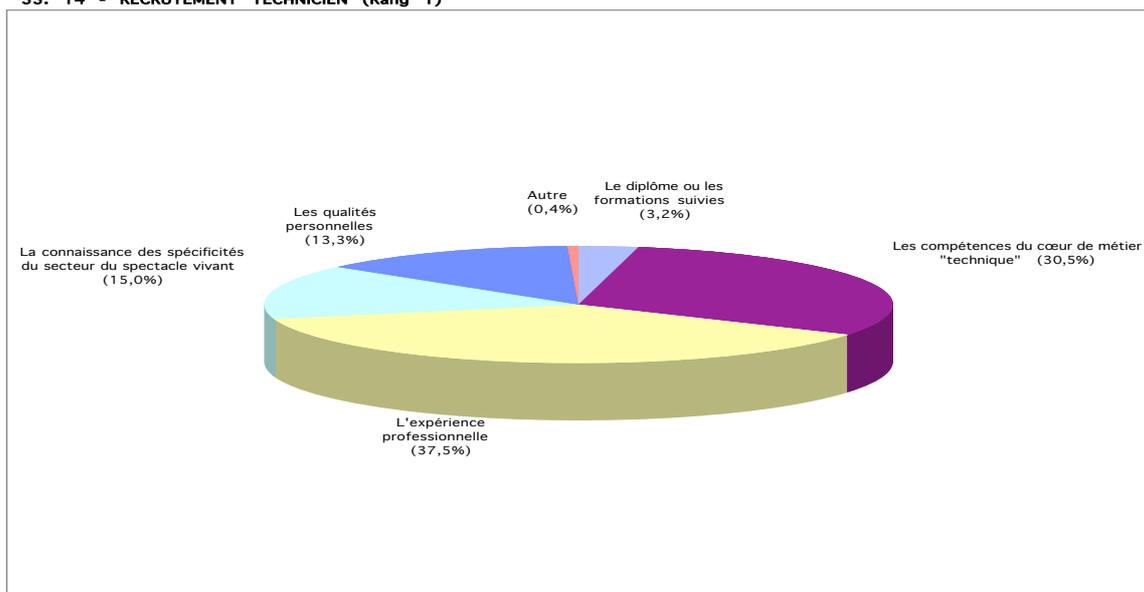
31. 13 - RECRUTEMENT ADMINISTRATIF (Rang 2)



Lecture du graphique : 26,4% des répondants estiment que les qualités personnelles constituent le principal critère de recrutement du personnel administratif (rang 2). 25,9% des répondants estiment quant à eux que c'est l'expérience professionnelle (rang 2).

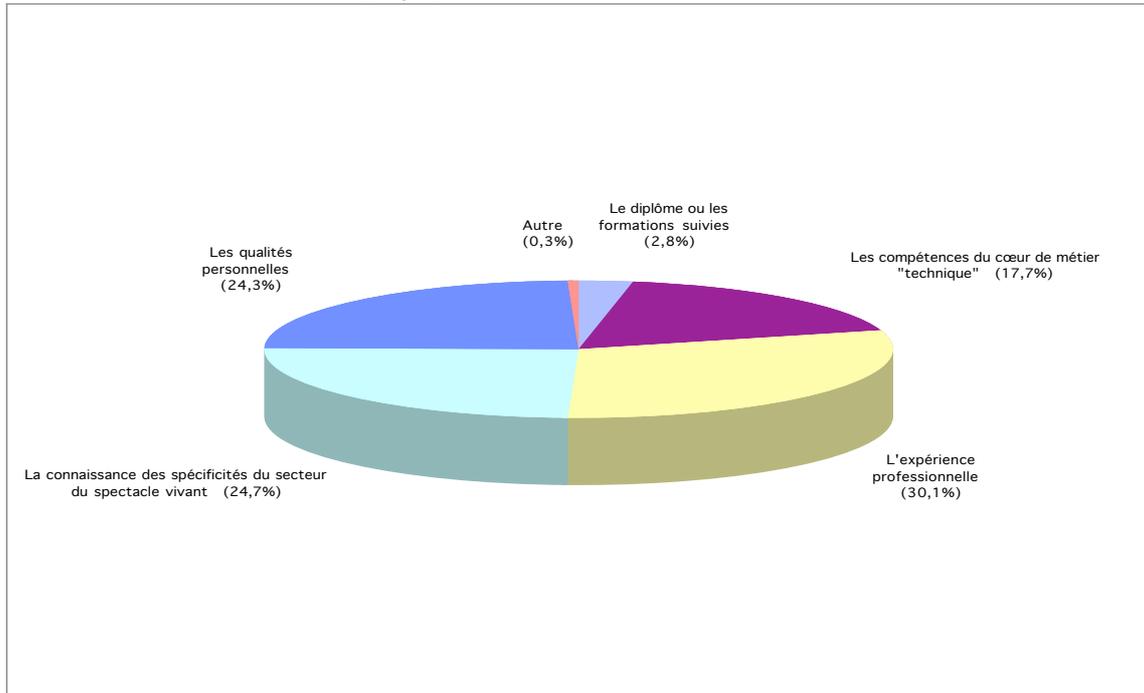
Les critères de recrutement pour le personnel technique

33. 14 - RECRUTEMENT TECHNICIEN (Rang 1)



Lecture du graphique : 37,5% des répondants estiment que l'expérience professionnelle constitue le principal critère de recrutement du personnel technique (rang 1). 15% des répondants estiment quant à eux que c'est la connaissance du secteur (rang 1).

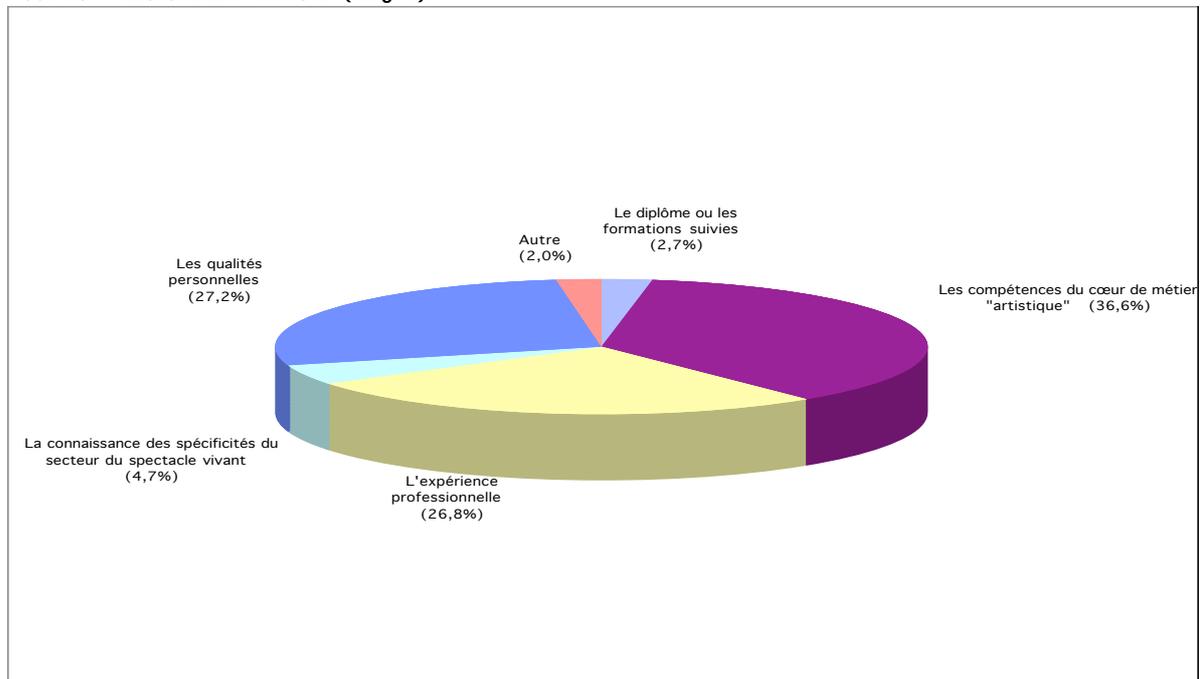
33. 14 - RECRUTEMENT TECHNICIEN (Rang 2)



Lecture du graphique : 30,1% des répondants estiment que l'expérience professionnelle constitue le principal critère de recrutement du personnel technique (rang 2). 24,7% des répondants estiment quant à eux que c'est la connaissance du secteur (rang 2).

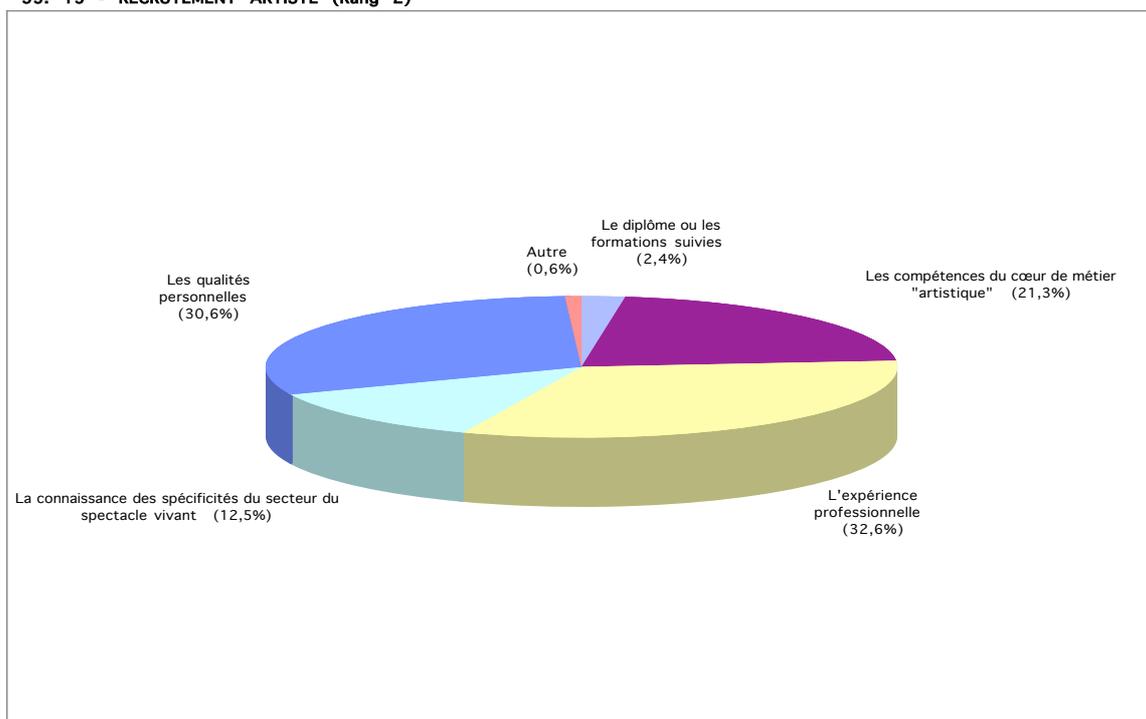
Les critères de recrutement pour le personnel artistique

35. 15 - RECRUTEMENT ARTISTE (Rang 1)



Lecture du graphique : 36,6% des répondants estiment que les compétences du cœur de métier artistique constituent le principal critère de recrutement du personnel artistique (rang 1). 26,8% des répondants estiment quant à eux que c'est l'expérience professionnelle (rang 1).

35. 15 - RECRUTEMENT ARTISTE (Rang 2)



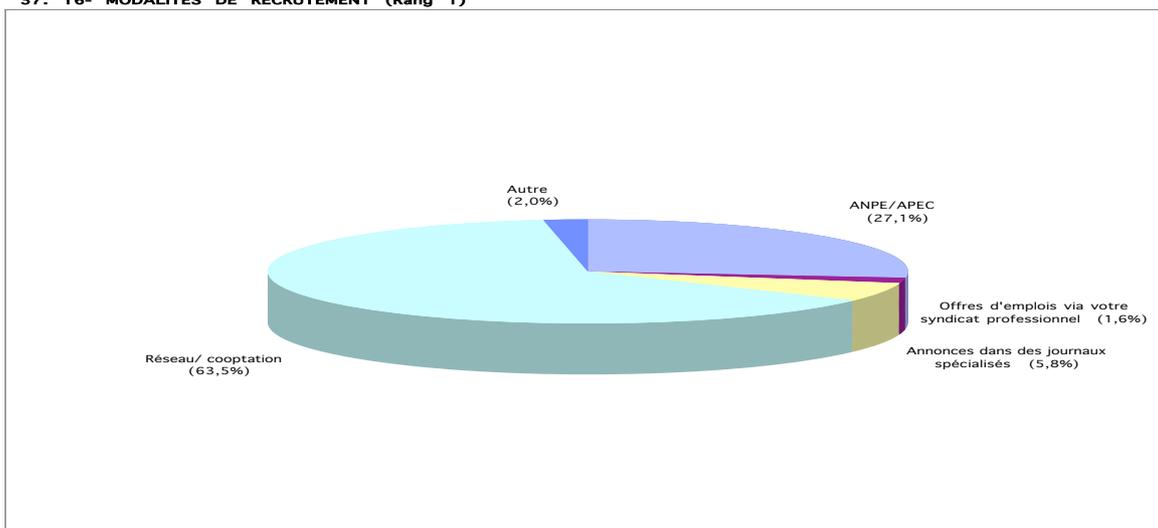
Lecture du graphique : 32,6% des répondants estiment l'expérience professionnelle constitue le principal critère de recrutement du personnel artistique (rang 2). 21,3% des répondants estiment quant à eux que c'est les compétences du cœur de métier artistique (rang 2).

Des modalités de recrutement fortement marquées par la cooptation et l'utilisation du réseau

L'enquête réalisée auprès de 2066 employeurs du spectacle vivant souligne une forte tendance au recrutement par cooptation ou via un réseau personnel ou professionnel. Ainsi, plus de 63% des structures interrogées placent au premier rang de leurs modalités de recrutement le réseau ou la cooptation.

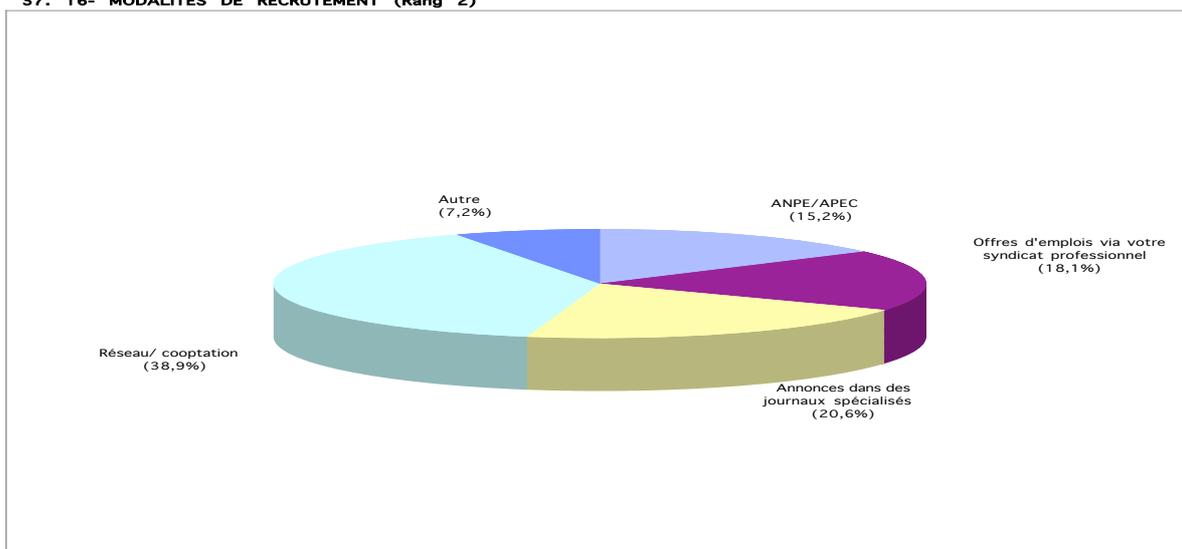
Question : En général, quelles sont les modalités de recrutement que vous utilisez le plus fréquemment ? (classez par ordre de fréquence de 1 le plus fréquent à 5 le moins)

37. 16- MODALITES DE RECRUTEMENT (Rang 1)



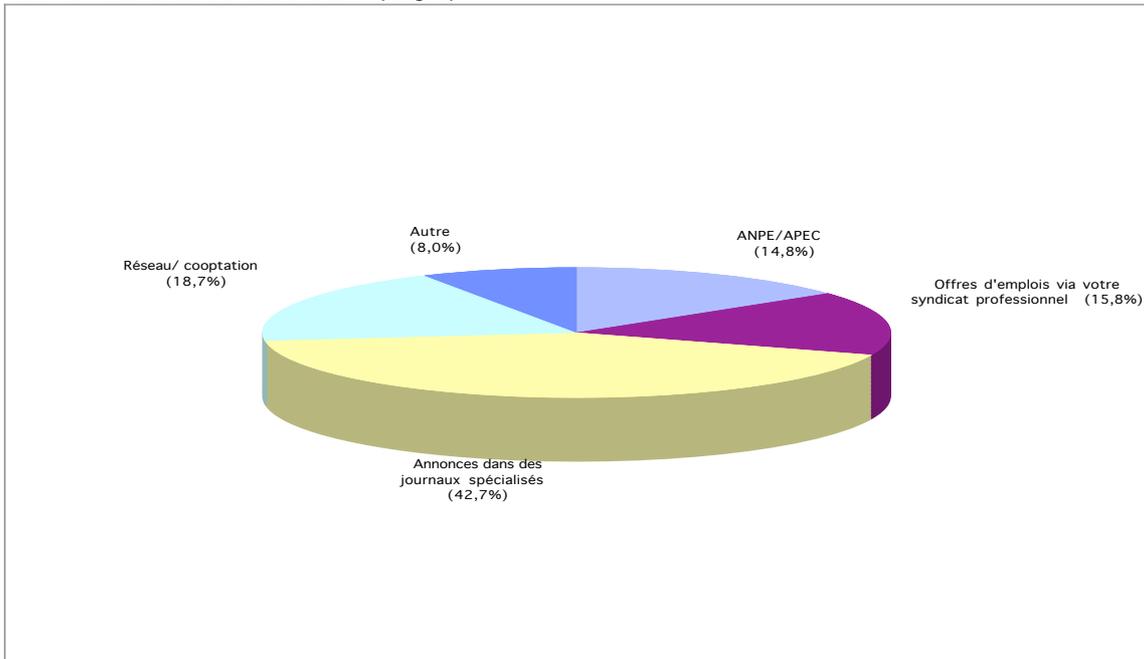
Lecture du graphique : 63,5% des répondants utilisent le réseau ou la cooptation comme principale modalité de recrutement (rang 1). 27,1% des répondants utilisent l'ANPE comme principale modalité de recrutement (rang 1).

37. 16- MODALITES DE RECRUTEMENT (Rang 2)



Lecture du graphique : 38,9% des employeurs interrogés placent le réseau ou la cooptation au deuxième rang des modalités de recrutement les plus utilisés.

37. 16- MODALITES DE RECRUTEMENT (Rang 3)



Lecture du graphique : 42,7% des employeurs interrogés placent les annonces dans des journaux spécialisés au deuxième rang des modalités de recrutement les plus utilisés.

Une demande d'emploi particulièrement forte sur les métiers artistiques

Sur les 124 723 demandeurs d'emplois recensés par l'ANPE :

- **Près de 55% relèvent du domaine artistique** (28 % pour les artistes de la musique et du chant),
- **32,5 % relèvent du domaine technico-artistique** (la mise en scène, le son, le décor enregistrant les demandes les plus importantes),
- **Près de 13% relèvent du domaine de la gestion et de l'administration.**²⁹..

METIERS	CODE ROME	NOMBRE DE DEMANDES	POURCENTAGE
Personnel Artistique : 54,75 % des demandes			
Artiste dramatique	21 211	21 387	17 %
Artiste de la musique et du chant	21 212	35 007	28 %
Artiste danse	21 213	7 170	5,75 %
Artiste du cirque et music hall	21 214	4 451	4 %
Personnel technico artistique : 32,5 % des demandes			
Mise en scène et réalisation	21 215	10 977	9 %
Professionnel du son	21 221	11 210	9 %
Professionnel de l'éclairage	21 223	5 113	4 %
Professionnel du décor et des accessoires	21 224	8 891	7 %
Professionnel costume/habillage	21 225	2 502	2 %
Professionnel coiffure/maquillage	21 226	1 853	1,5 %
Personnel Gestion : 12,75 % des demandes			
Professionnel de la production et des spectacles	21 231	15 263	12 %
Agents de promotion des artistes	21 232	899	0,75 %
Total		124 723	100 %

NB : Même si les effectifs déclarés sont ici restreints aux métiers habituellement utilisés dans le Spectacle Vivant, le périmètre (spectacle vivant ou spectacle audio visuel) n'est pas précisé dans les déclarations. Or, certaines professions artistiques et technico-artistiques peuvent relever des deux secteurs (exemple Artiste de la musique et du chant – code ROME 21212 – ou ; Professionnel du son – code ROME 21221 – sont aussi bien valables dans le spectacle vivant que dans le spectacle audio visuel)

²⁹ Ces effectifs s'appuient sur les déclarations des demandeurs d'emploi sous 12 codes ROME et non sur les 16 habituellement étudiés dans le cadre des analyses classiques sur le spectacle. Nous avons pris le parti d'ôter les codes ROME trop « estampillés » audiovisuel, comme les codes 21216 (Animateur présentateur), 21217 (présentateur de modèles ou mannequins), 21222 (professionnel de l'image), 21227 (Professionnel montage image et son). Ces quatre professions de plus feraient monter les effectifs à 140 936 demandeurs d'emplois.

Quatre « grands groupes » de demandeurs d'emplois

L'observatoire de l'ANPE³⁰ distingue quatre « grands groupes » de demandeurs d'emplois dans le spectacle :

1 - Les salariés intermittents qualifiés

Les *salariés intermittents qualifiés* rassemblent 34% des demandeurs d'emplois du spectacle. 97% sont titulaires au minimum d'un baccalauréat et 60% d'un diplôme supérieur à BAC+2. Les femmes y sont plus présentes que dans les autres groupes. 66% d'entre eux sont inscrits au chômage depuis plus d'un an dont 31,6% depuis plus de 36 mois. Ils recherchent majoritairement un emploi temporaire (catégorie 3 et 8³¹ de chômage).

Les professionnels les plus représentés sont les artistes dramatiques (21%), les artistes de la musique et du chant (17%), les professionnels de la production de spectacle (12%), les professionnels de la mise en scène et de la réalisation (11%).

2 - Les salariés intermittents peu qualifiés

Les *salariés intermittents peu qualifiés*, qui regroupent 24 % des demandeurs d'emplois du secteur, présentent les mêmes caractéristiques que le premier groupe en termes de « rapport à l'emploi » : catégorie 3 ou 8, non bénéficiaire du RMI, etc.

En revanche, leur profil sociologique est diamétralement opposé : 93% d'entre eux ont plus de 30 ans et plus de 90% sont des hommes. Ils sont majoritairement peu qualifiés (58% n'ont pas le BAC) et résident principalement en province. Ces intermittents se retrouvent essentiellement chez les artistes de la musique et du chant (36% des intermittents peu qualifiés), les artistes dramatiques (12,4%), les artistes du cirque et du music-hall (5,5%³²).

3 - Les aspirants aux métiers du spectacle

Les aspirants représentent 26% des demandeurs d'emplois du secteur. Ils sont majoritairement jeunes, inscrits au chômage depuis peu de temps (42% depuis moins de 7 mois) et tributaires du RMI (60%). Il s'agit donc essentiellement de jeunes en cours d'insertion qui découvrent le fonctionnement de l'emploi dans le domaine du spectacle.

4 - Les salariés faiblement intermittents

Ces professionnels (16% des demandeurs d'emploi du spectacle vivant) ont des activités réduites en tant que salariés intermittents et relèvent majoritairement du régime général pour leur indemnisation. Il s'agit de professionnels ne présentant pas les « spécificités » classiques du secteur et principalement d'agents de promotion, de professionnels de la production de spectacles, et, dans une moindre mesure, de professionnels du son. Il s'agit également de demandeurs d'emploi d'autres secteurs souhaitant une reconversion dans une activité de spectacle.

³⁰ Observatoire de l'ANPE "les essentiels" – novembre 2005

³¹ Catégorie 3 : personnes sans emplois immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi en CDD, temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée.

Catégorie 8 : Mêmes critères mais personnes non immédiatement disponibles, qui ont exercé dans le mois d'actualisation une activité occasionnelle ou réduite d'une durée supérieure à 78 H par mois civil.

³² Ce pourcentage réduit s'explique par la faiblesse des effectifs des professionnels du cirque et du music-hall. Cependant, c'est dans cette seconde catégorie d'intermittents peu qualifiés » que les artistes du cirque se retrouvent majoritairement.

II – Les orientations en matière de sécurisation des parcours

Les orientations en matière de sécurisation des parcours sont structurées en deux parties :

- les profils de professionnels à sécuriser, de façon transverse et par sous-secteurs,
- les douze axes de sécurisation organisés autour de 3 volets : formation et développement des compétences, accompagnement et orientation, gestion et politique de l'emploi.

Les profils de professionnels à sécuriser

Les profils de professionnels à sécuriser en priorité, de façon transverse

Les artistes constituent la famille professionnelle la plus touchée par les problématiques d'insécurité de l'emploi, tous secteurs confondus.

- Confrontés à des exigences physiques fortes (danse, cirque), à des troubles musculo-squelettiques (danseurs, circassiens, musiciens) ainsi qu'à une forme de « jeunisme » – qui trouve ses raisons dans les attentes du public – (chanteurs en musique actuelle, surtout, et dans une moindre mesure, comédiens), les artistes sont particulièrement touchés par les problématiques de maintien dans l'emploi des seniors et de reconversion.
- Si les primo-entrants sur le marché du Spectacle Vivant rencontrent des difficultés à se stabiliser comme professionnels du secteur (40% d'entre eux sont exclus de l'emploi au bout d'un an), les plus anciens (20-25 ans de carrière) sont de plus en plus nombreux à sortir du système d'indemnisation du chômage pour bénéficier du RMI.

Les techniciens sont plus particulièrement touchés par les phénomènes d'usure physique

- Les techniciens et, a fortiori, les administratifs maîtrisent davantage de compétences transférables d'un sous-secteur à un autre et du Spectacle Vivant à un tout autre secteur. Ils ont donc davantage d'opportunités de reconversion.
- Il faut souligner toutefois que parmi les techniciens, beaucoup choisissent le salariat intermittent pendant qu'ils sont jeunes mais souhaitent se stabiliser vers 45-50 ans. Cette « inclination » naturelle vers une stabilisation en seconde partie de carrière (souvent liée à des phénomènes d'usure physique ou à des exigences liées à leur vie familiale : amplitudes horaires, etc.) devrait davantage être envisagée comme une nécessité.

Les administratifs connaissent une concurrence très forte et une inadéquation importante entre leurs contributions et les rétributions proposées.

La famille « administrative » est davantage confrontée à une précarité de début de carrière. En effet, on observe une inadéquation importante entre le niveau de qualification des candidats (troisième cycle notamment) et la précarité des statuts (le spectacle vivant a été par exemple grand consommateur d'emplois jeunes, pour la plupart non pérennisés) ou le niveau de responsabilité et de salaires proposés.

Les profils de professionnels à sécuriser en priorité, par sous-secteurs

Dans le secteur des musiques actuelles

- Les artistes (en particulier les chanteurs) seniors sont les plus touchés (« jeunisme » le plus caractérisé du SV). On constate en outre une difficulté plus marquée que dans d'autres secteurs (comme le théâtre) de passer d'artiste à administratif. Parmi les explications avancées le plus fréquemment, on relève le niveau de base (niveau scolaire et culture générale) de ces catégories de musiciens, souvent plus faible que celui des comédiens.
- Le développement des technologies de pointe fait également apparaître un fossé générationnel entre les techniciens les plus anciens, qui rencontrent parfois des difficultés à s'adapter à ces nouvelles technologies, et les nouveaux venus.
- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés à la pratique régulière d'un instrument de musique contraignent également à des reconversions précoces, y compris des « musiciens d'arrière » ou « side men » dont la carrière devrait en principe être moins soumise à l'avancée en âge et plus dépendante de la maîtrise d'une technicité musicale (moindre problématique du « jeunisme »).
- Enfin, dans ce secteur encore trop peu sensibilisé aux risques encourus, le problème de l'usure physique touche les musiciens mais également les techniciens (usure liée au poids des équipements manipulés, à l'exposition à de hauts volumes sonores, à la fatigue liée à l'amplitude des horaires...).

Dans le secteur de la musique classique et lyrique

- On retrouve ici la survenance des TMS liés à la pratique régulière d'un instrument de musique.
- En outre, pour l'art lyrique, la prise en charge technique de la carrière et notamment la gestion des rôles, (recherche d'équilibre dans les difficultés et de progressivité) n'est pas adaptée aux risques et des voix se trouvent pour cette raison définitivement abîmées. Cette méconnaissance (voire ce mépris) des conséquences est, dans certains témoignages, corrélée à la disparition du métier d'agent (dont l'une des responsabilités était précisément, théoriquement, de veiller à une gestion raisonnable de la carrière). Un progrès en la matière (déjà partiellement accompli pour les danseurs) doit être encouragé chez les chanteurs.

Dans le secteur du cirque

- Les artistes – en dehors des clowns – doivent envisager des reconversions précoces (40 ans en moyenne). Mais les compétences, les performances artistique et sportive sont reconnues et permettent des reconversions dans l'accompagnement des pratiques amateur, voire professionnelles (avec les réserves liées au nombre de candidats à une reconversion face aux possibilités réellement offertes et à la future création d'un diplôme d'Etat de professeur de cirque).
- Les accidents, également, sont fréquents chez les artistes. Toutefois, la tradition et la solidarité des circassiens permettent des reconversions au profit et au sein de la « famille » (a minima dans le cirque traditionnel).
- Enfin, l'essor du nouveau cirque, l'engouement pour les arts du cirque ont suscité une explosion des vocations. Même si la pratique amateur reste dominante et constitue une réelle opportunité de reconversion ou de revenus complémentaires pour les circassiens professionnels, cela constitue également un risque d'entrée numériquement excessive dans le cercle professionnel. On peut ainsi augurer d'un accroissement équivalent des problématiques de reconversion. Or, la connaissance des débouchés potentiels au-delà des réseaux qu'on identifie (cabarets, animation socio-culturelle, etc.) reste faible³³. L'anticipation et la recherche d'un élargissement des domaines de reconversion restent sans doute à développer. Pour les artistes venus du milieu, cela se heurterait néanmoins à la volonté très nette d'y rester d'une manière ou d'une autre.

Dans les arts de la rue

- Encore plus que le cirque, les arts de la rue renvoient à la notion de tribus et à une confusion assumée entre vie privée et vie professionnelle. Le terme même de « carrière » semble émaner d'une langue étrangère. L'implication dans un art de vie, un univers de survie, la solidarité y sont revendiqués et rendent très difficile toute intrusion dans la façon d'anticiper ou de garantir et de gérer le maintien des revenus d'un travail.
- Pourtant, les arts de la rue relevant d'une économie publique fortement subventionnée, les risques de passer au-delà de la précarité sont réels. Un changement d'élite peut entraîner la perte d'une possibilité majeure de production ou de diffusion, avec la fragilité des compagnies, cela peut conduire au démantèlement de l'activité, malgré la grande mobilité théorique et le territoire « mondial » de travail.
- Les professionnels y développent des compétences en matière de construction de structures/occupation de l'espace qui ne sont ni stabilisées ni reconnues (quid des diplômes et des possibilités de reconversion et de VAE). Parmi les personnes interrogées, certains soulignent l'intérêt qu'il y aurait à mettre un « coup de projecteur » sur ce secteur, son développement et ses problèmes spécifiques de maintien de l'activité. Ce chantier serait d'autant plus souhaitable que le secteur a connu une montée en puissance spectaculaire avec le projet « le temps des arts de la rue ».

³³ Cf l'étude de Philippe Goudard sur les écoles pré-professionnelles aux arts du cirque. Un travail de 3 ans n'a pas pu donner d'indication sur des lieux de diffusions autres.

Dans le secteur de la danse

- 90% des danseurs doivent envisager une reconversion autour de 30-40 ans³⁴. Si les danseurs sont de plus en plus sensibilisés aux risques physiques et s'efforcent de les réduire, la reconversion (due à l'âge ou à un éventuel accident) n'est pas suffisamment anticipée (contrairement aux grands sportifs comme les footballeurs qui sont préparés, dès leur plus jeune âge, à une reconversion nécessairement précoce) et constitue souvent une épreuve psychologique pour les professionnels.
- Des actions spécifiques de reconversion des danseurs ont été menées en 2006 sous l'égide de l'AFDAS et de la DMDTS et prolongées en 2007 dans le cadre du fonds du professionnalisation et de solidarité.

Dans le secteur du théâtre

- Les techniciens plateau-machinerie sont particulièrement confrontés au problème de l'usure physique. Certains de nos interlocuteurs soulignent qu'il n'y a pas eu, pour ces professionnels, de négociations permettant d'envisager des possibilités de départs anticipés.
- Les comédiens sont eux aussi concernés par les questions de réorientation de l'activité, voire de reconversion, essentiellement à cause du problème offre/demande qui peut faire basculer un professionnel confirmé dans une situation professionnelle et sociale extrêmement précaire (notamment comme bénéficiaire du RMI).
- Le risque d'accident de carrière existe également pour les comédiens, dans une moindre mesure cependant que dans le secteur de la danse et du cirque (où la performance physique est plus forte) ou dans celui des musiques actuelles (où le jeunisme est encore plus prégnant).

³⁴ Les points de vue diffèrent sur l'âge de reconversion des danseurs.

Les axes de sécurisation des parcours

Au regard des différentes problématiques évoquées ci-dessus, 12 axes transverses d'action pourraient permettre d'améliorer la sécurisation des parcours (notamment autour des situations clés ciblées par cette étude : reconversion des professionnels, maintien dans l'emploi des seniors, réinsertion professionnelle).

Ces douze axes peuvent se structurer autour de 3 volets :

- **Un volet relatif à la gestion et aux politiques de l'emploi.** Ce volet est composé d'axes visant essentiellement l'optimisation des pratiques et politiques en matière d'emplois.
- **Un volet relatif à l'orientation et à l'accompagnement des professionnels. Ce volet est composé d'axes** 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...).
- **Un volet relatif à la formation et au développement des compétences.** Ce volet regroupe les axes dont les préconisations renvoient essentiellement au développement des compétences des professionnels.

Cette structuration permet de classer les douze axes selon leur principale caractéristique. Pour autant, certains axes peuvent se révéler mixtes et composés de préconisations relevant de la formation, de l'accompagnement et de politique d'emplois au sein de l'entreprise.

Volet 1 « Gestion et politique de l'emploi »

- Axe 1 : Agir sur l'entrée de nouveaux arrivants dans le secteur au regard des opportunités d'embauche par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale et continue
- Axe 2 : Renforcer la stabilité professionnelle et limiter la précarité par le développement des pratiques de mutualisation de l'emploi
- Axe 3 : Responsabiliser les employeurs en matière de GRH et de management par une subordination des subventions à des exigences dans ces domaines

Volet 2 « Orientation et accompagnement des professionnels »

- Axe 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi par une sensibilisation des professionnels – artistes et techniciens en particulier – à la construction d'un réseau solide et diversifié
- Axe 7 : Prévenir l'exclusion du système et anticiper les reconversions des professionnels dès le début de carrière
- Axe 9 : Développer les outils de positionnement et d'appréciation des compétences afin de renforcer la capacité des professionnels du secteur à se projeter dans un autre emploi
- Axe 11 : Favoriser l'accès aux différents dispositifs existants en améliorant la visibilité sur les rôles respectifs des acteurs institutionnels

Volet 3 « Formation et développement des compétences »

- Axe 5 : Valoriser la logique de polycompétence et élargir les horizons de reconversion
- Axe 6 : Encourager la professionnalisation tout au long de la vie en renforçant l'adéquation du système formation aux pratiques et exigences du secteur
- Axe 8 : Valoriser les diplômes et les filières professionnelles afin de favoriser les évolutions de carrière dans le secteur et les reconversions extérieures
- Axe 10 : Favoriser la réorientation sur des secteurs d'activités porteurs et limiter les risques de formation longue sans débouché

Volet transversal relatif à la santé et à la prévention des risques corporels

- Axe 12 : Prévenir les risques corporels par la formation des professionnels et des soins réguliers adaptés aux métiers à haute intensité physique

Volet 1 : les axes relatifs à la gestion et aux politiques de l'emploi

Axe 1 : Agir sur l'entrée de nouveaux arrivants dans le secteur au regard des opportunités d'embauche par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale et continue

Constats

La problématique majeure de sécurisation des parcours – et plus spécifiquement de maintien dans l'emploi des professionnels – est intimement liée à l'insertion dans l'emploi et à l'augmentation du nombre de professionnels en recherche d'activités au regard des réelles possibilités d'emploi.

Le spectacle vivant se caractérise en effet par un nombre de demandes d'emploi nettement supérieur à celui des offres dans l'état actuel du fonctionnement politique et économique du secteur. Les difficultés de recrutement des employeurs sont d'ailleurs principalement liées à des questions économiques, et aux modes de financement de la production et de la diffusion des spectacles, et non à un déficit de candidatures ou de compétences spécifiques.³⁵

Ce déséquilibre structurel entre l'offre et la demande d'emploi, occasionnée par une forte augmentation du nombre de professionnels depuis ces vingt dernières années, qui concerne tous les sous-secteurs du SV (un peu moins la musique dite « savante »), s'explique par quatre facteurs :

³⁵ Voir à ce sujet les résultats de l'enquête réalisée par Interface auprès de 2066 employeurs dans le cadre de l'appui technique méthodologique, présentés dans le chapitre précédent.

- L'attractivité « naturelle » des carrières artistiques et du secteur du spectacle vivant en général (philosophie de vie, ambiance, articulation passion/profession, intérêt, etc.), amplifiée par une exposition simpliste des médias télévisés ;
- L'absence de réglementation à l'entrée dans la profession³⁶ et le fonctionnement d'un régime spécifique d'assurance chômage des professions du spectacle (lié au salariat intermittent et élaboré dans un système de production qu'il a contribué à modifier). Selon de nombreux interlocuteurs, il est en effet relativement facile « d'entrer en intermittence », mais de plus en plus difficile de s'y maintenir c'est-à-dire de travailler un nombre d'heures suffisant sur la période de référence pour s'ouvrir des droits au chômage (droits qui viendront compléter les revenus salariaux) ;
- L'augmentation massive de l'offre de formation ces dix dernières années. Si les organismes de formation publics et privés ont développé une offre pléthorique stimulée par une très forte demande sociale, certains interlocuteurs regrettent tout particulièrement l'absence de concertation entre la branche et l'Education Nationale, qui a créé de nombreux diplômes dont le contenu ne répond pas aux besoins du secteur. Certains sous-secteurs (comme le cirque ou les musiques actuelles) ou certaines familles (administrative) voient tout particulièrement croître les formations et diplômes (notamment 3^{ème} cycle sur les métiers de la culture ou du SV) sans observer d'augmentation comparative des embauches. Certains métiers – costumiers, habilleuses, techniciens « effets spéciaux » - font de moins en moins l'objet d'offres d'emplois et drainent pourtant un nombre toujours croissant de candidats ;
- La faible importance accordée aux certifications dans le secteur. Nombre d'employeurs estiment que le niveau de diplôme – quels que soient les professionnels recherchés – ne constitue pas un critère de sélection déterminant³⁷. Ce dernier élément renforce donc l'accessibilité apparente du secteur pour les « aspirants intermittents ».

Le secteur se caractérise par la nécessité structurelle de bénéficier d'une demande d'emplois supérieure à l'offre (afin de garantir une diversité et un renouvellement esthétique) selon un mode de fonctionnement irréductible qui exige de l'expérimentation, de la cooptation et un effet réseau. Il n'en reste pas moins que l'intégration massive de primo-arrivants accroît les phénomènes de précarisation, pour cette population même, et pour leurs « aînés ».

Actions à mettre en œuvre

- Action 1 : Renforcer la coopération entre la CPNEF-SV, le Ministère de la Culture, le Ministère de l'Emploi et le Ministère de l'Education Nationale afin de mettre en place un système cohérent et régulé (limitation du nombre de stagiaires et limitation du nombre de diplômes) pour certaines formations initiales et pour certains cursus de formation continue certifiants³⁸. Les formations et cursus administratifs (notamment les 3^{ème} cycles) devraient être étudiés en priorité, ainsi que ceux de métiers traditionnels de la technique (costumiers, habilleuses, machinistes, techniciens « effets spéciaux »). Quant aux formations artistiques, la Commission Professionnelle Consultative du Spectacle Vivant, au sein du Ministère de la Culture, devra permettre de mieux organiser les filières existant sous sa tutelle. Les mesures de limitation de

³⁶ Dans d'autres branches, il existe une limitation d'accès à la profession par la détention d'une carte professionnelle ou d'un diplôme (presse, etc).

³⁷ Voir à ce sujet les résultats de l'enquête auprès de 2066 employeurs dans la première partie de ce rapport sur l'offre et la demande d'emplois.

³⁸ Certaines formations techniques - DMA régie spectacle par exemple – ont d'ores et déjà déterminé un nombre maximal de stagiaires par an, au niveau national.

l'accès à ces filières pourraient être modulées en fonction des familles professionnelles et de l'équilibre avantages/risques encourus à laisser leur accès totalement libre :

- Détermination pour certaines actions de formation certifiantes, en concertation CPNEF-SV, organismes de formation, Ministère de la Culture, Ministère de l'Education Nationale, Ministère de l'Emploi, d'un nombre maximal de promotions et d'élèves à former sur la base d'une évaluation du taux d'insertion professionnelle (ces chiffres pourraient être revus de façon triennale dans le cadre de l'élaboration des priorités de formation du secteur par exemple). Les formations qui ne respectent pas cette cohérence pourraient ne pas obtenir d'agrément ministériel ;
 - Exigences accrues (notamment sur les preuves d'insertion) pour l'habilitation des organismes de formation initiale et continue à délivrer certains diplômes et certifications ;
 - Simples mesures dissuasives (par exemple information renforcée sur les réalités statistiques des débouchés en Canada et en Europe de certaines formations initiales ainsi que sur les niveaux de rémunération proposés, notamment pour les postes administratifs, obligation pour les formations initiales de communiquer précisément sur leurs résultats en matière d'insertion).
-
- Action 2 : Sensibiliser les financeurs publics de la formation – notamment les Conseils Régionaux et les Conseils Généraux – aux priorités de formation définies par la CPNEF-SV afin qu'ils jouent un rôle de régulateur de l'offre, aujourd'hui pléthorique et parfois inadaptée.
 - Action 3 : Ajuster l'adéquation de l'offre de formation initiale aux besoins du secteur, en particulier pour les techniciens, afin de favoriser l'intégration de professionnels compétents et formés et d'éviter que la FPC joue en permanence un rôle palliatif vis-à-vis de la formation initiale.³⁹
 - Action 4 : Compenser l'attractivité du secteur par un soutien accru, en matière de formation continue, aux professionnels les plus anciens (ancienneté dans le secteur, quantité d'heures réalisées sur plusieurs années) en orientant les primo-arrivants⁴⁰ vers la formation initiale, encourager le développement de la polycompétence (communication, relations publiques, politiques publiques).
 - Action 5 : Valoriser et réguler les pratiques artistiques « amateurs » afin de ne pas encourager la volonté de professionnalisation systématique. Ce moyen d'action est déjà mis en œuvre dans les établissements sous tutelle par le Ministère de la Culture, et les conservatoires jouent plutôt bien ce rôle. Pour valoriser davantage les pratiques « amateurs », il convient non seulement de soutenir les initiatives, de multiplier les lieux et moyens pour qu'elles se développent, mais aussi que leur qualité soit reconnue et permette l'accès à une certaine notoriété. Ces pratiques, plus développées en Angleterre par exemple, constituent un « exutoire » satisfaisant, à condition de ne pas générer de conflits d'intérêts entre professionnels et amateurs.

³⁹ Voir à ce sujet le volet 3.

⁴⁰ Voir, à ce sujet, les orientations définies dans le cadre de l'Appui Technique Méthodologique sur les priorités de formation de la branche.

Axe 2 : Renforcer la stabilité professionnelle et limiter la précarité par le développement des pratiques de mutualisation de l'emploi

Constats

Les emplois mutualisés — notamment les emplois aidés mutualisés des Conseils Régionaux comme les emplois tremplins de la Région Poitou-Charentes — sont considérés par nombre d'interlocuteurs (institutionnels et employeurs) comme une voie de sécurisation des parcours des professionnels du spectacle vivant.

Pour autant, si ces dispositifs semblent totalement adaptés au secteur du spectacle vivant, en particulier pour l'emploi de personnels administratifs, ils se développent difficilement en raison de trois principaux facteurs :

- la concurrence potentielle entre les employeurs les rend suspicieux quant à la fidélité et au respect de la confidentialité de l'employé ;
- l'adhésion au projet artistique — considérée par certains employeurs comme fondamentale y compris pour le recrutement de personnels administratifs — empêche, du point de vue de certains artistes, le salarié de « servir » deux esthétiques différentes ;
- les exigences administratives⁴¹ de certaines collectivités pour l'obtention d'une convention dans le cadre d'emploi aidé mutualisé, sont parfois incompatibles avec les conditions d'existence des petites structures.

En réaction aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de groupements d'employeurs ou d'autres formes d'emplois mutualisés se développent plus largement les bureaux de production (prestataires de services).

Actions à mettre en œuvre

- Action 6 : Développer les pratiques de groupements d'employeurs au sein du secteur pour des métiers spécifiques (administratifs dans un premier temps) en assurant l'accompagnement total de la démarche (collecte des besoins des entreprises, édition de la convention de mise à disposition, etc.) par un réseau associatif local à l'instar du réseau « Profession sport et loisir »⁴²
- Action 7 : Développer des systèmes de groupements d'employeurs et encourager le lien commercial avec des entreprises extérieures au secteur du spectacle vivant, spécialisées lorsque l'activité exige des pré-requis, pour des emplois administratifs (comptables, secrétaires, etc.), comme cela a été développé par le GEVAL⁴³.
- Action 8 : Encourager les Conseils Régionaux à relativiser et assouplir certains critères d'obtention (comme l'ancienneté de la structure sur le territoire) des emplois aidés mutualisés (emplois tremplins, ADAC).

⁴¹ Un de nos interlocuteurs évoquait par exemple l'impossibilité d'obtenir un emploi aidé mutualisé en raison d'une exigence de 3 ans d'existence de toutes les structures employeuses

⁴² Voir le détail du dispositif dans « les dispositifs spécifiques aux autres secteurs »

⁴³ Voir à ce sujet le dispositif « Groupements d'employeurs multisectoriel »

Axe 3 : Responsabiliser les employeurs en matière de GRH et de management par une subordination des subventions et contrats aidés à des exigences dans ces domaines et par des actions de développement de leurs compétences managériales

Constats

Dans les « grandes » structures du secteur, les administrateurs ou cadres administratifs (DRH, RRH) ne se sentent responsables, pour la plupart, que de la gestion de leurs salariés permanents. Dans les petites, plusieurs s'avouent déjà désarmées pour accompagner la carrière de leurs propres effectifs. Pour la grande majorité, les employeurs du secteur estiment n'avoir aucun rôle à jouer dans l'accompagnement de la gestion de carrière des professionnels intermittents. Cette exonération est vécue d'autant plus affirmée qu'elle est compensée par les systèmes de mutualisation proposés par la branche (comme le plan de formation de l'AFDAS). Dans les structures du spectacle vivant relevant du secteur public, l'obligation de mobilité des Directeurs engendre également une préoccupation réduite des problématiques de long terme des structures qu'ils sont appelés à diriger, comme de celles de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Les organismes de formation, les partenaires sociaux, les acteurs institutionnels et les salariés estiment, en revanche, que les employeurs ont aujourd'hui une responsabilité beaucoup trop limitée en matière d'accompagnement des professionnels et de Gestion des Ressources Humaines, en général.

Cette « irresponsabilité » décriée par nombre d'interlocuteurs se traduit notamment par une consommation massive des différentes formes de contrats aidés⁴⁴ proposés par les pouvoirs publics sans volonté de pérennisation (le seul frein à l'utilisation des contrats aidés dans le secteur réside dans l'impossibilité de valorisation des heures travaillées dans le cadre de l'intermittence. De ce fait, les contrats aidés sont avant tout utilisés pour le personnel administratif et la plupart des professionnels ne sont pas prêts à accepter ce type de dispositifs).

Par ailleurs, certains interlocuteurs soulignent que les enveloppes formation des contrats aidés sont actuellement trop faibles pour permettre à leurs bénéficiaires d'accéder à des formations réellement professionnalisantes (en particulier pour les techniciens). Les contrats aidés estiment donc bénéficier, dans la majeure partie des cas, de « formation au rabais ».

Actions à mettre en œuvre

- Action 9 : Encourager dans le cadre des politiques nationales les collectivités territoriales (Conseils Régionaux, et dans une moindre mesure, Conseils Généraux et Ville) à subordonner davantage les contrats aidés à des garanties d'insertion sous forme de contrats à durée indéterminée ou de contribution à l'emploi local (exemple des emplois tremplins en Région Poitou-Charentes où, au-delà de la contribution de la structure au rayonnement artistique régional, celle-ci doit contribuer à l'emploi des artistes – formation ou tutorat ou premier emploi rémunéré de jeunes artistes/reconversion ou consolidation d'emplois intermittents – ...), ou à des critères de GRH (dépenses

⁴⁴ Les contrats aidés sont pour autant nécessaires à la survie même de nombre de structures du spectacle vivant.

de formation de la structure, à la part du nombre d'emplois pérennes dans la structure, à la qualité des dispositifs de professionnalisation proposés aux contrats aidés, etc.)

- Action 10 : Mettre en place des critères plus exigeants en matière de GRH et de professionnalisation des salariés pour l'obtention de subvention des collectivités locales. Aujourd'hui les collectivités locales subordonnent l'obtention d'une subvention (aide au fonctionnement, à la création ou à la diffusion) à des exigences de stabilité (capacité à se projeter sur 3 ans : motivation, expérience, crédibilité, reconnaissance du milieu professionnel, capacité financière, comptes sains, critères artistiques, etc.) Ces exigences pourraient être complétées par des critères relatifs aux dépenses de formation de la structure, à la part du nombre d'emplois pérennes dans la structure, à la qualité des dispositifs de professionnalisation proposés aux contrats aidés, à l'obligation de résultats en matière de pérennisation, etc.
- Action 11 : Développer les conventions Conseil Régional/ compagnies⁴⁵ visant la structuration des compagnies et leur stabilité administrative : fixation d'objectifs, obtention de moyens pour atteindre ces objectifs de structuration, évaluation.
- Action 12 : Renforcer les critères de délivrance, de suivi et de renouvellement de licences aux entreprises du secteur (notamment aux associations),
- Action 13 : Renforcer les exigences des DRAC vis-à-vis des pratiques de GRH (ratio permanents/intermittents, nombre de contrats aidés, pratique de professionnalisation, etc.) des lieux institutionnels, dans le cadre des aides au fonctionnement, et des compagnies, dans le cadre de conventionnement.
- Action 14 : Intégrer dans les priorités de formation du secteur l'accès privilégié, pour tous les employeurs et cadres (notamment des petites structures), aux formations relatives au management et à la GRH⁴⁶,
- Action 15 : Favoriser la labellisation et/ou le financement de dispositifs souples et légers de formation-action, d'accompagnement ou de coaching dans les domaines de la GRH et du management pour les employeurs et cadres administratifs⁴⁷,
- Action 16 : Faire évoluer les Dispositifs Locaux d'Accompagnement⁴⁸. Il semble en effet que les DLA culture proposent des prestations généralistes dont les opérateurs ne connaissent pas les spécificités économiques du Spectacle Vivant. L'accompagnement des structures repose souvent sur des éléments qu'elles maîtrisent déjà bien (recherche de subventions) au détriment de domaines où la marge de progression est conséquente (management, gestion prévisionnelle, business plan, etc.).
- Action 17 : Développer un dispositif d'accompagnement GRH porté par la branche à l'instar de la Fédération Nationale des Producteurs de Légumes⁴⁹.
- Action 18 : Abonder les enveloppes « formation » liées aux contrats aidés à condition que soit apportée la démonstration que ces contrats visent bien l'objectif qui devrait être en principe le leur : la pérennisation d'un emploi.

⁴⁵ Exemple des conventions du Conseil Régional Limousin pour les compagnies sans lieux.

⁴⁶ Voir à ce sujet les orientations de formation définies dans le cadre de l'Appui Technique Méthodologique.

⁴⁷ Voir à ce sujet les orientations de formation définies dans le cadre de l'Appui Technique Méthodologique.

⁴⁸ Les DLA ,pourtant relativement fréquents dans le secteur, sont décriés par la plupart des acteurs institutionnels rencontrés, quelle que soit leur région d'appartenance.

⁴⁹ Voir le détail du dispositif dans le chapitre « dispositifs spécifiques aux autres secteurs »

Axe 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi par une sensibilisation des professionnels — artistes et techniciens en particulier — à la construction d'un réseau solide et diversifié

Constats

La totalité des interlocuteurs interrogés relie le maintien dans l'emploi à la capacité de construction, de développement et de fidélisation d'un réseau professionnel.

À ce titre, les artistes et techniciens rencontrés évoquent des lacunes de leur part dans ce champ et estiment ne pas être suffisamment préparés à cet aspect de leur métier, dans le cadre de leur formation initiale ou continue.

Les salariés intermittents ne semblent pas non plus suffisamment sensibilisés aux risques qu'ils encourent en privilégiant une carrière « mono employeur »⁵⁰ (près de 60% des intermittents seraient dans cette situation). Cette situation peut traduire

- soit un accord tacite entre l'employeur et le salarié intermittent, satisfaits l'un de l'autre et l'on peut se demander pourquoi cette fidélité réciproque ne se traduit pas par un CDI,
- soit un manque d'initiative ou de lucidité de l'intermittent, qu'il risque de payer de la perte de ses droits sociaux si l'entente est rompue ou si les conditions d'indemnisation se modifient.

Dans ce contexte, toute rupture (accident, maladie, maternité⁵¹) de parcours ou situation d'isolement peut devenir particulièrement dramatique, et tout dispositif permettant un regroupement de professionnels devient potentiellement un outil de sécurisation.

L'obligation de mobilité (géographique, fonctionnelle, etc.) encouragée dans la plupart des secteurs est également fondamentale pour celui du spectacle vivant.

Actions à mettre en œuvre

- Action 19 : Intégrer davantage dans la formation initiale, ainsi que via des modules de formation continue, l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière⁵² (compétences « commerciales », « création et activation de réseau », « communication professionnelle », etc.).⁵³
- Action 20 : Utiliser les périodes de bilan (cf axe 6) pour interroger systématiquement les salariés intermittents sur cette dimension de gestion de leur carrière. Le réseau professionnel d'un individu présente toujours une cohérence interne, mais sera plus efficace s'il intègre des ouvertures sur plusieurs univers. Ce constat justifie, même s'il ne peut y avoir de règle stricte en matière de constitution d'un réseau, qu'une réflexion sur le sujet soit conduite, par les techniciens et les artistes principalement. Le contexte du bilan peut les aider à prendre conscience de cette nécessité.

⁵⁰ La remarque vaut non seulement pour la diversité des employeurs, mais aussi pour celle des univers esthétiques. Une carrière marquée par un univers esthétique unique (même si l'artiste exerce pour plusieurs employeurs) peut se concevoir, mais constitue un risque pour l'artiste si cet univers cesse d'attirer le public.

⁵¹ Plusieurs artistes (cirque, danse) ont souligné l'inadaptation du régime d'indemnisation du chômage à la maternité (obligation de poursuivre des performances physiques trop tardivement dans la grossesse et de les reprendre trop précocement)

⁵² Voir à ce titre le travail en cours dans le cadre de l'Appui Technique méthodologique sur la définition des orientations du secteur du spectacle vivant en matière de formations.

⁵³ Ces domaines de compétences sont dorénavant intégrés dans les priorités de formation du secteur élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique.

- Action 21 : Sensibiliser les employeurs aux pratiques de GRH afin de développer des référentiels métiers et des modalités de recrutement plus rationnelles et moins subjectives (voir à ce sujet l'axe « Responsabiliser les employeurs en matière de GRH et de management par une subordination des subventions et contrats aidés à des exigences dans ces domaines ») et les encourager à délivrer un retour positif ou négatif aux artistes et techniciens après une audition ou un entretien.

Volet 2 : les axes relatifs à l'orientation et à l'accompagnement des professionnels

Axe 5 : Prévenir l'exclusion du système et anticiper les reconversions des professionnels dès le début de carrière

Constats

Nos interlocuteurs ont souligné le manque d'anticipation des problématiques de reconversion comme un frein majeur à la sécurisation des parcours.

Or le fonctionnement général du secteur peut engendrer des formes de précarisation rapide et particulièrement destructrice. Selon certains interlocuteurs, le passage d'une situation confortable à une situation d'extrême précarité peut se dérouler très rapidement et, souvent sans anticipation. En outre, plusieurs prescripteurs ou opérateurs (AUDIENS, ANPE, Centres de bilans de compétences) évoquent une grande pudeur, de la part des artistes, à évoquer explicitement une situation — nouvelle pour eux — de fragilité. Ce constat est encore plus flagrant pour les artistes ayant connu une certaine notoriété antérieure.

Ainsi lorsque le professionnel envisage une reconversion ou l'acquisition d'une nouvelle qualification, il est parfois « déjà trop tard ». De ce fait, les opérateurs (bilans de compétences, organismes de formation, etc.) sont sollicités à un stade où la demande sociale rend plus complexe la concentration sur la construction d'un nouveau projet professionnel.

Si le secteur de la danse a initié des démarches allant dans ce sens, la notion de « seconde partie de carrière » - voir de seconde carrière – est encore peu développée dans le spectacle vivant. Les opérateurs en Formation Initiale ont notamment un rôle à jouer dans cette sensibilisation – des artistes essentiellement – à la construction de leur parcours et à la préparation d'une deuxième vie professionnelle.

La question de l'anticipation de la « sortie du système » est d'autant plus prégnante que si l'accompagnement des professionnels ayant droit au chômage (Assedic) et à la Formation Professionnelles Continue (AFDAS) est important, les dispositifs d'aide aux professionnels exclus du régime sont extrêmement restreints. Ainsi, plusieurs témoins – notamment les « seniors de 55 ans » qui ne sont plus obligés de « pointer à l'ANPE » - se révèlent totalement démunis et isolés.

Actions à mettre en œuvre

- Action 22 : Mettre en place des dispositifs de prévention spécifique comme le « Programme d'accompagnement du projet de vie des sportifs de haut niveau de l'INSEP », pour les publics les plus concernés par les secondes carrières (danseurs, circassiens), afin d'anticiper la reconversion, par une réflexion, dès le début du parcours sur un projet de vie global, préparant l'apprentissage d'un autre métier.

- Action 23 : Regrouper en seul lieu les prestations proposées par AUDIENS, l'AFDAS, les Centres de Ressources, les ASSEDIC, l'ANPE pour les professionnels en reconversion comme ce que propose le CRTD au Canada⁵⁴. A minima, accroître la mise en réseau des structures précitées⁵⁵
- Action 24 : Mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques pour les professionnels menacés par l'inaptitude, comme Handibat, dans le BTP⁵⁶.
- Action 25 : Développer un système d'accompagnement spécifique global (aide financière, bilan de santé, bilan professionnel, remobilisation, etc.) pour les professionnels menacés par la suppression de leurs droits au régime d'assurance chômage du spectacle vivant. Voir à ce sujet la mise en place du fonds de professionnalisation (fiche dispositif)

Axe 6 : Développer les outils de positionnement et d'appréciation des compétences afin de renforcer la capacité des professionnels du secteur à se projeter dans un autre emploi

Constats

Le secteur du spectacle vivant est confronté à un déficit de toutes les formes de dispositifs d'évaluation ou de positionnement. Les entreprises, dans leur immense majorité, ne proposent pas d'entretiens d'appréciation annuels – a fortiori d'entretiens professionnels, tels qu'ils sont préconisés dans l'Accord National Interprofessionnel de 2003 – , pratiques pourtant généralisées dans la plupart des autres secteurs économiques. Les professionnels eux-mêmes, et notamment les artistes, n'y sont d'ailleurs pas forcément favorables.

De la même façon, les professionnels du spectacle vivant semblent avoir peu d'appétence⁵⁷ pour les dispositifs de bilans de compétences qui, pourtant, pourraient leur être particulièrement utiles dans une logique d'évolution ou de reconversion. Ainsi, d'après certains de nos témoins, les techniciens ou artistes, qui développent, par force, des savoir-faire en dehors de leur discipline au cours de leur carrière, ne les valorisent absolument pas. Encore plus que dans d'autres métiers, interrogés sur leurs activités professionnelles, ils ne parlent que de leur art.

Si certains professionnels interrogés soulignent des résultats insatisfaisants des bilans de compétences réalisés (propositions de reconversion inadaptée à leurs aspirations), certains mettent en évidence un soutien intéressant pour les orienter vers d'autres structures d'accompagnement, plus efficaces : *« Le Bilan de Compétences a donné comme résultat à mes tests « tailleur de pierre » ! Un projet ni réaliste ni adapté à mon mode de vie, mes aspirations, etc. En revanche, c'est le centre de bilan qui m'a orientée vers l'ADDM et c'est grâce à eux que j'ai monté mon école de cirque. »*

Les centres de bilans de compétences reconnaissent que les Bilans de Compétences Approfondis⁵⁸ présentent des limites (un temps trop court, sur 6 semaines) et sont souvent confondus par les

⁵⁴ Voir détail du dispositif dans le chapitre « Dispositifs spécifiques aux autres secteurs »

⁵⁵ Voir à ce sujet l'axe 7

⁵⁶ Voir détail du dispositif dans le chapitre « Dispositifs spécifiques aux autres secteurs »

⁵⁷ Ce constat relevé par plusieurs de nos interlocuteurs doit cependant être relativisé par le nombre de demandeurs d'emplois du secteur ayant bénéficié des Bilans de Compétences Approfondis de l'ANPE : ils sont deux fois plus nombreux que dans les autres secteurs. Voir les pratiques d'utilisation des dispositifs dans les pages suivantes.

⁵⁸ Les Bilans de Compétences Approfondis sont des dispositifs proposés par l'ANPE aux Demandeurs d'Emplois. Il ne s'agit pas de réels bilans de compétences, comme ceux proposés aux permanents par le biais de la formation continue. En revanche, le dispositif OPI de l'ANPE se rapproche davantage de l'esprit du bilan de compétences, sans en être un cependant. Voir à ce sujet le détail de ces différents dispositifs dans les fiches descriptives, en dernière partie de ce rapport.

bénéficiaires avec les réels bilans de compétences, proposés dans le cadre de la Formation Professionnelle (mais à destination des salariés permanents uniquement).

Enfin, les centres de bilans regrettent le nouveau système de plateformes de l'ANPE, qui ne permet plus d'avoir de contacts avec les conseillers en amont des prestations (les centres n'ont donc plus d'informations sur leurs futurs bénéficiaires).

Actions à mettre en œuvre

- Action 26 : Mettre en place un système de « bilan professionnel régulier » pendant toute la durée du parcours professionnel. Ces « rendez-vous de carrière » remplaceraient, pour les intermittents, les entretiens professionnels proposés dans l'Accord National Interprofessionnel de 2003. Ainsi, de façon régulière, les professionnels pourraient bénéficier d'un « retour » sur leurs pratiques, leurs compétences, leurs carrières par un « employeur de substitution » (ces rendez-vous de carrière pourraient, par exemple, être réalisés par des centres de bilans de compétences agréés). À ce sujet, l'initiative agricole⁵⁹ consistant à relier le bilan de santé à une forme de bilan de compétences pourrait être étudiée.
- Action 27 : Garantir une possibilité d'accès aux bilans de compétences pour la majorité des professionnels du spectacle vivant et donner davantage de visibilité sur les possibilités de financement (AFDAS pour les permanents et les intermittents dans le cadre du DIF ou de la période de professionnalisation, AUDIENS pour les professionnels relevant du fonds de professionnalisation) en renforçant la coopération entre centres de bilans de compétences, prescripteurs et institutionnels.
- Action 28 : Renforcer les exigences posées aux centres de bilans de compétences conventionnés par l'ANPE (dans le cadre des OPI), par l'AFDAS (pour les permanents) et par AUDIENS dans le cadre du fonds de professionnalisation. À titre indicatif et au-delà des critères « classiques » de sélection d'un prestataire (ancienneté et stabilité financière de la structure, expérience et compétences de l'équipe, etc.), les critères pourraient reposer sur :
 - Le nombre de personnes de l'équipe ayant une connaissance réelle du secteur du spectacle vivant ou de certains sous-secteurs,
 - Le taux de satisfaction des bénéficiaires « à chaud », « à tiède » et « à froid »,
 - Le taux d'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois à 6 mois puis à un an,
 - Le taux de reconversion réussie pour les professionnels à 6 mois, à un an,
 - La capacité du centre à « faire abandonner un projet irréaliste »,
 - Le caractère opérationnel et réaliste des projets professionnels établis et des plans d'actions proposés à l'issue des bilans de compétences,
 - Etc.

⁵⁹ Voir le dispositif « agriquadra » dans les « dispositifs spécifiques aux autres secteurs »

Axe 7 : Favoriser l'accès aux différents dispositifs existants en améliorant la lisibilité des structures et services institutionnels

Constats

L'enquête de terrain a permis de recueillir les points de vue, parfois contrastés, relatifs aux lignes de force et de faiblesse des différents acteurs institutionnels intervenant dans le secteur du spectacle vivant, et notamment dans l'accompagnement des parcours professionnels. Le seul point commun qui émerge de ces perceptions correspond à la nécessité de donner une meilleure visibilité sur les prérogatives de chacun.

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

L'AFDAS jouit d'une excellente réputation tant auprès des employeurs que des salariés du spectacle vivant. Les employeurs évoquent un important travail de terrain et de communication auprès des structures. Pour autant, l'enquête par questionnaire réalisée dans le cadre de l'Appui Technique Méthodologique⁶⁰ révèle encore une méconnaissance importante de la part des employeurs des dispositifs de formation (65% ne connaissent pas le plan de formation, 56% le CIF, 61% le DIF, etc.). Ils estiment aussi majoritairement (40%) ne pas être vraiment bien informés sur les droits et dispositifs dont ils ou leurs collaborateurs pourraient bénéficier (ils sont tout de même 38% à estimer être plutôt bien informés). Cette méconnaissance des dispositifs n'est pas spécifique au secteur du spectacle vivant, mais davantage liée à la taille des structures (TPE). Les salariés, quant à eux, sont principalement satisfaits de la facilité avec laquelle ils obtiennent les financements de leur formation⁶¹.

La dépendance des structures publiques à l'égard du CNFPT⁶² est beaucoup plus problématique dans la mesure où l'offre de formation du Centre n'est évidemment pas spécifiquement orientée vers le spectacle vivant⁶³. En résulte, du point de vue des employeurs concernés, une inadaptation importante de leur offre aux besoins des structures. En outre, certaines structures publiques cotisent au CNFPT et sont employeurs de professionnels du spectacle qui ne peuvent bénéficier ni des actions de formation que le CNFPT propose, n'étant pas agent de la fonction publique, ni des financements AFDAS.

Les professionnels – notamment certains contrats aidés – dépendant d'associations cotisant à Uniformation ou à l'AGEFOS-PME ne bénéficient pas non plus du même niveau de prestations que celui proposé par l'AFDAS.

Les structures d'orientation et d'accompagnement social et professionnel

L'ANPE

Les artistes et techniciens du spectacle vivant interrogés ne considèrent pas véritablement l'ANPE comme un acteur d'accompagnement de leur carrière et utilisent peu cette structure dans leurs démarches de recherche d'emplois ou d'orientations. Il n'en va pas de même pour les administratifs ni pour les employeurs. Ces derniers semblent de plus en plus privilégier ce biais pour le recrutement de

⁶⁰ Enquête auprès de 2066 employeurs réalisée par Interface dans le cadre de l'Appui Technique Méthodologique sur la définition des orientations de formation de la branche commanditée par la CPNEF-SV.

⁶¹ Voir à ce sujet la façon dont ils évoquent l'obtention de leur financement CIF page suivante.

⁶² Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale n'est pas un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au sens strict du terme mais gère cependant les fonds de la formation des établissements publics et collectivités territoriales. Il se voit donc confier les mêmes missions qu'un OPCA.

⁶³ La proportion des professionnels du secteur du spectacle vivant étant infinitésimale au regard des autres catégories de professionnels.

leurs personnels permanents (administratifs), même si l'utilisation de son réseau reste le canal de sélection prioritaire. Il reste que la majorité des employeurs prend à peine conscience de l'existence du réseau ANPE.

Ce constat de « défiance » de la part des techniciens et des artistes s'explique par trois éléments majeurs :

- les professionnels interrogés en Région sont souvent accueillis par des agences non spécialistes du spectacle vivant, ignorantes des caractéristiques du secteur et du régime d'assurance chômage spécifique. Ils obtiennent dans ce cas des informations parfois erronées et contradictoires avec celles obtenues auprès d'autres acteurs institutionnels.
- l'ANPE gère, de par sa mission même, des volumes importants de demandeurs d'emplois et peut difficilement proposer un accompagnement réellement individualisé et personnalisé.
- Les métiers et emplois du spectacle sont extrêmement nombreux et variés, certains font référence à des spécialités technologiques pointues ; d'autres sont caractérisés par leur rareté. Les contenus et les conditions d'exercice sont donc souvent mal connus des agents. La généralité du ROME n'offre pas un guide de référence suffisant.

AUDIENS

La majorité des professionnels et des employeurs rencontrés ne connaît pas le rôle et les missions d'AUDIENS. Si, pour certains, AUDIENS est identifiée comme une « caisse de retraite », la dimension « protection sociale » est totalement ignorée. Les institutionnels en Région regrettent également l'absence de relais territoriaux de cette structure.

Ce constat trouve sa source dans la faible ancienneté de la nouvelle structure (AUDIENS a remplacé le GRISS il y a 4 ans) et dans le rôle qu'elle jouait jusqu'à présent (la dimension protection sociale ne concerne aujourd'hui que très peu de professionnels).

La mise en place du fonds de professionnalisation devrait modifier ces perceptions et devra être accompagnée d'une campagne de communication d'envergure.

L'ASSEDIC

Malgré des efforts nets de simplification des démarches administratives à destination des employeurs, l'Assedic reste encore globalement mal perçue par les professionnels intermittents. L'accueil, les difficultés de mise en relation avec le personnel, les renseignements erronés, les délais de traitement trop longs et les interprétations locales de modification des textes conventionnels constituent les points majeurs de récrimination.

Le financement de la formation apparaît également comme un point noir des dispositifs d'accompagnement. Outre un accès à la formation de plus en plus difficile (les prises en charge semblent se réduire d'année en année), l'obtention d'un co-financement AFDAS / ASSEDIC pour des formations de longue durée relève du parcours du combattant⁶⁴. D'autre part, l'ASSEDIC semble parfois à l'origine de reconversions non choisies.

⁶⁴ Nous faisons ici référence au financement de formations de 2 ou 3 ans, dont la première année peut être financée dans le cadre d'un CIF.

Les centres de ressources et autres structures d'information

Les dispositifs d'orientation ou d'accompagnement spécifiques au spectacle vivant – notamment les Centres de ressources – sont essentiellement centrés sur l'insertion professionnelle, la création de structures, de projets, mais ont encore, pour la plupart, un rôle limité en matière d'accompagnement à la reconversion ou au maintien dans l'emploi. Ils constituent néanmoins de bons relais d'informations territoriaux.

Les administrations

De façon générale, l'enquête en région souligne un rapport privilégié des employeurs du spectacle vivant avec les DRAC, partenaire direct en matière de subvention (aides à la création, aides à la diffusion). Celles-ci, malgré l'effort de formation du Ministère en matière de suivi de l'emploi et de réglementation du travail, ne sont pas encore suffisamment armées sur ces questions. Les Conseils Régionaux sont, quant à eux, davantage sollicités pour obtenir des contrats aidés. L'existence d'un service spécifique « Emplois du secteur culturel » au sein du Conseil Régional semble nettement contribuer à l'amélioration des relations avec les structures du secteur.

Les employeurs et certains acteurs institutionnels eux-mêmes (ANPE, Conseils Régionaux, DRAC, etc.) avouent en revanche rencontrer des difficultés quant à la lisibilité des dispositifs d'accompagnement dans l'emploi, et plus particulièrement des dispositifs Etat. Les applications varient d'une Préfecture à l'autre et les orientations évoluent très rapidement. Il est extrêmement délicat, dans ce contexte, de maintenir l'ensemble des opérateurs concernés informés.

Actions à mettre en œuvre

- Action 29 : Instaurer, au niveau local de préférence, l'accès à l'ensemble des informations et dispositifs par l'intermédiaire d'un interlocuteur institutionnel « tête de pont » capable d'analyser les demandes et besoins, d'orienter vers l'acteur institutionnel compétent ou de rechercher la réponse et de la communiquer au professionnel concerné. L'AFDAS, par la qualité de son service, s'est pratiquement imposée dans ce rôle et demeure un interlocuteur de confiance, mais dont la vocation reste le financement et l'orchestration de la formation pour le secteur. Les Centres de Ressources peuvent également jouer ce rôle, mais ne sont pas suffisamment implantés sur le territoire. Les DRAC enfin constituent des interlocuteurs privilégiés pour les employeurs, mais ne sont pas aujourd'hui suffisamment identifiés sur la dimension « emploi / formation ».
- Action 30 : Élaborer un outil commun simplifié de présentation des compétences respectives des institutions intervenant dans le secteur, avec une entrée par besoin.
- Action 31 : Mutualiser les bases de données au niveau local permettant de reconstituer les parcours des professionnels à l'instar de ce que propose le Guichet Initiative Pluriactivité Emploi⁶⁵, avec le logiciel Perennitas.
- Action 32 : Organiser des rencontres annuelles entre OPCA, ANPE, AUDIENS, DGEFP, DMDTS à l'initiative de la CPNEF-SV.
- Action 33 : Développer les partenariats inter-OPCA à l'instar d'une démarche en cours entre le CNFPT, la DMDTS et l'AFDAS pour les opéras.

⁶⁵ Voir fiche descriptive du dispositif

Volet 3 : les axes relatifs à la formation et au développement des compétences

Axe 8 : Valoriser la logique de polycompétence et élargir les horizons de reconversion

Constats

Le choix de devenir professionnel du spectacle vivant se fait la plupart du temps par vocation (tout au moins par un très fort engouement) pour le milieu et l'art choisi. La volonté d'évolution ou de reconversion dans le même secteur est donc normale, mais parfois peu compatible avec les possibilités concrètes de redéploiement au sein du secteur.

La plupart des artistes, tous secteurs confondus, envisagent donc souvent de se reconvertir dans l'enseignement de leur art (ce qui n'est ni possible pour tous, ni souhaitable au regard des aptitudes pédagogiques, qui ne vont pas de soi. Le problème de l'amateurisme en pédagogie pouvant aller jusqu'à la dangerosité dans le cas de certains enseignements opérés sans connaissance des risques pour le corps, voire pour les esprits encore insuffisamment structurés des très jeunes par exemple).

Pour l'ensemble des professionnels, la reconversion – d'un métier à un autre – tout en restant au sein du secteur est également une tendance lourde : de technicien à administratif, d'une activité artistique au montage de projets, etc.

Mais, fréquentes il y a une vingtaine d'années, les reconversions d'une famille professionnelle à une autre (et notamment d'artiste à administratif), au sein du spectacle vivant, sont de moins en moins évidentes. Ce constat renvoie à la « professionnalisation » observée ces dernières années de la fonction « administration » — qui nécessite des expertises spécifiques, même si la connaissance du milieu peut constituer un atout — et au caractère parfois corporatiste des familles professionnelles.

Si l'enseignement et la reconversion « interne » restent, aux yeux de la profession, les voies les plus prisées, l'AFDAS et l'ANPE enregistrent parfois des demandes de reconversion en dehors du spectacle vivant : petite enfance, fleuriste, peintre en bâtiment⁶⁶. Il pourrait être intéressant, par une étude qualitative, d'observer de plus près de tels cas de reconversions et de rechercher, métier par métier, comment peuvent se transférer des compétences venues de la pratique du Spectacle Vivant.

Il convient de souligner ici que la représentation — véhiculée par les entretiens institutionnels comme par la nature des demandes de CIF — d'une volonté supposée des professionnels du spectacle vivant de se maintenir coûte que coûte au sein du secteur a été ébranlée pendant l'enquête en région. La plupart des professionnels rencontrés dans ce cadre et envisageant une démarche de reconversion expriment en effet une lassitude vis-à-vis du secteur et notamment des problématiques relatives à l'intermittence ou à la recherche de subventions : « *On parle d'argent tout le temps. Soit pour trouver des subventions, soit pour faire ses heures, c'est épuisant* » ; « *la dimension artistique, on la voit de*

⁶⁶ Voir détail des données dans la présentation des dispositifs CIF

moins en moins, moi je suis entouré d'intermittents qui sont un peu musiciens... et pas de musiciens qui dépendent du régime de l'intermittence. »

Face à ces différents constats, la valorisation de la logique de polycompétences ou de polyactivités peut constituer une voie de sécurisation des parcours.

En effet, la taille réduite des entreprises, les tendances artistiques actuelles ainsi que l'économie de « projets », qui prédomine dans le secteur du spectacle vivant, encouragent fortement les employeurs à exiger de leurs salariés une « polycompétence », qui prend deux formes distinctes :

- Poly compétence artistique : chant, danse, mime, etc. (elle correspond à l'évolution des projets artistiques qui exigent de plus en plus fréquemment un artiste simultanément performant sur plusieurs domaines)
- poly-macrocompétences : administrative, technique, artistique, pédagogique, etc. Ainsi, si la quasi-totalité des comédiens qui ont travaillé pour le théâtre ont occupé des emplois de comédien, près d'un tiers d'entre eux ont fait de la mise en scène, 29 % ont enseigné le théâtre et autant ont eu une activité d'auteur⁶⁷ (sans compter les artistes devenus directeurs de lieux et/ou producteurs). Dans le même esprit, plusieurs interlocuteurs regrettent le manque de culture générale artistique chez les techniciens ou les administratifs : « *Chez les costumiers, c'est ce qui peut faire la différence. À l'ENSAT, on apprend la dimension technique, mais un metteur en scène sera sensible à une costumière qui peut échanger sur un projet en empruntant des réflexions à l'architecture, à la peinture, etc.* ».

Ces deux formes de polycompétence constituent l'une des solutions de prémunition vis-à-vis de l'insécurité professionnelle :

- la première favorise l'accès à l'emploi,
- la seconde favorise l'accès à l'emploi des professionnels (artistes, techniciens, administratifs) dans les petites structures du spectacle vivant et les reconversions à l'intérieur ou à l'extérieur du secteur du spectacle vivant.

Actions à mettre en œuvre

- Action 34 : Valoriser, dans les priorités de formation de la branche⁶⁸ et selon les aspirations de l'intéressé, les formations longues intégrant l'acquisition de compétences transférables :
 - compétences pédagogiques (pour enfants et pour adultes)
 - médiation sociale
 - médiation culturelle
 - communication
 - relations publiques
 - gestion de projets artistiques, administration, responsabilité de structures, gestion d'équipe et/ou de compagnies
 - savoir faire en écriture et en mise en scène
 - linguistique
 - phonologie
 - ...

⁶⁷ Source : Ministère de la Culture et de la Communication, La profession de comédien, bulletin du développement culturel n°119, juin 1997

⁶⁸ Voir à ce sujet les priorités de formation du secteur élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique

- Action 35 : Mettre en place de dispositifs encourageant la polyactivité ou l'apprentissage de compétences transférables à d'autres métiers/ secteurs, à l'instar du dispositif de l'INSEP à destination des sportifs de haut niveau.

Axe 9 : Encourager la professionnalisation tout au long de la vie en renforçant l'adéquation du système formation aux pratiques et exigences du secteur

Constats

La formation professionnelle est un outil particulièrement pertinent pour répondre au risque de précarisation des professionnels du secteur puisqu'il leur permet à la fois de développer de nouvelles compétences et de consolider, via ces regroupements formatifs, leur réseau (condition au maintien dans l'emploi).

Face à ce double enjeu, les organismes de formation semblent encore frileux en matière d'innovations pédagogiques (pratiques d'échanges, de réseaux, mutualisation d'outils en commun, autoformation, prestations de diagnostic/conseil, etc.) et certains n'articulent pas suffisamment modèle de production et modèle d'apprentissage.

Ainsi, l'offre de formation est encore trop faible en région d'un point de vue quantitatif (70% de l'offre de formation courte se situe en Ile-de-France). Les formations longues et non modulaires sont nombreuses et peu adaptées au modèle intermittent et aux TPE. L'offre est également trop cloisonnée ou monothématique et nécessiterait de couvrir davantage l'évolution vers la polyactivité.

Enfin, les nouveaux dispositifs, comme le DIF et la période de professionnalisation sont encore peu utilisés – même si l'on enregistre une progression conséquente – par les employeurs et les professionnels (85 DIF, 13 périodes de professionnalisation en 2005, 846 DIF⁶⁹ en et 66 périodes de professionnalisation en 2006) et l'enquête qualitative ne nous a permis d'obtenir que peu de témoignages à leur sujet⁷⁰, si ce n'est un constat de méconnaissance de leur existence même de la part des employeurs de petites structures et des salariés. Les contrats de professionnalisation ont, quant à eux, connu un succès non négligeable (328 contrats de professionnalisation en 2005, 427 en 2006) mais, ciblant essentiellement les jeunes de moins de 26 ans (83%), il ne s'agit donc pas d'un outil de réinsertion ou de reconversion⁷¹.

Actions à mettre en œuvre

- Action 36 : Développer des parcours de formation inscrits dans la durée et la continuité, basés sur des unités modularisées plus courtes qui permettraient un perfectionnement technique (développement des mastersclass, de pratiques d'expérimentation artistique, de recherche et développement), une progression de carrière voire une reconversion (passerelles). Ces parcours modulaires pourraient en outre, dans certains cas, conduire à terme à une certification.⁷²
- Action 37 : Renforcer les exigences des prescripteurs et financeurs vis-à-vis des organismes de formation tant sur le contenu que sur les modalités pédagogiques privilégiées, via des cahiers des

⁶⁹ À titre indicatif, en 2005, tous secteurs économiques confondus, entre 2 et 2,5% des effectifs des entreprises ont bénéficié du DIF.

⁷⁰ En dehors des informations recueillies par l'AFDAS et détaillées dans la présentation des dispositifs dans les pages suivantes.

⁷¹ Ce constat pourra être complété à l'issu des travaux de l'Observatoire.

⁷² Voir à ce sujet les priorités de formation du secteur.

charges plus précis⁷³. Pour les formations diplômantes, le modèle LMD permet de raisonner davantage en termes d'objectifs que de nombre d'heures de formation à réaliser.

- Action 38 : Sensibiliser les employeurs, les salariés et les organismes de formation aux possibilités offertes par les nouveaux dispositifs prévus par la loi et adaptés aux spécificités du spectacle vivant pour l'évolution des compétences du secteur. Le DIF utilisé de façon fragmentée (et donc compatible avec les rythmes de l'intermittence) et la période de professionnalisation peuvent réellement permettre d'entreprendre une qualification ou une certification. LE DIF, articulé à un dispositif modulaire, pourrait permettre de programmer par exemple un module chaque année (de façon générale, les dispositifs qualifiants obéissent de plus en plus fréquemment à un découpage modulaire, et les organismes qui proposent des dispositifs de formation pour le secteur du spectacle vivant pourraient suivre cette tendance avec profit). Le DIF pourrait ainsi constituer un bon moyen pour les professionnels permanents et intermittents soit de consolider leur qualification « cœur de métier », soit de développer des compétences complémentaires, pour un usage direct ou en vue d'une reconversion ultérieure interne ou externe au spectacle vivant⁷⁴.
- Action 39 : Proposer aux professionnels permanents et intermittents un « passeport formation » recensant les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises tout au long de leur carrière professionnelle par le biais de la formation initiale et continue, ou mises en œuvre durant les emplois exercés. Il pourrait être initié par la CPNEF-SV, et l'AFDAS serait un partenaire possible pour sa gestion.

Axe 10 : Valoriser les diplômes et les filières professionnelles afin de favoriser les évolutions de carrière dans le secteur et les reconversions extérieures

Constats

Les professionnels du spectacle vivant accordent relativement peu d'importance aux diplômes ou certifications, non significatifs pour des professionnels qui plus qu'ailleurs doivent faire leurs preuves en situation. Or la détention de tels diplômes – ou d'équivalences – constitue aujourd'hui la norme dans tous les autres secteurs. Les personnes en situation de reconversion, issues du Spectacle Vivant sans diplôme, auront plus que d'autres du mal à se faire accepter, en partie parce qu'elles n'ont pas, culturellement, l'habitude d'accorder de la considération à des pratiques par ailleurs partagées.

Au-delà de l'utilité de la certification dans une logique de reconversion, celle-ci peut également permettre à certains professionnels de valoriser leur situation dans le spectacle vivant.

Ainsi, la construction de filières de qualification professionnelle – du niveau V au niveau I – notamment pour les techniciens, constitue une voie réelle de sécurisation des parcours permettant une évolution de carrière, peu évidente dans cette famille professionnelle. Si le secteur dispose globalement aujourd'hui de ces différents niveaux de diplômes, les organismes de formation soulignent cependant l'inadéquation entre certains diplômes obtenus et les rémunérations prévues par la Convention Collective.

⁷³ Les priorités de formation de la branche devraient faciliter cette piste d'actions.

⁷⁴ Voir à ce sujet les priorités de formation du secteur.

Actions à mettre en œuvre

- Action 40 : Redéfinir les grilles de classification des conventions collectives en cohérence avec les parcours professionnels possibles au sein du secteur et dans une logique de filière professionnelle.
- Action 41 : Privilégier la sélection de formations certifiantes ou qualifiantes comme CIF prioritaires définis par la branche du Spectacle Vivant.⁷⁵
- Action 42 : Encourager les organismes de formation à développer l'accessibilité des certifications par le biais de la VAE (aujourd'hui 155 certifications validant des formations du secteur sont accessibles par la voie de la VAE, dont seulement 9 dans le domaine « administratif »).
- Action 43 : Créer des certificats de qualification professionnelle afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de sessions de formation ou par l'expérience (à noter le projet en cours de négociation par les partenaires sociaux du spectacle vivant).
- Action 44 : Mettre en place des partenariats avec les Ministères et les organismes de formation concernés⁷⁶ pour la formation initiale diplômante, notamment pour les métiers techniques de base du spectacle vivant (Machiniste/ monteur, Electricien / technicien lumière et Technicien son).

Axe 11 : Favoriser la réorientation sur des secteurs d'activités porteurs et limiter les risques de formation longue sans débouché

Constats

Outil de prédilection en matière de reconversion, le CIF est relativement peu utilisé par les salariés intermittents du spectacle, en raison notamment du risque de « perte de réseau » qu'il peut impliquer pour les professionnels bénéficiaires (en 2006, 96 CIF CDI ont été acceptés – soit 63% d'acceptation contre 56,6% pour le taux d'acceptation global de l'AFDAS, tous secteurs confondus –, 35 CIF CDD, soit 86%, et 465 d'Intermittents du Spectacle vivant, soit 83%).

Les enquêtes qualitatives réalisées dans le cadre de cette étude ou par l'intermédiaire de l'AFDAS révèlent, malgré les efforts des commissions CIF, un certain nombre d'échecs en matière de reconversion. En effet, les commissions actuelles ne sont pas en mesure d'étudier, de façon approfondie, la viabilité et le réalisme du projet de reconversion (opportunités d'embauche, secteur économique porteur, etc.) à partir de critères spécifiques. En outre, les demandes de CIF-CDD sont relativement faibles et impliquent, mécaniquement, une acceptation élevée des dossiers présentés. En effet, sur le plan légal, les CIF relevant d'une demande individuelle, les commissions CIF ne peuvent refuser un congé individuel de formation que pour des raisons financières (si l'OPACIF a les moyens de financer un CIF, ce financement ne peut être refusé).

Les critères de sélection restent donc aujourd'hui essentiellement ceux des droits prioritaires (public non diplômé, professionnel en difficulté, etc.) ainsi que de la motivation⁷⁷. À ce titre, plusieurs professionnels rencontrés estiment que le fait d'être « ayant droit », de ne pas avoir bénéficié d'une

⁷⁵ Voir à ce sujet les priorités de formation du secteur.

⁷⁶ Une réflexion est en cours autour de plusieurs scénarios :

- Diplôme spécifique au spectacle vivant : « technicien du spectacle itinérant » (proposition de la SCC)
- Spécialisations de diplôme techniques transversaux à différents secteurs d'activité
- Aménagement de diplômes existants (ex-CAP monteur en chapiteaux)

Possibilité d'apprentissage/ CQP

⁷⁷ Aujourd'hui, 83% des projets de CIF pour les intermittents (CIF CDD) sont financés.

formation depuis un certain nombre d'années ainsi que la motivation à s'engager en formation ont constitué les trois critères essentiels de l'obtention de leur financement.

Du point de vue des professionnels, le financement du CIF est d'ailleurs perçu comme un droit inaliénable, en lien direct avec le régime d'indemnisation du chômage : « *Depuis le temps que j'avais le statut « d'intermittent », je savais que j'avais des droits importants et que j'aurais ma formation », « L'AFDAS ne m'a pas proposé de bilans de compétences. J'ai fait mon dossier et le financement dépendait de mes résultats au concours. J'étais assez sûre d'avoir le CIF pour l'année. », « ça faisait 5 ans que j'étais intermittente. J'avais droit à mon CIF. J'ai fait une formation de 5 mois, très chère. Mais en fait, c'était un échec. Ma reconversion dans l'audiovisuel était impossible parce que je n'ai aucun réseau et que je n'étais pas prête à faire des stages gratuits pendant des mois et des mois. Maintenant, je dois attendre 2 ans avant d'avoir un nouveau financement, mais je dois avoir des dérogations. », « J'ai voulu me reconverter. Je savais que l'AFDAS me paierait ma formation ».*

Ces discours interrogent les commissions CIF sur les critères d'éligibilité et sur la façon dont ils sont communiqués aux potentiels bénéficiaires⁷⁸. En l'occurrence, plusieurs interlocuteurs – centres de bilans de compétences, organismes de formation et partenaires sociaux – ont mis en évidence l'utilisation du CIF par certains professionnels à un mauvais moment ou pour une action peu pertinente par manque de connaissance du dispositif et par absence d'alerte suffisante de la part du financeur (les commissions ou les conseillers AFDAS devraient alors constituer un dernier « rempart » avant l'envoi en formation).

Au-delà de la sélection des commissions CIF, le problème du recrutement par les organismes de formation peut également être souligné. Ainsi, un technicien « effets spéciaux » témoigne de son expérience et de son échec : admis par un organisme de formation à intégrer un stage technique « accessoire » long (2 mois) sur la base de son CV, d'une lettre de motivation et d'un entretien, mais sans vérification de ses aptitudes, il a pu obtenir son financement AFDAS. Sans les pré-acquis nécessaires (en moulage, sculpture...), un stage de 2 mois est trop court pour devenir réellement accessoiriste. Un stage de 8 mois, plus complet, aurait pu lui permettre de le devenir.

En dépit de la relative facilité avec laquelle les salariés du spectacle vivant semblent obtenir leur CIF, plusieurs témoignages ont mis en évidence le risque de non-anticipation de la reconversion ; en effet, les professionnels en régime général ou en fin d'allocation n'ont pas de prise en charge suffisante pour bénéficier d'une formation professionnalisante. Selon ces témoignages, il existe un « vide total » sur ces publics en matière de formation.

En matière de reconversion, le financement de formations de longue durée (2 ou 3 ans) est également problématique. Ainsi ont pu être recueillis plusieurs témoignages de professionnels souhaitant se reconverter vers des domaines nécessitant un CIF d'une durée supérieure à un an (DE infirmière, DE fonctions d'animation, etc.). Alors même que les professionnels obtiennent leur financement par l'AFDAS pour la première année de formation, ils ne sont pas certains de pouvoir poursuivre leur formation les années suivantes (il semble que l'ASSEDIC prenne le relais pour la seconde année pour une durée de 8 à 12 mois — sans garantie — et qu'aucun financement ne soit possible pour la troisième année, si ce n'est, dans certains cas, des bourses du Conseil Régional). Il apparaît donc nécessaire de donner davantage de cohérence au système, en coordonnant plus efficacement les actions des différents financeurs ou en refusant le financement du CIF si celui-ci risque d'être abandonné au bout d'un an faute de budget.

⁷⁸ Voir à ce sujet l'Appui Technique Méthodologique sur les priorités de formation du secteur.

Actions à mettre en œuvre

- Action 45 : Sensibiliser (au-delà de l'AFDAS, les syndicats professionnels pourraient renforcer leur communication sur les dispositifs formation) les professionnels intermittents à l'intérêt du Congé Individuel de Formation notamment dans une optique de reconversion.
- Action 46 : Instaurer, en amont des commissions CIF ou de toute formation longue et coûteuse, un bilan approfondi obligatoire vérifiant la viabilité du projet, du point de vue du porteur de projet (motivation, compétences, aptitudes, ressources, etc.) d'une part, et du secteur économique concerné (opportunités d'embauche, pratiques de recrutement, etc.) d'autre part.
- Action 47 : Compléter, au regard des orientations et priorités de formation définies par la branche, les grilles de sélection des commissions AFDAS et communiquer davantage sur ces critères de sélection. Malgré les contraintes légales précisant que le refus de l'OPCA ne peut être que d'ordre financier, plusieurs Organismes n'hésitent pas à communiquer leurs critères de priorité, justifiant l'existence de ces critères par une demande structurellement supérieure aux possibilités de financement (dans la mesure où l'OPCA n'a pas les moyens de financer tous les CIF, il a le droit d'établir des critères de hiérarchisation).
- Action 48 : Mettre en place un système d'accompagnement de financement sur la durée totale des dispositifs les plus longs (2 ou 3 ans), lorsque ceux-ci garantissent à leur terme de réelles opportunités d'embauche. Plusieurs solutions peuvent être envisagées :
 - Proposer le financement de la seconde année et non de la première pour les formations de deux ans (l'AFDAS met déjà en œuvre ce type de démarches, de façon ponctuelle),
 - Envisager des partenariats avec des banques pour proposer des prêts bancaires afin de financer la seconde ou troisième année d'une formation longue,
 - Créer des conventions régionales Conseil Régional/AFDAS sur certains types de formations « porteuses »,
 - Identifier précisément toutes les sources de financement possibles et les exposer aux porteurs de projet en amont de la démarche AFDAS,
 - Encourager l'utilisation de la VAE pour réduire la durée totale de la formation lorsque c'est possible,
 - Développer des combinaisons VAE+CIF ou Période de professionnalisation + CIF

Volet transversal relatif à la santé et à la prévention des risques corporels

Axe 12 : Prévenir les risques corporels par la formation des professionnels et par des soins réguliers adaptés aux métiers à haute intensité physique

Constats

Comme nous l'avons évoqué dans « les profils de professionnels à sécuriser en priorité », certains artistes et techniciens du spectacle vivant sont tout particulièrement confrontés à des problématiques d'usure et de non prévention de risques physiques.

Ainsi, les danseurs et certains circassiens (trapézistes, contorsionnistes, etc.), dont les performances physiques devraient être accompagnées d'une vigilance extrême, sont encore relativement peu informés des risques qu'ils font encourir à leurs corps, et des moyens à mettre en œuvre pour les éviter.

Les danseurs ont notamment beaucoup de difficulté pour pratiquer leurs entraînements quotidiens (liés aux tarifs prohibitifs de location de salles).

De plus, du point de vue de la santé et de la prévention des risques physiologiques, ils ne sont pas toujours encadrés par des personnels spécialisés. Les professionnels du monde médical (médecins, kinésithérapeutes, etc.) ont souvent des connaissances généralistes et ne sont pas toujours en capacité de détecter et de prévenir au mieux les pathologies (lombalgies, tendinites, arthroses...). En l'occurrence, il semble que les professeurs de danse eux-mêmes soient encore insuffisamment formés sur ce plan, notamment dans le travail préparatoire et réparateur de l'étirement.

Les musiciens et les techniciens – tous secteurs confondus - rencontrent les mêmes difficultés face aux troubles musculo-squelettiques (liée à la pratique régulière d'un instrument ou l'utilisation fréquente d'un même type de matériel), aux douleurs dorsales (manutention, charge physique lourde), au vieillissement...

De même, les professionnels des musiques actuelles sont exposés à des volumes sonores élevés émis par les chaînes d'amplification, qui peuvent provoquer des lésions irréversibles de l'audition. Dans une moindre mesure mais néanmoins de façon réelle, les musiciens acoustiques sont confrontés à des surexpositions sonores également dangereuses. De façon générale donc, ils ne sont pas suffisamment informés des risques encourus malgré la mise en place d'actions de prévention, d'information et de sensibilisation depuis la fin des années 90.

Enfin, tous les professionnels du spectacle sont potentiellement concernés par le non respect de certaines règles élémentaires de sécurité dans la gestion des lieux de spectacle (électricité, accrochage, utilisation de pyrotechniques, etc.).

Actions à mettre en œuvre

- Action 49 : Proposer un lieu unique de proximité au plan local proposant des prestations d'orientation, d'information, de soutien psychologique, d'accompagnement social et financier et

intégrant également des salles d'entraînement et d'entretien physique et de soins avec un encadrement professionnel (médecins du travail, kiné, professeurs, etc.).

- Action 50 : Intégrer dans les priorités de formation de la branche les problématiques de sensibilisation et de formation à la prévention des risques physiques et aux soins spécifiques aux métiers du spectacle, à destination des salariés exposés mais aussi des employeurs (voir à ce sujet les priorités de formation élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique et le dispositif *Prévention des risques auditifs et amélioration de la gestion musicale sonore* à destination des formateurs et professionnels exposés, et se rapprocher des travaux de la Commission Sécurité). Les services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) pourraient être également approchés dans ce cadre.

- Action 51 : Réfléchir à la reconnaissance et à la prise en charge de certaines pathologies comme maladies professionnelles (surdité pour les musiciens et les professionnels du son, troubles musculo-squelettiques et lombalgies chez les techniciens et les artistes, etc). Les axes de réflexion pourraient être les suivants :
 - Réfléchir aux modes de prise en compte et de compensation de la pénibilité au travail.
 - Identifier les maladies professionnelles, avec l'appui du CMB qui pourra fournir des statistiques et procéder à l'analyse des risques liés à l'emploi, puis les faire reconnaître par la sécurité sociale avec inscription au tableau.
 - Étudier avec Audiens les prestations qui pourraient être allouées aux victimes (indemnisation de l'incapacité permanente ou temporaire, prise en charge des frais médicaux, versement en fonction de l'incapacité d'un capital ou d'une rente...).

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE	QUAND ?	COMMENT ?	QUI ?	NIVEAU DE PRIORITÉ ⁷⁹	DEGRÉ DE DIFFICULTÉ ⁸⁰
VOLET 1 : GESTION ET POLITIQUE DE L'EMPLOI					
Axe 1 : Agir sur l'entrée de nouveaux arrivants dans le secteur au regard des opportunités d'embauche par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale et continue					
<p>Action 1 : Renforcer la coopération entre la CPNEF, le Ministère de la Culture, le Ministère de l'Emploi et le Ministère de l'Education Nationale afin de mettre en place un système cohérent et régulé (limitation du nombre de stagiaires et du nombre de diplômes) pour certaines formations initiales et continues certifiantes. Les mesures de limitation de l'accès à ces filières pourraient être modulées en fonction des familles professionnelles et de l'équilibre avantages/risques encourus à laisser leur accès totalement libre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Détermination pour certaines actions de formation certifiantes, en concertation CPNEF-SV, organismes de formation, Ministère de la Culture, Ministère de l'Education Nationale, ", d'un nombre maximal de promotions et d'élèves à former sur la base d'une évaluation du taux d'insertion professionnelle - Exigences accrues (notamment sur les preuves d'insertion) pour l'habilitation des organismes de formation initiale et continue à délivrer certains diplômes et certifications ; les formations qui ne respectent pas cette cohérence pourraient ne pas obtenir d'agrément ministériel ; - simples mesures dissuasives (par exemple information renforcée sur les réalités statistiques des débouchés en Canada et en Europe de certaines formations initiales ainsi que sur les niveaux de rémunération proposés, notamment pour les postes administratifs). 					
<p>Action 2 : Sensibiliser les financeurs publics de la formation – notamment les Conseils Régionaux et les Conseils Généraux – aux priorités de formation définies par la CPNEF-SV afin qu'ils jouent un rôle de régulateur de l'offre, aujourd'hui pléthorique et parfois inadaptée.</p>					
<p>Action 3 : Ajuster l'adéquation de l'offre de formation initiale aux besoins du secteur, en particulier pour les techniciens, afin de favoriser l'intégration de professionnels compétents et formés et d'éviter que la FPC joue en permanence un rôle palliatif vis-à-vis de la formation initiale. (voir à ce sujet le volet 3)</p>					
<p>Action 4 : Compenser l'attractivité du secteur par un soutien accru, en matière de formation continue, aux professionnels les plus anciens (ancienneté dans le secteur, quantité d'heures réalisées sur plusieurs années) au détriment des primo-arrivants (voir à ce sujet les priorités de formation du secteur élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique). Encourager le développement de la polycompétence (communication, relations publiques, politiques publiques).</p>					
<p>Action 5 : Valoriser et réguler les pratiques artistiques « amateurs » afin de ne pas encourager la volonté de professionnalisation systématique. Ce moyen d'action est déjà mis en œuvre par le Ministère de la Culture, et les conservatoires jouent plutôt bien ce rôle. Pour valoriser davantage les pratiques « amateurs », il convient non seulement de soutenir les initiatives, de multiplier les lieux et moyens pour qu'elles se développent, mais aussi que leur qualité soit reconnue et permette l'accès à une certaine notoriété. Ces pratiques, plus développées en Angleterre par exemple, constituent un « exutoire » satisfaisant, à condition de ne pas générer de conflits d'intérêts entre professionnels et amateurs.</p>					
Axe 2 : Renforcer la stabilité professionnelle et limiter la précarité par le développement des pratiques de mutualisation de l'emploi					
<p>Action 6 : Développer les pratiques de groupements d'employeurs au sein du secteur pour des métiers spécifiques (administratifs dans un premier temps) en assurant l'accompagnement total de la démarche (collecte des besoins des entreprises, édition de la convention de mise à disposition, etc.) par un réseau associatif local à l'instar du réseau « Profession sport et loisir » (voir fiche dispositif)</p>					
<p>Action 7 : Développer des systèmes de groupements d'employeurs et encourager le lien commercial avec des entreprises extérieures au secteur du spectacle vivant, spécialisées lorsque l'activité exige des pré-requis, pour des emplois administratifs (comptables, secrétaires, etc.).</p>					
<p>Action 8 : Encourager les Conseils Régionaux à relativiser et assouplir certains critères d'obtention (comme l'ancienneté de la structure sur le territoire) des emplois aidés mutualisés (emplois tremplins, ADAC) qu'ils proposent. Certains CR exigent une existence de 3 ans de la structure pour obtenir un emploi aidé mutualisé. Or, si les Régions doivent rester vigilantes sur la capacité de la structure à garantir la stabilité de l'emploi à l'avenir, la dimension rétrospective peut être fortement pénalisante.</p>					
Axe 3 : Responsabiliser les employeurs en matière de GRH et de management par une subordination des subventions à des exigences dans ces domaines et par des actions de développement de leurs compétences managériales					
<p>Action 9 : Encourager dans le cadre des politiques nationales les collectivités territoriales (Conseils Régionaux, et dans une moindre mesure, Conseils Généraux et Ville) à subordonner davantage les contrats aidés à des garanties d'insertion sous forme de contrats à durée indéterminée ou de contribution à l'emploi local (exemple des emplois tremplins en Région Poitou-Charentes où, au-delà de la contribution de la structure au rayonnement artistique régional, celle-ci doit contribuer à l'emploi des artistes -formation ou tutorat ou premier</p>					

⁷⁹ Trois niveaux de priorité peuvent être établis : indispensable, utile, confortable.

⁸⁰ Le niveau de difficulté doit intégrer trois critères : la dimension économique, la complexité technique, l'acceptabilité sociale. Trois niveaux de difficulté peuvent être établis : de 1 le plus facile à 3 le plus difficile.

emploi rémunéré de jeunes artistes/ reconversion ou consolidation d'emplois intermittents-...), ou à des critères de GRH (dépenses de formation de la structure, à la part du nombre d'emplois pérennes dans la structure, à la qualité des dispositifs de professionnalisation proposés aux contrats aidés, etc.)					
Action 10 : Mettre en place des critères plus exigeants en matière de GRH et de professionnalisation des salariés pour l'obtention de subvention des collectivités locales. Aujourd'hui les collectivités locales subordonnent l'obtention d'une subvention (aide au fonctionnement, à la création ou à la diffusion) à des exigences de stabilité (Capacité à se projeter sur 3 ans : motivation, expérience, crédibilité, reconnaissance du milieu professionnel, capacité financière, comptes sains, critères artistiques, etc.) Ces exigences pourraient être complétées par des critères relatifs aux dépenses de formation de la structure, à la part du nombre d'emplois pérennes dans la structure, à la qualité des dispositifs de professionnalisation proposés aux contrats aidés, etc.					
Action 11 : Développer les conventions Conseil Régional /compagnies visant la structuration des compagnies et leur stabilité administrative (fixation d'objectifs, obtention de moyens pour atteindre ces objectifs de structuration, évaluation).					
Action 12 : Renforcer les critères de délivrance, de suivi et de renouvellement de licences aux entreprises du secteur (notamment aux associations),					
Action 13 : Renforcer les exigences des DRAC vis-à-vis des pratiques de GRH (ratio permanents/intermittents, nombre de contrats aidés, pratique de professionnalisation, etc.)des lieux institutionnels, dans le cadre des aides au fonctionnement, et des compagnies, dans le cadre de conventionnement.					
Action 14 : Intégrer dans les priorités de formation du secteur l'accès privilégié, pour tous les employeurs et cadres (notamment des petites structures), aux formations relatives au management et à la GRH (voir à ce sujet les priorités de formation du secteur élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique)					
Action 15 : Favoriser la labellisation et/ou le financement de dispositifs souples et légers de formation-action, d'accompagnement ou de coaching dans les domaines de la GRH et du management pour les employeurs et cadres administratifs (voir à ce sujet les priorités de formation du secteur élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique)					
Action 16 : Faire évoluer les Dispositifs Locaux d'Accompagnement ⁸¹ . Il semble en effet que les DLA culture proposent des prestations généralistes dont les opérateurs ne connaissent pas les spécificités économiques du Spectacle Vivant. L'accompagnement des structures repose souvent sur des éléments qu'elles maîtrisent déjà bien (recherche de subventions) au détriment de domaines où la marge de progression est conséquente (management, gestion prévisionnelle, business plan, etc.).					
Action 17 : Développer un dispositif d'accompagnement GRH porté par la branche à l'instar de la Fédération Nationale des Producteurs de Légumes					
Action 18 : Abonder les enveloppes « formation » liées aux contrats aidés à condition que soit apportée la démonstration que ces contrats visent bien l'objectif qui devrait être en principe le leur : la pérennisation d'un emploi.					
Axe 4 : Favoriser le maintien dans l'emploi par une sensibilisation des professionnels – artistes et techniciens en particulier – à la construction d'un réseau solide et diversifié					
Action 19 : Intégrer davantage dans la formation initiale, ainsi que via des modules de formation continue, l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière ⁸² (compétences « commerciales », « création et activation de réseau », « communication professionnelle », etc.). Ces domaines de compétences sont dorénavant intégrés dans les priorités de formation du secteur.					
Action 20 : Utiliser les périodes de bilan (cf axe 6) pour interroger systématiquement les salariés intermittents sur cette dimension de gestion de leur carrière. Le réseau professionnel d'un individu présente toujours une cohérence interne, mais sera plus efficace s'il intègre des ouvertures sur plusieurs univers. Ce constat justifie, même s'il ne peut y avoir de règle stricte en matière de constitution d'un réseau, qu'une réflexion sur le sujet soit conduite, par les techniciens et les artistes principalement. Le contexte du bilan peut les aider à prendre conscience de cette nécessité.					
Action 21 : Sensibiliser les employeurs aux pratiques de GRH afin de développer des référentiels métiers et des modalités de recrutement plus rationnelles et moins subjectives ou exclusivement centrées sur leur propre réseau (voir à ce sujet l'axe « Responsabiliser les employeurs en matière de GRH et de management par une subordination des subventions et contrats aidés à des exigences dans ces domaines ») et les encourager à délivrer un retour positif ou négatif aux artistes et techniciens auprès une audition ou un entretien.					
VOLET 2 : ORIENTATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS					
Axe 5 : Prévenir l'exclusion du système et anticiper les reconversions des professionnels dès le début de carrière					

⁸¹ Les DLA, pourtant relativement fréquents dans le secteur, sont décriés par la plupart des acteurs insitutionnels rencontrés, quelle que soit leur région d'appartenance.

⁸² Voir à ce titre le travail en cours dans le cadre de l'Appui Technique méthodologique sur la définition des orientations du secteur du spectacle vivant en matière de formations.

Action 22 : Mettre en place des dispositifs de prévention spécifique comme le « Programme d'accompagnement du projet de vie des sportifs de haut niveau de l'INSEP » (voir fiche dispositif), pour les publics les plus concernés par les secondes carrières (danseurs, circassiens), afin d'anticiper la reconversion, par une réflexion, dès le début du parcours sur un projet de vie global, préparant l'apprentissage d'un autre métier.					
Action 23 : Regrouper en seul lieu les prestations proposées par AUDIENS, l'AFDAS, les Centres de Ressources, les ASSEDIC, l'ANPE pour les professionnels en reconversion comme ce que propose le CRTD au Canada. A minima, accroître la mise en réseau des structures précitées (voir à ce sujet l'axe 7)					
Action 24 : Mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques pour les professionnels menacés par l'inaptitude, comme Handibat, dans le BTP (voir fiche dispositif)					
Action 25 : Développer un système d'accompagnement spécifique global (aide financière, bilan de santé, bilan professionnel, remobilisation, etc.) pour les professionnels menacés par la suppression de leurs droits au régime d'assurance chômage du spectacle vivant. Voir à ce sujet la mise en place du fonds de professionnalisation (fiche dispositif)					
Axe 6 : Développer les outils de positionnement et d'appréciation des compétences afin de renforcer la capacité des professionnels du secteur à se projeter dans un autre emploi					
Action 26 : Mettre en place un système de « bilan professionnel régulier » pendant toute la durée du parcours professionnel. Ces « rendez-vous de carrière » remplaceraient, pour les intermittents, les entretiens professionnels proposés dans l'Accord National Interprofessionnel de 2003. Ainsi, de façon régulière, les professionnels pourraient bénéficier d'un « retour » sur leurs pratiques, leurs compétences, leurs carrières par un « employeur de substitution » (ces rendez-vous de carrière pourraient, par exemple, être réalisés par des centres de bilans de compétences agréés). À ce sujet, l'initiative agricole (voir fiche dispositif agriquadra) consistant à relier le bilan de santé à une forme de bilan de compétences pourrait être étudiée.					
Action 27 : Garantir une possibilité d'accès aux bilans de compétences pour la majorité des professionnels du spectacle vivant et donner davantage de lisibilité sur les possibilités de financement (AFDAS pour les permanents, ANPE via l'OPI pour les intermittents, et AUDIENS pour les professionnels relevant du fonds de professionnalisation) en renforçant la coopération entre centres de bilans de compétences, prescripteurs et institutionnels.					
Action 28 : Renforcer les exigences posées aux centres de bilans de compétences conventionnés par l'ANPE (dans le cadre des OPI), par l'AFDAS (pour les permanents) et par AUDIENS dans le cadre du fonds de professionnalisation. À titre indicatif et au-delà des critères « classiques » de sélection d'un prestataire (ancienneté et stabilité financière de la structure, expérience et compétences de l'équipe, etc.), les critères pourraient reposer sur : - Le nombre de personnes de l'équipe ayant une connaissance réelle du secteur du spectacle vivant ou de certains sous-secteurs, - Le taux de satisfaction des bénéficiaires « à chaud », « à tiède » et « à froid », - Le taux d'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois à 6 mois puis à un an, - Le taux de reconversion réussie pour les professionnels à 6 mois, à un an, - La capacité du centre à « faire abandonner un projet irréaliste », - Le caractère opérationnel et réaliste des projets professionnels établis et des plans d'actions proposés à l'issue des bilans de compétences, - Etc.					
Axe 7 : Favoriser l'accès aux différents dispositifs existants en améliorant la visibilité sur les rôles respectifs des acteurs institutionnels					
Action 29 : Instaurer, au niveau local de préférence, l'accès à l'ensemble des informations et dispositifs par l'intermédiaire d'un interlocuteur institutionnel « tête de pont » capable d'analyser les demandes et besoins, d'orienter vers l'acteur institutionnel compétent ou de rechercher la réponse et de la communiquer au professionnel concerné. L'AFDAS, par la qualité de son service, s'est pratiquement imposé dans ce rôle et demeure un interlocuteur de confiance, mais dont la vocation reste le financement et l'orchestration de la formation pour le secteur. Les Centres de Ressources peuvent également jouer ce rôle mais ne sont pas suffisamment implantés sur le territoire. Les DRAC enfin constituent des interlocuteurs privilégiés pour les employeurs, mais ne sont pas aujourd'hui suffisamment identifiés sur la dimension « emploi / formation ».					
Action 30 : Élaborer un outil commun simplifié de présentation des compétences respectives des institutions intervenant dans le secteur, avec une entrée par besoin.					
Action 31 Mutualiser les bases de données au niveau local permettant de reconstituer les parcours des professionnels à l'instar de ce que propose le Guichet Initiative Pluriactivité Emploi avec le logiciel Perennitas.					
Action 32 : Organiser des rencontres annuelles entre OPCA, ANPE, AUDIENS, DGEFP, DMDTS à l'initiative de la CPNEF-SV.					
Action 33 : Développer les partenariats inter-OPCA à l'instar d'une démarche en cours entre le CNFPT, la DMDTS et l'AFDAS pour les opéras.					
VOLET 3 : FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES					
Axe 8 : Valoriser la logique de polycompétence et élargir les horizons de reconversion					
Action 34 : Valoriser, dans les priorités de formation de la branche, des formations longues intégrant l'acquisition de compétences transférables : - compétences pédagogiques (pour enfants et pour adultes) - médiation sociale et culturelle - médiation culturelle					

- communication - relations publiques - gestion de projets artistiques, responsabilité de structures, gestion d'équipe et/ou de compagnies - savoir faire en écriture et en mise en scène - linguistique - phonologie - ...					
Action 35 : Mettre en place de dispositifs encourageant la polyvalence ou l'apprentissage de compétences transférables à d'autres métiers/ secteurs, à l'instar du dispositif de l'INSEP à destination des sportifs de haut niveau (voir fiche dispositif)					
Axe 9 : Encourager la professionnalisation tout au long de la vie en renforçant l'adéquation du système formation aux pratiques et exigences du secteur					
Action 36 : Développer des parcours de formation inscrits dans la durée et la continuité, basés sur des unités modularisées plus courtes qui permettraient un perfectionnement technique (développement des mastersclass, de pratiques d'expérimentation artistique, de recherche et développement), une progression de carrière ou une reconversion (passerelles). Ces parcours modulaires pourraient en outre, dans certains cas, conduire à terme à une certification. (voir à ce sujet les priorités de formation du secteur)					
Action 37: Renforcer les exigences des prescripteurs et financeurs vis-à-vis des organismes de formation tant sur le contenu que sur les modalités pédagogiques privilégiées, via des cahiers des charges plus précis. Pour les formations diplômantes, le modèle LMD permet de raisonner davantage en termes d'objectifs que de nombre d'heures de formation à réaliser.					
Action 38 : Sensibiliser les employeurs, les salariés et les organismes de formation aux possibilités offertes par les nouveaux dispositifs prévus par la loi et adaptés aux spécificités du spectacle vivant pour l'évolution des compétences du secteur. Le DIF utilisé de façon fragmentée (et donc compatible avec les rythmes de l'intermittence) et la période de professionnalisation peuvent réellement permettre d'entreprendre une qualification ou une certification. Le DIF articulé à un dispositif modulaire, pourrait permettre de programmer par exemple un module chaque année (de façon générale, les dispositifs qualifiants obéissent de plus en plus fréquemment à un découpage modulaire, et les organismes qui proposent des dispositifs de formation pour le secteur du spectacle vivant pourraient suivre cette tendance avec profit). Le DIF pourrait ainsi constituer un bon moyen pour les professionnels permanents et intermittents soit de consolider leur qualification « cœur de métier », soit de développer des compétences complémentaires, pour un usage direct ou en vue d'une reconversion ultérieure interne ou externe au spectacle vivant. (voir à ce sujet les priorités de formation du secteur)					
Action 39 : Proposer aux professionnels permanents et intermittents un « passeport formation », qui pourrait être réalisé par la CPNEF-SV, recensant les compétences acquises tout au long de leur carrière professionnelle par le biais de la formation initiale et continue					
Axe 10 : Valoriser les diplômes et les filières professionnelles afin de favoriser les évolutions de carrière dans le secteur et les reconversions extérieures					
Action 40 : Redéfinir les grilles de classification des conventions collectives en cohérence avec les parcours professionnels possibles au sein du secteur et dans une logique de filières professionnelles.					
Action 41 : Privilégier la sélection de formations certifiantes ou qualifiantes comme CIF prioritaires de branche définies par la branche du spectacle vivant. (voir à ce sujet les priorités de formation du secteur)					
Action 42 : Encourager les organismes de formation à développer l'accessibilité des certifications par le biais de la VAE (aujourd'hui 155 certifications validant des formations du secteur sont accessibles par la voie de la VAE, dont seulement 9 dans le domaine « administratif »).					
Action 43 : Créer des certificats de qualification professionnelle afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de sessions de formation ou par l'expérience (à noter le projet en cours de négociation par les partenaires sociaux du spectacle vivant).					
Action 44 : Mettre en place des partenariats avec les Ministères et les organismes de formation concernés pour la formation initiale diplômante, notamment pour les métiers techniques de base du spectacle vivant (Machiniste/ monteur, Electricien / technicien lumière et Technicien son).					
Axe 11 : Favoriser la réorientation sur des secteurs d'activités porteurs et limiter les risques de formation longue sans débouché					
Action 45 : Sensibiliser (au-delà de l'AFDAS, les syndicats professionnels pourraient renforcer leur communication sur les dispositifs formation) les professionnels intermittents à l'intérêt du Congé Individuel de Formation notamment dans une optique de reconversion.					
Action 46: Instaurer, en amont des commissions CIF ou de toute formation longue et coûteuse, un bilan approfondi obligatoire vérifiant la viabilité du projet, du point de vue du porteur de projet (motivation, compétences, aptitudes, ressources, etc.) d'une part, et du secteur économique concerné (opportunités d'embauche, pratiques de recrutement, etc.) d'autre part.					
Action 47 : Compléter, au regard des orientations et priorités de formation définies par la branche, les grilles de sélection des commissions AFDAS et communiquer davantage sur ces critères de sélection. Malgré les contraintes légales précisant que le refus de l'OPCA ne peut être que d'ordre financier, plusieurs Organismes n'hésitent pas à communiquer leurs critères de priorité, justifiant l'existence de ces critères par une demande structurellement supérieure aux possibilités de financement (dans la mesure où l'OPCA n'a pas les moyens de financer tous les CIF, il a le droit d'établir des critères de hiérarchisation).					

<p>Action 48 : Mettre en place un système d'accompagnement de financement sur la durée totale des dispositifs les plus longs (2 ou 3 ans), lorsque ceux-ci garantissent à leur terme de réelles opportunités d'embauche. Plusieurs solutions peuvent être envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer le financement de la seconde année et non de la première pour les formations de deux ans (l'AFDAS met déjà en œuvre ce type de démarches, de façon ponctuelle), - Envisager des partenariats avec des banques pour proposer des prêts bancaires afin de financer la seconde ou troisième année d'une formation longue, - Créer des conventions régionales Conseil Régional/AFDAS sur certains types de formations « porteuses », <ul style="list-style-type: none"> - Identifier précisément toutes les sources de financement possibles et les exposer aux porteurs de projet en amont de la démarche AFDAS, - Encourager l'utilisation de la VAE pour réduire la durée totale de la formation lorsque c'est possible, - Développer des combinaisons VAE+CIF ou Période de professionnalisation + CIF 					
VOLET TRANSVERSAL relatif à la santé et à la prévention des risques corporels					
<p>Action 49 : Proposer un lieu unique de proximité au plan local proposant des prestations d'orientation, d'information, de soutien psychologique, d'accompagnement social et financier et intégrant également des salles d'entraînement et d'entretien physique avec un encadrement professionnel (médecins du travail, kiné, etc.)</p>					
<p>Action 50 : Intégrer dans les priorités de formation de la branche les problématiques de sensibilisation et de formation à la prévention des risques physiques et aux soins spécifiques aux métiers du spectacle, à destination des salariés exposés mais aussi des employeurs (voir à ce sujet les priorités de formation élaborées dans le cadre de l'appui technique méthodologique et le dispositif <i>Prévention des risques auditifs et amélioration de la gestion musicale sonore</i> à destination des formateurs et professionnels exposés, et se rapprocher des travaux de la Commission Sécurité). Les services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) pourraient être également approchés dans ce cadre.</p>					
<p>Action 51 : Réfléchir à la reconnaissance et à la prise en charge de certains pathologies comme maladies professionnelles (surdité pour les musiciens et les professionnels du son, troubles musculo-squelettiques et lombalgies chez les techniciens et les artistes, etc). Les axes de réflexion pourraient être les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir aux modes de prise en compte et de compensation de la pénibilité au travail. - Identifier les maladies professionnelles, avec l'appui du CMB qui pourra fournir des statistiques et procéder à l'analyse des risques liés à l'emploi, puis les faire reconnaître par la sécurité sociale avec inscription au tableau. - Étudier avec Audiens les prestations qui pourraient être allouées aux victimes (indemnisation de l'incapacité permanente ou temporaire, prise en charge des frais médicaux, versement en fonction de l'incapacité d'un capital ou d'une rente...). 					

III - Les dispositifs de sécurisation des parcours

Remarque liminaire :

Cette partie décrit les principaux dispositifs d'accompagnement existants au sein du secteur du Spectacle Vivant et d'autres secteurs, susceptibles de concourir à la sécurisation des parcours des professionnels du Spectacle Vivant, sans viser toutefois l'exhaustivité.

Dans la cadre de cette étude, on entend par dispositifs :

- les méthodes, outils (bilans de compétences, outils de diagnostic...)
- les ensembles d'outils (dispositifs globaux comme le fonds de professionnalisation)
- les structures (centres de ressources, association, etc.)
- les accords (convention, contrat d'objectifs)
- les aides financières qui impliquent un lien direct avec l'emploi (contrats aidés)⁸³

Les dispositifs étudiés sont orientés vers l'emploi et la formation et ne concernent que les trois situations prioritaires identifiées dans le cahier des charges :

- Mobilité ou reconversion, subie ou choisie,
- Réinsertion dans l'emploi après une rupture de carrière (congé maternité / parentalité) ou un accident de parcours (perte de réseaux, accidents physiques)
- Maintien dans l'emploi des seniors.

L'insertion des professionnels dans le secteur est exclue du champ (en revanche, celle-ci peut être une cause explicative des dysfonctionnements relatifs aux 3 situations prioritaires).

Les dispositifs identifiés et plus particulièrement les secteurs d'activité analysés dans le cadre de l'étude comparative ont été retenus selon leur intérêt, à partir des propositions formulées par les interlocuteurs du Spectacle Vivant rencontrés au cours de la démarche et, dans certains cas, par INTERFACE sur la base de sa connaissance préalable des secteurs ou des dispositifs étudiés.

Cette présentation distingue les dispositifs de sécurisation des parcours repérés :

- Selon leur caractère transverse, spécifique au secteur du spectacle vivant ou spécifique à d'autres secteurs :
- **Les dispositifs de droit commun** : dispositifs valables au niveau national pour tous les secteurs d'activité, susceptibles d'être utilisés par les professionnels du Spectacle Vivant et qui, le cas échéant, font l'objet de déclinaisons spécifiques à la branche professionnelle.
- **Les dispositifs spécifiques au Spectacle Vivant** : dispositifs mis en place avec l'intention de répondre spécifiquement aux besoins du secteur ; ils peuvent toutefois s'appuyer sur des outils relevant de dispositifs de droit commun.
- **Les dispositifs « Autres secteurs d'activité »** : dispositifs spécifiques mis en place pour répondre aux besoins de sécurisation des parcours des professionnels d'autres secteurs d'activité. Les secteurs investis ont été sélectionnés sur la base d'une ou plusieurs problématiques de marché de l'emploi, analogues à celles rencontrées dans le secteur du Spectacle Vivant :
 - **Sport** : durée limitée des contrats de travail, prédominance du temps partiel et des microstructures d'emploi, carrières plus courtes des sportifs de haut niveau.

⁸³ Les appuis financiers sans lien direct avec l'emploi (subventions à la structure par exemple) ou plus ponctuels (par exemple les bourses) ne sont pas recensés dans les dispositifs contribuant à la sécurisation des parcours.

- **Agriculture** : pénibilité physique des emplois, population active vieillissante, précarité et saisonnalité des emplois
- **Tourisme** : succession d'emplois saisonniers, caractère protéiforme des profils d'emploi (pluriactivité).
- **BTP** : majorité de TPE, accidents physiques de travail, parcours professionnels accidentés.
- **Propreté** : Pénibilité physique et précarité des emplois, prédominance du temps partiel.

2) Selon le type d'accompagnement dominant ** :

- **Les dispositifs relatifs à la « Formation tout au long de la vie**», qui visent principalement l'accès à la formation notamment qualifiante et certifiante
-
- **Les dispositifs «Orientation/ Accompagnement** » qui visent principalement :
 - l'information, l'orientation et l'accompagnement des salariés dans la gestion de leurs parcours professionnels et de leurs carrière (mobilité professionnelle, seconde carrière, reconversion...)
 - l'information et le conseil en direction des employeurs

*** NB : Par souci de lisibilité, cette présentation est structurée selon l'objectif et la modalité d'accompagnement les plus caractéristiques des dispositifs. Naturellement, dans la pratique, l'ingénierie de certains dispositifs peut se révéler mixte et mobiliser simultanément des actions de formation, d'accompagnement et d'insertion au sein de l'entreprise.*

- **Les dispositifs « Emploi-entreprise »** qui visent principalement :
 - l'aide directe à l'emploi (création d'emploi, insertion professionnelle par l'obtention d'un contrat...)
 - l'anticipation des risques de rupture du parcours professionnel liés à la précarité de l'emploi occupé, l'âge ou la santé (stabilisation du parcours d'emploi et maintien dans l'emploi des seniors notamment).

3) Selon le type de public visé par le dispositif : *Salariés permanents, salariés intermittents et professionnels « hors régime Spectacle Vivant » (Demandeurs d'emploi non ayant droits/RMIstes)*

Les démarches d'accompagnement recensées sont présentées successivement sous deux formes dans les pages suivantes :

- **Une première synthétique** qui récapitule les principales caractéristiques de ces dispositifs ainsi que l'analyse de la valeur ajoutée (les points forts) et/ou les difficultés rencontrées (les points faibles).
- **Une seconde plus détaillée** qui précise les modalités d'organisation et de mise en œuvre concrète de ces démarches.

	Dispositifs de droit commun			Dispositifs spécifiques au spectacle vivant			Dispositifs spécifiques à d'autres secteurs professionnels					
	Salariés permanents du SV	Salariés intermittents du SV	Salariés hors SV	Permanents	Intermittents	« Hors régime SV »	SPORT	Agriculture	BTP	Tourisme	Propreté	
Dispositifs « Formation tout au long de la vie »	Tutorat Contrat de professionnalisation	Chèque qualification		Plan de Formation de branche du SV	Plan de Formation « AFDAS » pour les artistes comédiens, musiciens, techniciens du SV DIF Intermittent							
	CIF Plan de Formation Période de professionnalisation			Contrat d'objectif emploi formation en région Rhône Alpes : Prévention des risques auditifs et amélioration de la gestion musicale sonore								
	Programme régional de formation professionnelle Droit individuel à la formation (DIF) VAE											
Dispositifs « Orientation et Accompagnement »	Bilan de compétences Convention de Reclassement Personnalisé	Évaluation en milieu de travail Évaluation en milieu de travail préalable au recrutement Action préparatoire au recrutement Évaluation des compétences et des capacités professionnelles		Centre de ressources : IRMA – Hors les murs – CND- CNT- Cité de la musique, ADDM / ARDM			Programme d'accompagnement du projet de vie des sportifs de haut niveau INSEP	Accompagnement à la gestion des ressources humaines des employeurs producteurs de légumes		Réseau des structures locales d'accueil des saisonniers		
		Objectif Emploi Individuel Objectif Projet Individuel Bilan de Compétences Approfondi		Dispositifs de reconversion ou reclassement des salariés permanents au sein des entreprises	Fonds de professionnalisation (AUDIENS) Itinéraires de réalisation artistique	Centre canadien de ressources et transition pour danseurs		GIPE- Guichet initiative pluri-activé emploi				
	Cité des Métiers											
Dispositifs « Emploi-entreprise »			Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification Contrat d'insertion-RMA Contrat d'Avenir Contrat Initiative Emploi Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	Dispositif ADAC			Réseau national Profession sport	Agriquadra		Handibat	Groupement d'employeurs multisectoriel	Programme FARE
		Emplois « Tremplins »/ Emploi associatif /mutualisé Nouveaux services/ Nouvelles compétences CDD pour les Seniors Contrat d'apprentissage		Dispositifs d'insertion et de portage de projet dans le secteur de la danse				Service Occasionnel	Compétences Quinqu			
	Groupement d'employeurs (employeurs) Coopératives d'Activités et d'Emploi (employeurs) Dispositif Local d'Accompagnement (employeurs)											

**** NB : Par souci de lisibilité, cette présentation est structurée selon l'objectif et la modalité d'accompagnement les plus caractéristiques des dispositifs.**

Naturellement, dans la pratique, l'ingénierie de certains dispositifs peut se révéler mixte et mobiliser simultanément des actions de formation, d'accompagnement et d'insertion au sein de l'entreprise

Dispositifs « Formation »

Dispositif	Publics	Financeurs	Points forts	Points faibles
Période de professionnalisation	Salariés CDI Intermittents	AFDAS	Un dispositif particulièrement adapté pour contribuer au maintien dans l'emploi des salariés seniors (techniciens) par exemple	<ul style="list-style-type: none"> - Un dispositif encore peu utilisé (13 pp en 2005) - Une méconnaissance totale de ce dispositif, y compris par les employeurs de structures moyennes. - Une limite : la PP s'adresse aux salariés en CDI (or, les techniciens qui pourraient être concernés en premier chef, sont peu nombreux à être permanents).
CIF	Permanents Intermittents	AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Une utilisation relativement importante du CIF (459 CIF en 2005) - Un système de commission par sous-secteur afin d'évaluer la pertinence des projets 	<ul style="list-style-type: none"> - Un dispositif parfois dévoyé dans la mesure où il ouvre des droits pour les salariés intermittents - Un problème de financement pour les CIF de plus d'un an (cofinancement AFDAS / ASSEDIC/ Conseil Régional) - Un dispositif considéré par beaucoup de professionnels comme un droit, quel que soit la pertinence du projet financé - Des échecs de reconversion liés à un déficit des critères de sélection ou d'accompagnement en amont de la commission
Programme régional de formation professionnelle	DE	Conseil Régional	<ul style="list-style-type: none"> - Cofinancement avec l'ANPE - Tentative de requalification des professionnels sortis du système 	<ul style="list-style-type: none"> - L'accompagnement des professionnels exclus du régime de l'intermittence semble de plus en plus limité (diminution des financements)
Contrat de professionnalisation	Moins de 26 ans DE depuis plus de 6 mois	AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de l'insertion à l'issue du contrat de professionnalisation selon l'AFDAS 	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositif utilisé à 93% pour des jeunes de moins de 26 ans. La contribution de ce dispositif à la sécurisation des parcours telle qu'elle est envisagée dans notre problématique est donc discutable puisqu'il professionnalise surtout des primo-arrivants - Dispositif utilisé majoritairement par des grosses structures
Validation des Acquis de l'Expérience	Tous	AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Un nombre important de certifications accessibles par la VAE dans le domaine de l'enseignement artistique (91 sur 155 pour tout le secteur) - Un dispositif adapté aux contraintes du secteur (temps de présentiel limité) 	<ul style="list-style-type: none"> - Un très faible recours - Une méconnaissance totale du dispositif par les employeurs et par les professionnels - Le déficit de passerelles entre les sous-secteurs
Plan de Formation	Permanents Intermittents	AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - la substitution de l'AFDAS aux employeurs dans la réalisation du plan de formation - une offre de formation diversifiée et globalement appréciée par les employeurs comme les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> - Des pratiques d'entreprises encore très limitées en matière d'élaboration des plans de formation - Un recours à la formation consumériste, centré sur l'offre - Un manque d'évaluation de l'effort, de l'accès et des effets de la formation
Droit individuel à la formation	Permanents Intermittents	AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - -Une déclinaison du dispositif très favorable aux salariés intermittents 	<ul style="list-style-type: none"> - Une connaissance du dispositif encore limitée chez les employeurs et encore plus chez les salariés intermittents - Des choix de formations classiques (langues, bureautiques), centrés sur les dispositifs définis comme prioritaires au niveau de l'AFDAS
Transverse « dispositifs formation »	<ul style="list-style-type: none"> - UN SYSTEME DE FORMATION GLOBALEMENT APPRECIÉ PAR LES SALARIÉS COMME PAR LES EMPLOYEURS - DES DECLINAISONS DES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN NETTEMENT FAVORABLES AUX PROFESSIONNELS DU SV - UNE LOGIQUE CONSUMERISTE QUI INTERROGE LA PERTINENCE DE LA FORMATION COMME OUTIL DE SECURISATION DES PARCOURS - UN DEFICIT NET D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS « HORS REGIME » 			

Dispositifs « Orientation et Accompagnement »					
Dispositif	Publics	Financeurs	Opérateurs	Points forts	Points faibles
EMT / EMTPR	DE	ANPE	ANPE Entreprise accueillante	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en situation du professionnel afin d'évaluer ses compétences en situation - Dispositif adapté au secteur du SV où les compétences artistiques sont difficilement évaluable par les conseillers ANPE - L'EMT, via la rencontre entre un DE et une entreprise, est un bon outil de réinsertion pour des professionnels ayant arrêté leur activité pendant un certain temps 	<ul style="list-style-type: none"> - Les pratiques restent limitées - L'ANPE est relativement peu sollicitée pour les artistes, or ce dispositif est particulièrement adapté à ce type de profils de professionnels
BC / BCA	Tous	ANPE / AFDAS	Centres de BC	<ul style="list-style-type: none"> - Le BC peut opportunément compenser l'absence d'entretien d'évaluation ou d'entretien professionnel dans le secteur du SV - Les BCA sont deux fois plus utilisés par les DE du SV que par les DE des autres secteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Les BCA proposés par l'ANPE sont trop courts et superficiels - Les BC ne sont pas proposés de façon suffisamment systématique en amont de choix de reconversion (type CIF) - Les critères de sélection des CBC méritent d'être revus par l'ANPE / l'AFDAS
Fonds de professionnalisation	À actualiser	Ministère de la Culture AUDIENS	AUDIENS / ORGANISMES DE FORMATION/ CENTRES DE BILAN	À actualiser	À actualiser
Centres de ressources	Tous	Économie mixte		<ul style="list-style-type: none"> - Lieux d'information généralement bien identifiés par les professionnels du secteur - Concentration de nombreux services et prestations en un lieu unique 	<ul style="list-style-type: none"> - Hétérogénéité des prestations proposées dans les différents centres de ressources - Les CR français sont davantage centrés sur l'insertion dans le secteur (création d'entreprise, etc.) que sur les problématiques de reconversion, réinsertion ou maintien dans l'emploi
Transverse « dispositifs orientation et accompagnement »	<ul style="list-style-type: none"> - DES OUTILS DE POSITIONNEMENT ET D'ÉVALUATION TROP RARES, QUI NE PERMETTENT PAS AUX PROFESSIONNELS DE SE PROJETER DANS D'AUTRES SECTEURS OU METIERS <ul style="list-style-type: none"> - DES EMPLOYEURS INSUFFISAMMENT SENSIBILISÉS À LEUR RÔLE DANS CES DEMARCHES D'ORIENTATION OU D'ACCOMPAGNEMENT - UN DÉFICIT D'ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS FINANCEURS / PRESCRIPTEURS / OPÉRATEURS QUI SE TRADUIT PAR UNE DÉFIANCE DE LA PART DES PROFESSIONNELS À L'ÉGARD DE CES DEMARCHES <ul style="list-style-type: none"> - UN SENTIMENT D'ISOLEMENT DES PROFESSIONNELS (DEFIANCE À L'ÉGARD DE L'ANPE, MÉRCONNAISSANCE D'AUDIENS) - UN VIDE DANS L'UTILISATION DU BC LIÉ À LA RÉPARTITION ANPE / AFDAS ENTRE BC / BCA 				

Dispositifs « Emploi-entreprise »					
Dispositif	Publics	Financeurs	Opérateurs	Points forts	Points faibles
Emplois tremplins / CAE/CIE/contrat d'avenir/ CIRMA / ADAC	DE / bénéficiaires du RMI / jeunes moins de 26 ans	Conseil Régional Ministère de l'Emploi Ministère de la Culture	Entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Les Contrats aidés garantissent la survie de nombre de structures (compagnies, ensembles musicaux) du spectacle vivant - Mise en place, dans certaines collectivités, d'une exigence accrue vis-à-vis des employeurs en matière de dispositifs de professionnalisation proposés aux salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les contrats aidés sont utilisés par les structures pour les personnels administratifs quasi-exclusivement . - La pérennisation des contrats aidés dans le secteur est encore limitée - Les enveloppes formation de certains contrats aidés sont insuffisantes au regard du montant des formations existantes (notamment pour des techniciens)
DLA	Employeurs	DGEFP/CDC	CNAR Prestataires	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement de structures dans le développement de projet, la consolidation financière, la consolidation d'emplois 	<ul style="list-style-type: none"> - Les DLA sont considérés comme inadaptés par la plupart des interlocuteurs rencontrés ; ils sont conduits par des prestataires généralistes qui ne connaissent pas le secteur du SV et sa spécificité économique - L'accompagnement ne porte pas suffisamment sur la dimension RH
Groupement d'employeurs / emplois aidés mutualisés	DE / bénéficiaires du RMI / jeunes moins de 26 ans	Conseil Régional Ministère de l'Emploi Ministère de la Culture	Groupement d'employeurs	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositifs adaptés aux caractéristiques économiques du secteur (TPE, mode projet, etc.) - Quelques réussites (programme RELIER en Gironde) 	<ul style="list-style-type: none"> - Résistance culturelle à l'utilisation d'emplois mutualisés (concurrence entre les structures employeuses, impossibilité de servir deux types d'esthétiques différentes, etc.) - Accompagnement restreint des structures dans la mise en place de groupements d'employeurs (or les structures ont besoin d'être accompagnés dans le montage du dispositif)
Transverse « dispositifs Emploi entreprise »	<ul style="list-style-type: none"> - DES EMPLOIS AIDES QUI PERMETTENT LA SURVIE DU SPECTACLE VIVANT, MAIS QUI N'AMÉLIORENT PAS LA SECURISATION DES PROFESSIONNELS - UNE MAITRISE GLOBALE DES DISPOSITIFS EMPLOIS AIDES PAR LES EMPLOYEURS - UN MANQUE DE LISIBILITE SUR LES DISPOSITIFS « EMPLOIS » GERES PAR L'ÉTAT, TANT POUR LES EMPLOYEURS QUE POUR LES ACTEURS INSTITUTIONNELS (ANPE, DRAC, CONSEIL REGIONAL) - UN MANQUE DE COORDINATION ENTRE LES DIFFERENTS OPERATEURS QUI SE TRADUIT PAR DES INFORMATIONS CONTRADICTOIRES DONNEES AU PUBLIC - UNE UTILISATION TRES REDUITE DES EMPLOIS MUTUALISES QUI POURTANT PARRAISSENT ETRE LA MEILLEURE VOIE VERS UNE STABILISATION DES PROFESSIONNELS 				

Présentation synthétique des dispositifs « Autres secteurs d'activité »

Orientation et accompagnement du changement dans la carrière : mobilité professionnelle, seconde carrière, reconversion... (1/2)					
Nom du dispositif	Structure porteuse	Objectifs et publics visés	Financeurs	Points forts	Points faibles
PROJET DE VIE DES SPORTIFS DE HAUT NIVEAU	INSEP	Accompagner les sportifs de haut niveau dans la gestion de leur vie sportive et professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Les fédérations sportives (employeurs des sportifs) - Les Collectivités locales - Ministère du Sport 	<ul style="list-style-type: none"> - Stratégie d'accompagnement autour du projet de vie du sportif (approche intégrale) - Insertion aménagée en entreprise publique ou privée pendant la vie sportive (Convention d'insertion professionnelle) - Convention d'objectifs et de moyens entre les partenaires (mutualisation des moyens disponibles et des compétences, ...) - Valorisation des compétences développées par les sportifs pour les entreprises (élaboration de référentiels de compétences) - Profil d'ancienne sportive de haut niveau de la coordinatrice du projet INSEP 	<ul style="list-style-type: none"> - Démarrage lent : longue démarche de promotion de l'approche par projet de vie (crainte de l'usine à gaz et du manque de moyens) - Appréhension du travail en commun par les partenaires - Implication encore relative de l'entraîneur auprès du sportif
ACCOMPAGNEMENT A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES EMPLOYEURS	Fédération nationale des producteurs de légumes	Fournir un appui sur mesure pour l'amélioration de la gestion des ressources humaines en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération nationale des producteurs de légumes - FSE à hauteur de 50% du budget (programme EQUAL) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un réseau de conseillers en GRH au sein de la fédération pour la promotion d'actions de diagnostic, de formation et un accompagnement personnalisé de chefs d'entreprise - Élaboration d'un outil d'auto diagnostic de GRH - Organisation de groupes d'échanges d'expériences réguliers sur la pratique en GRH des employeurs : partages de bonnes pratiques ou des problèmes rencontrés 	

Orientation et accompagnement du changement dans la carrière : mobilité professionnelle, seconde carrière, reconversion... (2/2)

Nom du dispositif	Structure porteuse	Objectifs et publics visés	Financeurs	Points forts	Points faibles
CENTRE CANADIEN DE RESSOURCES ET TRANSITION POUR DANSEURS	CRTD	Les danseurs interprètes	Ministère de la culture Canadien	<ul style="list-style-type: none"> - Lieu de référence commun à tous les danseurs dans l'accompagnement tout au long de la carrière pendant les phases de transition - Stratégie d'accompagnement intégral (services de consultations de gestion de carrière, suivi psychologique, conseil financier et juridique, et systèmes de bourse de subsistance ou de reconversion) , - Ancrage territorial grâce aux bureaux-relais locaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance limitée du système de bourses par les interprètes - Accès aux bourses conditionné à l'arrêt définitif de la carrière dans le domaine de la danse
RESEAU DES STRUCTURES LOCALES D'ACCUEIL DES SAISONNIERS	Maisons des saisonniers	Accueillir et accompagner les saisonniers pluriactifs de territoires touristiques	<ul style="list-style-type: none"> - Collectivités locales, - Communes, - Groupements de communes 	<ul style="list-style-type: none"> - Lieu unique de ressources d'information, de veille , d'orientation et d'accompagnement individuel dans l'emploi, la formation et les conditions de travail (logement...) - Mise en place d'une caisse pivot à l'initiative de la CPAM pour gérer la multiplicité des statuts des saisonniers 	<ul style="list-style-type: none"> - Limite de la capacité à engager des actions dans la durée compte tenu l'incertitude sur la pérennité des financements
GIPE Guichet initiative pluriactivité emploi	GIPE	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter l'allongement des périodes d'emploi des résidents pluriactifs du territoire (mobilité, mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi) - Développer une pluri compétence, dans le cadre d'un projet de formation cohérent avec les besoins du territoire 	<ul style="list-style-type: none"> - Commune locale - Subventions ad hoc selon les projets développés 	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'un logiciel informatique de suivi individuel des parcours professionnels des saisonniers adhérents - Réunion trimestrielle des organismes financeurs dont les modes de fonctionnement sont divers et complexes pour étudier la viabilité des dossiers et déterminer les solutions les plus cohérentes pour les saisonniers (DDTEFP, ANPE ,Conseil régional, CIBC, les différents OPCA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de financement propre : temps consacré à la recherche de financement importante pour assurer la viabilité financière des actions

Gestion des risques de rupture du parcours professionnel liés à la précarité de l'emploi, l'âge ou la santé : stabilisation des parcours professionnels, maintien dans l'emploi des seniors (1/2)

Nom du dispositif	Structure porteuse	Objectifs et publics visés	Financeurs	Points forts	Points faibles
PROFESSION SPORT	80 associations départementales du groupement national profession Sport et Loisirs	Promouvoir et pérenniser l'emploi qualifié dans les métiers du sport et de l'animation, notamment par la mutualisation des moyens et des ressources humaines.	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de la jeunesse et des sports - Les adhérents micro-employeurs au groupement 	<p>Centralisation en un même lieu de services de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition de professionnels auprès de plusieurs structures sous forme d'emplois à temps partagé - Mise en relation des offres et des demandes (Bourse d'emploi bientôt adossée à un site national unique) - Prise en charge des démarches administratives obligatoires liées à l'emploi - Accompagnement des parcours individuels : formation, VAE, bilans de compétences.... <p>-Réseau national ancré au niveau du territoire : proximité avec les employeurs</p>	Ajustement nécessaire du statut juridique – actuellement toléré – mais non conforme à la réglementation fiscale relative au groupement d'employeur (chantier juridique à conduire pour permettre la facturation des frais réels sans remise en cause légale du but non lucratif de l'organisme)
AGRIQUADRA « Perspectives compétences-santé des salariés du secteur agricole en deuxième partie de carrière »	FAFSEA (Opca de branche) et MSA (protection sociale)	Améliorer l'emploi agricole des salariés en seconde partie de carrière, (formation tout au long de la vie et préservation de la santé)	<ul style="list-style-type: none"> - FAFSEA - FSE à hauteur de 50% du budget (programme EQUAL) 	<p>Collaboration opérationnelle des professionnels de formation, de la santé et de la protection sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaboration d'outils communs de diagnostic des emplois et des risques santé - Suivi du dossier et accompagnement sur le terrain en binôme - Couplage simultané du bilan de compétences et du bilan de santé <p>Mise en place de partenariats transnationaux d'échanges de pratiques sur la gestion de la seconde carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustements des pratiques entre les professionnels de la protection sociale et de la santé sur l'exploitation simultanée des bilans de compétences et de santé (gestion du secret professionnel par exemple) - Projet encore trop récent pour évaluer les difficultés de mise en œuvre sur le terrain

Gestion des risques de rupture du parcours professionnel liés à la précarité de l'emploi, l'âge ou la santé : stabilisation des parcours professionnels, maintien dans l'emploi des seniors (2/2)

Nom du dispositif	Structure porteuse	Objectifs et publics visés	Financeurs	Points forts	Points faibles
<p>HANDIBAT</p>	<p>Fédération régionale du BTP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter le maintien ou la réinsertion dans l'emploi des salariés menacés par l'inaptitude ou le handicap - Prévenir la perte d'emploi, du fait du handicap et de difficultés liées à la santé, susceptibles de générer un handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération nationale du bâtiment - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFPIH) 	<p>Connaissance double des conseillers Handibat concernant les emplois du secteur et les dispositifs d'accompagnement de droit commun ou spécifiques au secteur BTP (formation reclassement, etc.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proximité avec le tissu local des TPE employeurs, connaissance des besoins et des profils d'emploi recherchés - Connaissance des métiers du BTP (utilisation d'une cartographie des métiers) <p>Collaboration étroite et permanente avec les interlocuteurs locaux des services de santé BTP propres à la profession.</p>	
<p>FARE Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération des entreprises de propreté - 12 Plateformes régionales FARE - 7 Services d'aide au recrutement (SAREP) 	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter le recrutement et la réinsertion en apportant une solution « emploi » via des Services d'aide au Recrutement - Optimiser la gestion des ressources humaines des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les entreprises du secteur (cotisation obligatoire) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un interlocuteur « emploi » référent pour les professionnels et les partenaires institutionnels - Des actions concrètes de découverte des métiers pour les prescripteurs d'emploi (ANPE, Mission locales) - Une offre de services centralisée pour les entreprises, les professionnels et demandeurs d'emploi en lien avec la réalité économique et sociale des bassins d'emploi 	

Les dispositifs de droit commun (tous secteurs)

Les dispositifs « Formation »

Type de publics visés : Permanents/ Intermittents / Hors régime SV

Le Droit individuel à la formation

Type d'accompagnement : Accès à la formation (dont formations qualifiantes et certifiantes)

Objectifs :

- Développer ses compétences pour s'adapter ou se maintenir dans l'emploi
- Contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale des salariés
- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle

Public visé :

- Les salariés permanents
- Les intermittents selon des conditions d'application spécifiques :
 - 1) *Des conditions d'accès élargies pour les intermittents*
 - o Pour tout intermittent : Techniciens du spectacle (65 jours de travail), techniciens du spectacle vivant, metteurs en scène et réalisateurs (44 jours de travail), artistes (24 jours de travail). La durée du DIF est égale à 8 heures additionnée du prorata temporis et peut être doublée si la formation retenue est considérée comme prioritaire.
 - o Pour les intermittents n'ayant pas ou plus accès aux autres dispositifs s'ils comptabilisent sur les 5 dernières périodes de référence soit 140 jours dont au maximum 40 jours au cours des 2 dernières années (intermittents artistes) soit 160 jours dont au maximum 50 jours au cours des 2 dernières années (intermittents techniciens).
La durée du DIF est égale à 28 heures additionnées du prorata temporis.
 - 2) *Une capitalisation d'heures de formation sans limitation de durée.*
 - 3) *Des formations prioritaires ouvrant droit à un doublement des heures acquises (droits valables jusqu'au 31 décembre 2008 ; accord du 6 juillet 2007).*

Financement : AFDAS

Prescripteurs : Employeur/salarié/intermittent

Opérateurs : organismes de formation

Modalités :

- Droit de formation fixé à 20 heures par an, cumulables pendant 6 ans, excepté pour les intermittents qui sont soumis à une limitation de durée de capitalisation plafonnée à 140 heures (*cf. supra*).
- Les actions de formation peuvent relever soit des priorités définies par la branche professionnelle (plan de formation de la branche) soit du plan de formation des entreprises dans le cas où le salarié ne relèverait pas du public retenu par l'employeur.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant en 2005 :

- 85 salariés du secteur ont recouru au DIF ; la durée moyenne des formations réalisées s'élève à 18 heures.
- **Près de 60% des DIF utilisés concernent des actions prioritaires⁸⁴ de la branche (cette part**

⁸⁴ Contre 85% de DIF prioritaires toutes branches d'activité confondues.

est plus faible que dans les autres secteurs couverts par l'AFDAS) et se répartissent de la manière suivante : Langues (41%), Administration culturelle (18%) puis informatique/bureautique et sécurité.

- Le recours au DIF est particulièrement faible chez les professionnels des petites entreprises pourtant majoritaires dans le secteur : près des 3/4 des DIF concernent des salariés issus d'entreprises de plus de 10 salariés (74%).

Formations prioritaires pour tout intermittent	
Formations interprofessionnelles	Formations spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> ■ Permis poids lourd, FIMO, FCOS ■ Formations à la sécurité ■ Bureautique et internet ■ Langues étrangères ■ Bilans de compétence 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doublage / post synchro / voix off ■ Perfectionnement vocal et instrumental

Formations prioritaires pour les intermittents ayant perdu leurs droits d'accès à d'autres dispositifs	
Formations interprofessionnelles	Formations spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> ■ Permis poids lourd, FIMO, FCOS ■ Formations à la sécurité ■ Bureautique et internet ■ Langues étrangères ■ Bilans de compétence ■ Formations qualifiantes qui ne relèvent pas du CIF ■ Formations préconisées par le jury lors d'une VAE ■ Actions de mise à niveau ou de perfectionnement dans les savoirs de base, y compris en français ■ Expression écrite et orale ■ Formations concourant à l'acquisition ou au développement d'une culture économique, sociale et juridique ■ Formations à la transmission de connaissance (formations de formateurs) ■ Formations au management ■ Formations à l'efficacité personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Doublage / post synchro / voix off ■ Modules de formation à la production cinématographique et audiovisuelle (crédit d'impôt, droits d'auteur, financement du film, distribution, amortissement, administration comptable, plan comptable, analyse financière du bilan...) ■ Prise de vue en haute définition ■ Logiciels de montage (AVID, Final Cut Pro,...) et son (Protools, Pyramix,...) ■ Actions de formation aux métiers spécifiques de l'audiovisuel, pratiquées dans la branche quand le projet du salarié est de développer ses capacités d'emploi ou d'anticiper une évolution technologique ■ Formations aux évolutions technologiques concernant les métiers de l'audiovisuel et aux technologies du multimédia.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

NB : Si la validation des acquis de l'expérience constitue une voie d'accès à la certification professionnelle distincte de la formation, il semble tout à fait justifié qu'elle figure parmi les dispositifs relatifs à la « Formation tout au long de la vie ».

En effet, la mise en oeuvre de la « Formation tout au long de la vie » articule de manière étroite et nécessaire le développement des compétences et la démarche de reconnaissance des compétences développées.

À ce titre, il convient d'observer que dans la pratique :

- *La procédure de VAE aboutit dans la majorité des cas sur une validation partielle des acquis qui donne lieu à des prescriptions de formation de la part du jury en vue d'obtenir la totalité de la certification. A noter que les actions de formation préconisées au candidat sont définies comme prioritaires par le CPNEF-Spectacle Vivant dans le cadre du DIF et que par ailleurs, toute bénéficiaire d'un congé VAE est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.*
- *Des actions de formation suivies dans le cadre du DIF sont tout à fait susceptibles d'être valorisées dans le cadre d'une démarche de VAE (sous réserve naturellement que l'offre de formation soit techniquement adaptée, c'est à dire organisée en unités modulaires et capitalisables). Autrement dit, dans une logique de « formation tout au long de la vie », les bénéficiaires du DIF sont en mesure d'anticiper la reconnaissance des compétences qu'ils souhaitent développer via la formation et choisir les actions de formation en fonction d'une certification visée préalablement.*

Type d'accompagnement : Accès à la certification professionnelle (diplôme, titre, certificat...) délivrée par une autorité compétente (Ministères, établissements sous tutelle, organismes de formation privés, ...)

Objectif : Acquérir en toute ou partie une certification inscrite au répertoire national des Certifications professionnelles (RNCP) par la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience.

Publics visés :

La VAE est un droit ouvert à toute personne (salariés, non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics) qui peut justifier d'une expérience professionnelle ou extra professionnelle (salariée ou non, bénévole ...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification envisagée.

Financement : AFDAS , régions

- La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique pour VAE d'une durée maximale de 24 heures.
- L'AFDAS peut prendre en charge les frais relatifs à l'accompagnement pour la préparation de la VAE, les frais relatifs au passage devant le jury, les frais d'inscription universitaire. Les demandes de financement sont étudiées dans l'ordre de réception et dans la limites des crédits.
- Le congé VAE est ouvert aux intermittents qui débutent une VAE dans les 12 mois suivant le dernier contrat de travail et qui répondent aux critères suivants : ancienneté professionnelle salariée d'au moins deux ans, un volume d'activité de 220 jours de travail (ou cachets) répartis sur les 2, 3, 4 ou 5 dernières années.
 - o Pour les artistes interprètes et musiciens : 60 jours ou cachets répartis sur les 24 derniers mois ou 30 jours ou cachets répartis sur les 12 derniers mois
 - o Pour les techniciens du spectacle vivant : 88 jours de travail ou cachets répartis sur les 24 derniers mois ou 44 jours ou cachets répartis sur les 12 derniers mois

Prescripteur : organisme professionnel, tout organisme du service public pour l'emploi (agences locales pour l'emploi, CIO CCI), AFDAS, centres d'information et d'orientation, Centres de bilan de compétences...

Opérateurs : organismes de formation qui délivrent la certification visée ou opérateurs désignés par l'Etat

Modalités :

La VAE se déroule selon les différentes modalités suivantes :

1. Évaluation de la validité de la demande ;

2. Accompagnement méthodologique du candidat du projet de validation (appui à la constitution des preuves d'expérience) cette modalité reste facultative
3. Constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
4. Réunion d'un jury, avec entretien
5. Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification,

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- Un très faible recours à la VAE : 13 dossiers pris en charge par l'AFDAS en 2005 et 3 demandes de prise en charge en janvier 2007...
- Le dispositif de la VAE est difficile à mettre en œuvre notamment dans les sous-secteurs où le diplôme n'est pas valorisé (par exemple, cas du secteur des Musiques actuelles, excepté pour les activités d'enseignement en conservatoire)
- La mise en oeuvre de la VAE peut également se heurter aux deux freins suivants :
 - o **La difficulté de repérer la qualification ad hoc** compte tenu de la pluriactivité des métiers
 - o **Le déficit de passerelles entre les sous-secteurs** (a fortiori avec les secteurs autres que le Spectacle Vivant) contrairement au système développé au Québec ou dans les pays anglo-saxons.
- Le développement du recours à la VAE reste également dépendant du nombre de certifications spécifiques à la branche :
Aujourd'hui, le répertoire des formations qualifiantes et certifiantes établi par la branche (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Spectacle Vivant) comptabilise actuellement 152 formations conduisant à des certifications professionnelles pour des métiers du Spectacle Vivant accessibles par VAE dont :
 - o 91 dans l'enseignement dans le domaine artistique (conduisant principalement au diplôme d'Etat de professeur de danse)
 - o 13 dans le secteur artistique
 - o 39 dans le secteur technico-artistique (notamment costume et régie machinerie)
 - o 9 dans le secteur administratif
- La recherche de VAE est particulièrement importante dans la gestion des entreprises culturelles.

Le Programme régional de formation professionnelle

Type d'accompagnement : Accès à la formation qualifiante et certifiante

Objectif : Faciliter l'insertion professionnelle ou la mobilité des professionnels par l'obtention d'une qualification

Publics visés :

- Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans sans qualification
- Les professionnels non salariés
- Les salariés souhaitant acquérir une qualification pour changer d'emploi
- Les publics spécifiques : les handicapés reconnus par la COTOREP

Financement : Conseil Régional

Prescripteurs : ANPE, organismes du service public de l'emploi

Opérateurs : Organismes de formation

Modalités

- Des conventionnements individuels
- Des actions courtes cofinancées avec l'ANPE

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

Illustration détaillée des pratiques en Région Rhône-Alpes ⁸⁵ :

Les formations financées par le Conseil régional Rhône-Alpes ont concerné 477 professionnels.

1. Les Actions collectives qualifiantes - Promotion sociale : 199 professionnels concernés

121 dans le domaine artistique :

- Enseignement, encadrant, direction de formation (52) : Diplôme d'État de Professeur de danse (18), formation de perfectionnement à la direction d'ensembles vocaux (16), conducteur de répétitions musique actuelle (10), enseignement du chant (8)
- Jazz et musiques actuelles (28)
- Arts de la scène (20),
- Art dramatique (16),
- Chant et musique, cursus chant (5),

27 dans le domaine technique : Agent technique polyvalent son et lumière

51 dans un domaine autre : Réalisateurs de films documentaires de création (6), Licence Pro. Promoteur patrimoine territorial (12), infographiste (10), master multimédia (15) management et production phonographique (8)

2. Conventionnements individuels : 199 professionnels concernés

72 actions pour acteur, 57 pour musicien, 13 pour techniciens audiovisuels, 4 pour arts du cirque, 8 pour chanteur, 10 pour DJ, 13 pour photographe, 2 pour chorégraphe, 1 pour danseur, 1 pour réalisateur, 2 pour scénariste, 10 pour son et lumière, 1 radiophonie, 4 costumes, accessoires de spectacle, 1 en voltige équestre.

3. Actions collectives pré-qualifiantes : 64 professionnels concernés

Arts du cirque (30), animation musicale et scénique (18) et comédien (16).

⁸⁵ Source : Contrat d'Objectifs Emploi Formation Rhône-Alpes entre l'État, la Région Rhône-Alpes et les branches professionnelles du spectacle vivant et enregistré, Diagnostic partagé, rédigé et présenté par Alain GARLAN, 2005

4. *Actions courtes régionales (cofinancement ANPE) : 15 professionnels concernés*

Gestion et administration culturelle, 5 techniciens (3 vidéo ou son, 1 agent polyvalent son et lumière, 1 habilitation électrique spectacle) ; **5 autres** (méthodologie de projet développement du territoire ; stratégies de développement et communication culturelle, médiations techniques éducatives artistiques)

Le Plan de Formation (ENTREPRISE et AFDAS)

Type d'accompagnement : Accès à la formation qualifiante

Objectifs : Permettre la professionnalisation des salariés des entreprises du spectacle vivant à travers trois types d'actions proposées :

- **Les actions de formation d'adaptation au poste de travail (PF1)** ayant pour objet d'apporter des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions occupées (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et des compétences nécessaires à la fonction exercée)
- **Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi (PF2)** ayant pour objet de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois, des technologies, de l'organisation (compétences directement utilisables dans le cadre de l'emploi actuel ou futur, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu du poste de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou des conditions de travail).
- **Les actions de formation liées au développement des compétences et à l'évolution des qualifications (PF3).**

Publics visés : Salariés du spectacle vivant en CDI et intermittents

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. Durant la période de formation, le salarié est rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

Financement : AFDAS

Prescripteurs : Entreprises

Opérateurs : Organismes de formation

Modalités :

- Les formations du Plan de formation peuvent – pour certaines d'entre elles- se dérouler en dehors du temps de travail moyennant certaines conditions :
 - En cas de dépassement de l'horaire légal ou conventionnel de travail, les actions PF2 de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi peuvent être effectuées en dehors du temps de travail dans la limite de 50h/an sous réserve soit d'un accord d'entreprise, soit d'un accord écrit du salarié. Pendant la période de formation effectuée en dehors du temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue à 50 % de son salaire net de référence.
 - Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et son employeur (pouvant être dénoncé sous 8 jours), les actions PF3 liées à l'évolution des compétences et de la qualification, peuvent aussi être effectuées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 h/an. La période de formation hors temps de travail donne aussi lieu à une allocation formation de 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.
 - Dans tous les cas, et quel que soit le type d'action de formation retenu (PF2 ou PF3), le nombre d'heures de formation exécutées au titre du Plan de formation ne peut dépasser

80 heures par an.

- Droits et devoirs du salarié et de l'entreprise :
 - o Le dispositif permet à tout salarié de se professionnaliser et en conséquence, sauf rares exceptions, le départ en formation ne peut être refusé par le salarié (à l'exception des dispositifs VAE et Bilan de compétences qui requièrent l'initiative et/ou l'avis du salarié)
 - o À l'issue de la formation le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent à rémunération ou à qualification égales. L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération,...). En revanche, si la formation s'est déroulée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur doit s'engager, avant le départ en formation, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances dès lors acquises.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant⁸⁶ :

- Une spécificité : un plan de formation de branche réalisé par l'AFDAS sur la base de fonds mutualisés.
- Une pratique encore timide du plan de formation en entreprise même si l'élaboration d'un plan de formation annuel se développe : 34 % des employeurs interrogés par l'AFDAS disent élaborer régulièrement un plan de formation notamment adossé aux besoins individuels des salariés. Mais, encore 62 % d'entreprises ne donnent pas d'éléments de précision sur ce point tandis que 4 % des employeurs disent clairement ne pas élaborer de plan de formation annuel par « absence de nécessité » ou par « manque de temps ».
- Des besoins localisés : les compétences visées, souvent matérialisées par une décision commune employeur-employé de départ en formation, s'appuient surtout sur le besoin de s'adapter aux évolutions réglementaires, juridiques et sécuritaires des entreprises du spectacle vivant (besoins de formation sur le respect de la réglementation des normes de sécurité émis à 37 %, besoins de formation pour accompagner les changements d'organisation et la restructuration des entreprises émis à 20 %).
- Une satisfaction globale des employeurs et des employés qui peut être encore améliorée : du côté employeurs, 73 % d'entre eux estiment que leurs salariés sont plus efficaces depuis la formation, 64 % d'entre eux estiment que la formation a contribué à l'évolution du métier des salariés. Parmi les employés, 59 % s'estiment très satisfaits et 36 % satisfaits des contenus dispensés, en relevant toutefois dans certains cas « une formation trop courte/trop longue, pas d'exemple concret, pas de matériel adapté ». Globalement, 87 % des bénéficiaires recommandent le même stage suivi aux confrères exerçant le même métier.
- Concernant l'inscription en formation, une relative harmonie s'établit dans la concordance des choix entre les employeurs et les salariés. C'est notamment le cas sur les formations techniques (ERP/ SSIAP / Sécurité incendie, sécurité spectacle, Accroche levage, CACES) et sur certaines formations à caractère administratif et de gestion (Comptabilité générale, Gestion financière, Communication écrite et orale, Langues étrangères, Administration d'entreprise culturelle). Le choix des formations dans les domaines artistiques reste l'apanage des salariés.

⁸⁶ Source : Enquête annuelle AFDAS 2006

Le Congé individuel de formation

Type d'accompagnement : Accès à la formation qualifiante et certifiante

Objectifs : Faciliter la mobilité professionnelle, l'accès à un nouvel emploi des professionnels du spectacle par :

- L'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances, notamment pour réduire les risques d'inadaptation à l'évolution des techniques et des structures des entreprises.
- L'acquisition d'une qualification plus élevée
- La mise en oeuvre d'une action de reconversion

Publics visés : Salariés en CDI ou CDD

En priorité :

- Les intermittents (et notamment les danseurs et les musiciens)⁸⁷
- Les salariés permanents non diplômés
- Les publics visant l'obtention d'une qualification, soit dans leur métier, soit dans le cadre d'une reconversion.

Les conditions d'accès :

- Pour les CDI : Ancienneté professionnelle de 2 ans dont une année chez l'employeur actuel
- Pour les CDD : Volume d'activité de 220 jours de travail ou cachets répartis sur les 2 à 5 dernières années :
 - Pour les artistes interprètes et musiciens : 60 jours ou cachets répartis sur les 24 derniers mois ou 30 jours ou cachets répartis sur les 12 derniers mois
 - Pour les techniciens du spectacle vivant ou réalisateurs : 88 jours de travail ou cachets répartis sur les 24 derniers mois ou 44 jours ou cachets répartis sur les 12 derniers mois
- Le délai à respecter entre deux CIF est compris entre 6 mois et 6 ans.
- Le délai de carence est équivalent à la moitié de la durée en heures du dernier CIF réalisé.
- Étude des demandes par les commissions paritaires au sein de l'AFDAS sur critères individuels : âge, ancienneté dans la profession, diplôme et formation, adéquation formation / emploi, date de la demande...
- Cette procédure ne concerne pas les demandes de reconversion diplômantes qui sont acceptées en priorité.

Financement : AFDAS (le coût moyen d'un CIF est estimé par l'AFDAS entre 22 000 et 23 000 euros)

Prescripteurs : Entreprise, relations personnelles, CBC et ANPE⁸⁸

Opérateurs : Organismes de formation

Modalités :

- Stage de formation dont la durée doit être comprise entre 105 heures et 1 an, avec une durée hebdomadaire minimum de 25 heures.
- Pas de CIF à temps partiel, ni en discontinu, ni en cours du soir, particulier ou à distance.

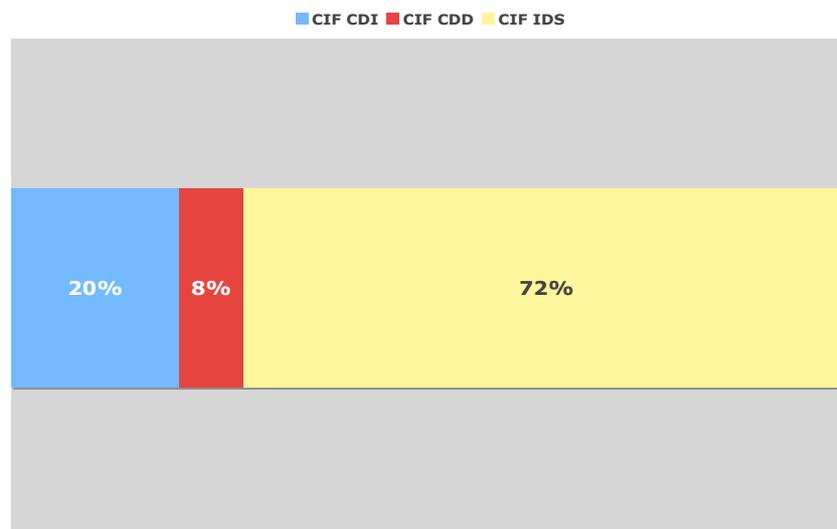
⁸⁷ Ce public est considéré comme prioritaire par l'AFDAS dans la mesure où la prise en charge de la formation des intermittents reste faible dans le cadre du plan de formation.

⁸⁸ Une convention ANPE/AFDAS relatifs à la formation des intermittents a été établie afin de faciliter leur accès à la formation

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- En 2005, 459 CIF ont été financés dans le secteur du Spectacle Vivant en faveur de :
 - 92 salariés en CDI
 - 35 salariés en CDD
 - 332 intermittents

Répartition en % des CIF financés en 2005 selon le public bénéficiaire

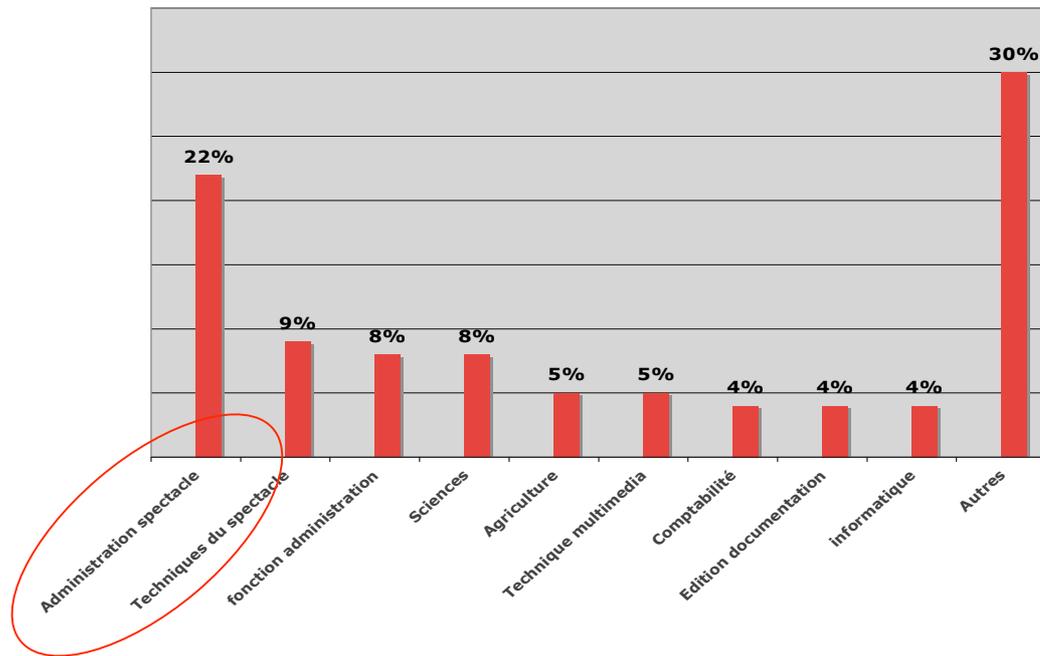


En 2005, les 459 demandes de CIF ont avant tout concerné des techniciens du Spectacle Vivant (un tiers des demandes), puis des artistes non musiciens (moins d'un tiers) et enfin dans une moindre mesure des musiciens (14%).

Parmi les CIF suivis par les salariés en CDI :

- Près des 3/4 visait une reconversion (74%).
- Une plus faible proportion visait une adaptation (14%) ou une qualification (12%).
- Près d'1/3 des formations suivies ont concerné directement le spectacle vivant dans le secteur administratif ou technique (31%)
- Une part importante souhaite donc se maintenir dans le secteur même si dans certains cas, les réorientations sont majeures : CAP petite enfance, artisanat...

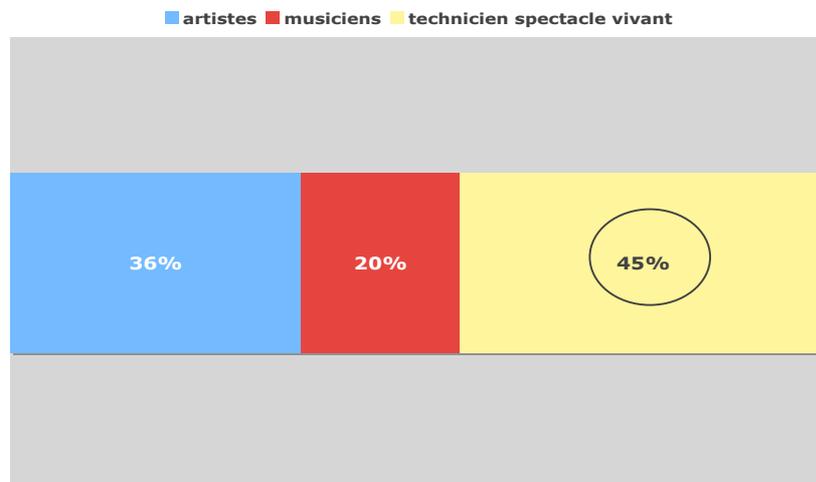
Les formations consommées dans le cadre du CIF



Parmi les CIF suivis par les salariés intermittents :

- Près de la moitié par des techniciens du Spectacle Vivant
- Plus d'un tiers par des artistes non musiciens
- Plus faiblement par des musiciens

Répartition des stagiaires ayant suivi un CIF selon la catégorie professionnelle



Résultats d'enquête sur l'impact du CIF⁸⁹

- Dans l'objectif de reconversion, une majorité de bénéficiaires ont choisi une formation certifiante.
- En revanche, les intermittents sont plus nombreux à choisir une formation conférant une simple attestation. Parmi les salariés en CDI, 1/4 des bénéficiaires a changé d'entreprise et 1/4 a changé de secteur
- 25% des CIF ont été précédés par un bilan de compétences professionnelles.
- Mais plus de la moitié des bénéficiaires n'ont pas été accompagnés avant le CIF tandis qu'un tiers d'entre eux a été guidé par l'AFDAS.
- **Les 2 sources principales de connaissance du CIF sont les relations personnelles et l'AFDAS.**

Sources de connaissance du dispositif

(Répartition en effectifs et en %)

	Effectifs	Fréquence
par l'AFDAS	92	23,5%
par votre entreprise	71	18,2%
par relation personnelle	162	41,4%
par recherche personnelle	13	3,3%
par internet	13	3,3%
par un bilan de compétences	9	2,3%
par l'organisme de formation	9	2,3%
par l'ANPE ASSEDIC	10	2,6%
par la presse	4	1,0%
autre	5	1,3%
Non réponse	3	0,8%
Total	391	

Guide, conseil, accompagnement durant la préparation

(Répartition en effectifs et en %)

	Effectifs	Fréquence
par l'AFDAS	137	35,0%
non guidé	212	54,2%
par AUVICOM	4	1,0%
par entreprise, DRH	8	2,0%
par un organisme formateur	21	5,4%
par l'ANPE ASSEDIC	8	2,0%
par CIBC	9	2,3%
autre structure	4	1,0%
non réponse	9	2,3%
Total/ interrogés	391	

- ⁸⁹ Enquête annuelle AFDAS 2005 sur l'impact du CIF dans les parcours professionnels (ces résultats ne concernent pas exclusivement le secteur du spectacle vivant)

La Période de professionnalisation

Type d'accompagnement : Accès à la formation qualifiante et certifiante

Objectifs :

Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI par des actions qui visent à :

- Acquérir une qualification RNCP ou reconnue par une convention collective de branche ou prioritaire CPNEF-Spectacle Vivant.
- Se réadapter au poste de travail au moment de reprise de l'activité professionnelle après une longue suspension de travail (+ de 18 mois).
- Se réorienter en cours de carrière en acquérant de nouvelles compétences.

Publics visés : Salariés en CDI qui répondent à certaines conditions d'accès :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, selon les priorités définies chaque année par la CPNEF du spectacle vivant.⁹⁰
- Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans avec une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise.
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Salariés qui reprennent leur activité après un congé parental ou après une absence de longue durée (maladie...)
- Salariés handicapés
- Salariés sans qualification

Financement : AFDAS (coûts pédagogiques, salaires et charges)

Opérateurs : entreprises et organismes de formation

Prescripteurs : employeurs- salariés

Modalités (Règles et conditions applicables aux périodes de professionnalisation pour la branche du spectacle vivant)

- Formation en alternance avec une action d'évaluation
- A priori, la durée de formation ou de la période n'est soumise à aucune contrainte et dépend de la négociation entre le salarié et l'employeur. Toutefois des limitations existent dans les cas suivants :
 - o Si l'objectif est la qualification, la durée de formation est plafonnée au référentiel académique (formation diplômante) ou à 50 heures par mois (formation qualifiante externe) ou à 25% du temps de PP, si la formation est octroyée par l'entreprise.
 - o Si l'objectif est la réadaptation au poste, la durée de la période ne doit pas excéder 3 mois et doit inclure d'une part une action de formation de 105 heures maximum et d'autre part, l'accompagnement par un tuteur.
- Si la demande est à l'initiative de l'employeur, la formation se déroule pendant le temps de travail.
- Dans le cas contraire, la formation se déroule tout ou partie en dehors du temps de travail ; la durée de la formation autorisée peut être alors cumulée avec les heures capitalisées au titre du DIF.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant⁹¹ :

- Un dispositif encore peu utilisé dans le secteur : 13 salariés en PP en 2005
- La durée moyenne s'élève à 603 heures.

⁹⁰ Ces priorités sont notamment fonction des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

⁹¹ Source : Rapport d'activité 2005 AFDAS

- La période de professionnalisation est initiée le plus souvent en raison d'une qualification insuffisante (62%), d'une activité de plus de 20 ans (15%) ou de la création d'entreprise (15%).
- Les thèmes de formation choisis par ordre d'importance sont : Administration du Spectacle, Comptabilité/paie et Permis de conduire/transport.
- L'utilisation de ce dispositif est plus faible que dans le secteur audiovisuel en raison :
 - o d'un nombre plus faible de techniciens permanents au sein des entreprises du secteur (exceptées les structures telles que le Théâtre Chaillot, l'Opéra Garnier, etc.)
 - o de la petite taille de l'entreprise qui rend plus difficile l'engagement dans l'alternance sur une longue période.
- Selon l'AFDAS, ce dispositif serait particulièrement adapté pour contribuer au maintien dans l'emploi (adaptation aux technologies numériques, emplois des seniors par exemple...). Sa mise en oeuvre apparaît plus aisée et plus sécurisée que celle de la VAE.
- Toutefois, l'utilisation de ce dispositif par les professionnels du secteur reste subordonnée à une véritable appropriation de la part des entreprises.

Le Tutorat

Type d'accompagnement : Accompagner les carrières et les parcours

Objectif : Améliorer l'intégration et le suivi du nouveau salarié ou en période de professionnalisation

Financement : AFDAS

Publics visés: Tout salarié

Prescripteur : Employeurs

Opérateur : Employeur/ salarié/organisme de formation

Modalités :

- L'employeur qui a nommé un tuteur peut bénéficier d'aides complémentaires pour le financement du poste.
- Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer, de guider le nouvel embauché dans l'entreprise, et d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

-

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- Une pratique encore peu répandue : en 2005, l'AFDAS a participé au financement de 8 postes « fonctions tutorales ».
- A noter que dans le secteur de l'audiovisuel, la désignation d'un tuteur a été rendue obligatoire dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.
- En 2005, l'AFDAS a également financé la formation de 50 tuteurs.

Le Contrat de professionnalisation

Type d'accompagnement : Accompagnement de la professionnalisation et de l'insertion professionnelle par la formation en alternance

Objectifs :

Le contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation sur le temps de travail comprenant des actions d'évaluation, des actions d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques.

- Permettre d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ou la CPNEF-SV du spectacle vivant
- Permettre d'acquérir un titre ou un diplôme professionnel inscrit dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- Favoriser une insertion ou une réinsertion professionnelle.

Publics visés

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (pouvant ainsi compléter leur formation initiale)
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à l'ANPE depuis plus de six mois
- Les publics prioritaires établis par la CPNEF-SV

Financement : AFDAS (coûts pédagogiques, salaires et charges)

Opérateurs : entreprises et organismes de formation

Prescripteurs : employeurs- salariés

Modalités (Règles et conditions applicables aux contrats de professionnalisation pour la branche du spectacle vivant)

- Durée totale du contrat de professionnalisation circonscrite en fonction des types de formules contractuelles :
 - o CDD de 6 à 12 mois
 - o CDI de 6 à 12 mois débutant nécessairement par une action de professionnalisation
 - o Durée plus longue limitée à 24 mois dans les cas suivants :
 - Personne sans qualification professionnelle ou peu qualifiées (niveau V)
 - Demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus (avec un minimum de 400 heures de formation) ;
 - Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE depuis plus de six mois ou plus (avec un minimum de 400 heures de formation) ;
 - Jeunes de moins de 26 ans (avec un minimum de 400 heures de formation) ;
- Durée du parcours de formation en lien avec la durée totale du contrat de professionnalisation :
 - o Parcours de formation d'une durée limitée à 25 % de la durée du contrat de 6 à 12 mois en CDD ou en CDI avec un minimum de 150 heures de formation ;
 - o Parcours de formation d'une durée comprise entre 25 et 50 % de la durée du contrat pour les contrats supérieurs à 12 mois.
- Rémunération variable –de 55 % à 85 % du SMIC – en fonction du niveau de départ (inférieur ou supérieur à un niveau bac professionnel) et en fonction de l'âge du candidat (de moins de 21 ans à 26 ans ou plus).

- Formation qui peut avoir tout ou partie lieu dans l'entreprise. Il n'y a pas obligation à ce que le bénéficiaire se forme dans un centre de formation externe à l'entreprise. Il est même envisageable de combiner les deux.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant⁹² :

- En 2006, le dispositif profite majoritairement aux jeunes âgés de moins de 26 ans (93 % des cas), aux femmes (56 % des cas) et à des profils titulaires du baccalauréat (52 % des contrats contre 40% au plan national). Toutefois, 17 % des bénéficiaires sont âgés de plus de 26 ans : le public adulte devient une part non négligeable dans le dispositif du contrat de professionnalisation.
- En 2005, 328 contrats de professionnalisation ont été financés par l'AFDAS : **la très grande majorité des contrats conclus visaient l'obtention d'un diplôme.** Les qualifications de branche deviennent plus importantes en CP qu'en CQ (45% de qualifications RNCP en CP contre 55% en CQ).
- La durée moyenne du contrat de professionnalisation est de 9 mois en moyenne (dans 63 % des cas) avec une durée moyenne des formations de 393 heures (contre 322 heures en 2005).
- Le contrat de professionnalisation est initié le plus souvent dans l'objectif prioritaire de s'insérer dans le monde du travail pour deux candidats sur 5, avec un plébiscite sur les contrats CDD (95 % des contrats de professionnalisation).
- Les résultats du dispositif sont prometteurs mais partagés :
 - o Plus de quatre stagiaires sur cinq sortent diplômés à l'issue de la formation contre 16% qui échouent à l'examen.
 - o Les entreprises concernées attestent d'une bonne intégration des bénéficiaires dans le cadre des structures accueillantes (2/ 3 des entreprises s'estiment satisfaites).
 - o Les candidats concernés approuvent aux neuf dixièmes l'implication de leurs tuteurs pendant toute la période d'alternance.
 - o L'utilisation du dispositif est plus conséquente dans le spectacle vivant que dans le spectacle audiovisuel et notamment dans les activités artistiques (34 % en musique et chant, 12 % en théâtre, danse et disciplines artistiques)
- Selon l'enquête AFDAS réalisée en 2006, le niveau d'insertion a augmenté grâce aux contrats de professionnalisation : 6 bénéficiaires sur 10 occupent un emploi trois mois après la fin du contrat de professionnalisation (61 % en 2006 contre 46 % en 2005) et 15 % de bénéficiaires sont à la recherche d'un emploi (contre 27 % en 2005).
- Néanmoins, en dépit de l'aide de 200 euros par mois délivrée aux entreprises employant soit des bénéficiaires de CDI soit des demandeurs d'emplois, le dispositif mérite d'être encore ré - approprié et promu auprès des structures d'emploi du spectacle vivant. Le niveau d'implication des entreprises varie nettement selon la taille : **21% des entreprises de plus de 10 salariés contre seulement 0,7% des entreprises de moins de 10 salariés.**

⁹² Source : Enquête annuelle AFDAS 2006

Chèque qualification (Dispositifs régionaux individualisés d'accès à la formation : Groupe Formation Emploi - GFE 20 arts appliqués /arts du spectacle)

Type d'accompagnement : Accès à la formation qualifiante et certifiante

Objectif : Acquérir, perfectionner ou adapter ses compétences professionnelles par une formation individualisée, choisie en dehors des dispositifs existants.

Public visé : Demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE

Financement : Conseil régional (financement de la formation voire de la rémunération du demandeur d'emploi, le cas échéant)

Prescripteur : l'ANPE procède à l'évaluation de l'action et l'orientation du demandeur selon le projet professionnel, l'action de formation souhaitée et la situation du marché de travail local.

Opérateurs : organismes de formation

Modalités :

- La durée de la formation d'adaptation ou qualifiante doit être comprise entre 40 et 400 heures : la moyenne des formations réalisées s'élève à 250 heures.
- Le déroulement de la formation doit être inférieur à un an.
- Le montant maximum du chèque affecté financement des frais de formation s'élève à 2 000 €.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

Exemple dans la Région Aquitaine en 2003 :

- **4% des chèques qualification concernent le GFE20** dont 60% concernent les arts du spectacle.
- **Les métiers du cirque sont les premiers à profiter de ce dispositif.**
- La durée moyenne de formation est de 100 heures.

Dispositifs « orientation /accompagnement »

Type de publics visés : Intermittents / Hors régime SV

L'OEI - Objectif Emploi Individuel

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des carrières

Objectifs :

- Faciliter la recherche d'emploi (méthodes de recherches)
- Maîtriser les techniques de rédaction d'une lettre de motivation
- Maîtriser les techniques de contact avec les employeurs (proposition de candidatures, mise en situation d'entretiens professionnels)

Public visé : Les demandeurs d'emploi, intermittents ou non

Financement : ANPE

Prescripteur et opérateur : ANPE

Modalités : Entretiens individuels et d'ateliers collectifs, avec la mise à disposition de documents et matériel dédiés à la recherche d'emploi :

- Sous format individuel : temps consacré à l'apprentissage des entretiens en face à face ou téléphoniques, la consultation des offres d'emploi, la préparation et le suivi des mises en relation avec un employeur, des contacts avec des entreprises.
- Sous format collectif en atelier : temps consacré aux méthodes de recherche d'emploi, de bilan personnel, d'analyse du marché du travail.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- En 2004, la répartition des prestations adressées aux inscrits du spectacle, s'établit de la manière suivante :
 - o 58% d'ateliers,
 - o 25% de prestations d'accompagnement,
 - o 10% de bilans de compétence approfondis (BCA),
 - o Environ 7% de prestations d'évaluation,
- Il n'existe pas de différence majeure dans la nature et la répartition des prestations délivrées aux inscrits du spectacle : respectivement 50%, 33%, 6% et 11% pour les secteurs hors spectacle. **Si la part des prestations d'accompagnement et d'évaluation est relativement moins importante, la part des bilans de compétences approfondis est sensiblement plus élevée pour les inscrits du spectacle.**

L'OPI - Objectif Projet Individuel

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des carrières

Objectifs :

- Découvrir et analyser le marché du travail
- Faciliter la réflexion et la définition d'un nouveau projet professionnel lié à son secteur ou lié à une reconversion
- Aider à la mise en oeuvre d'un entretien d'embauche pour un emploi correspondant au projet ;
- Identifier des actions de formation ou des dispositifs d'appui à la création d'entreprise

Public visé : Les demandeurs d'emploi, intermittents ou non, porteurs d'une idée de projet

Financement : ANPE

Prescripteur et opérateur : ANPE

Modalités : Prestations d'accompagnement sous forme d'entretiens individuels et de mise en commun collective avec la mise à disposition de documents et matériels dédiés à la recherche d'emploi :

- *Sous format individuel* : temps consacré au suivi en entretien et en une prescription d'actions complémentaires pour valider le projet
- *Sous format collectif* : temps consacré à la mutualisation des échanges et pratiques de construction de projet

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- En 2004, la répartition des prestations adressées aux inscrits du spectacle s'établit de la manière suivante :
 - o 58% d'ateliers,
 - o 25% de prestations d'accompagnement,
 - o 10% de bilans de compétence approfondis (BCA),
 - o Environ 7% de prestations d'évaluation,
- Il n'existe pas de différence majeure dans la nature et la répartition des prestations délivrées aux inscrits du spectacle : respectivement 50%, 33%, 6% et 11% pour les secteurs hors spectacle. **Si la part des prestations d'accompagnement et d'évaluation est relativement moins importante, la part des bilans de compétences approfondis est sensiblement plus élevée pour les inscrits du spectacle.**

Le Bilan de Compétences Approfondi

Type d'accompagnement : Accompagner les carrières et les parcours

Objectifs : Permettre au demandeur d'emploi d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles et ses perspectives d'évolution

Public visé : Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE

Prescripteur : ANPE

Financement : ANPE

Opérateur : prestataires de l'ANPE (centres de bilans de compétences)

Modalités :

Un déroulement en 4 étapes, sur 6 semaines (20 heures environ) :

- 1) Rendez-vous avec un consultant dans un organisme conventionné par l'ANPE : présentation du déroulement du bilan en fonction du parcours, des acquis et des souhaits.
- 2) Investigation et identification des pistes professionnelles : Repérage des compétences détenues, découverte des particularités des emplois et des métiers existant, mise en relief des points forts et des difficultés rencontrées par rapport au marché du travail.
- 3) Élaboration du projet professionnel : Appréciation de l'adéquation des aspirations professionnelles au marché du travail (petites annonces, état du marché, situation de tel ou tel secteur d'activités, pratiques de recrutement des employeurs...)
- 4) Formalisation du projet professionnel : bilan du travail accompli, choix du projet professionnel prioritaire, définition d'un parcours de retour à l'emploi et des actions complémentaires à conduire.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- Le BCA est deux fois plus utilisé par les demandeurs d'emploi issus du Spectacle Vivant que ceux issus des autres secteurs. Cette particularité s'explique en partie en raison de la spécificité du public du Spectacle Vivant en termes d'âge et de qualification.
- Le BCA représente 10% des prestations de l'ANPE fournis au public bénéficiaire « Spectacle Vivant ».
- Selon notre enquête en région, les BCA souffrent d'un déficit d'image auprès des professionnels du secteur. En outre, l'orientation sur ce type de dispositif mérite une plus grande coordination entre le prescripteur (ANPE) et l'opérateur (voir à ce sujet l'axe 9 de nos orientations).

Type d'accompagnement : Accompagnement de la professionnalisation

Objectifs :

- Permettre à un demandeur d'emploi de vérifier ses compétences et capacités professionnelles pour un emploi dans les conditions réelles d'exercice du métier *sans lien* avec une offre d'emploi connue et identifiée

Public visé : Les demandeurs d'emploi et les entreprises

Financement : ANPE

Prescripteur et opérateur : ANPE

Modalités :

- Conditions préalables :
 - Signature d'une convention tripartite d'EMT entre l'employeur, l'ANPE et le demandeur d'emploi
 - Financement de l'EMT par l'ANPE dans une limite de 80 heures et de 10 jours maximum.
 - L'entreprise désigne un collaborateur chargé d'accueillir le demandeur d'emploi, de le guider et de l'évaluer. Ce collaborateur – tuteur est également chargé d'expliquer au demandeur d'emploi le déroulement et le contenu de l'évaluation
- Déclinaison :
 - Mise à disposition du candidat au sein de l'entreprise sur des missions et activités confiées à titre ponctuel
 - Évaluation de la période de mise en situation ciblé sur le degré de compétence du collaborateur, à partir d'une fiche d'évaluation

Pratiques dans le Spectacle Vivant :

Si nous ne disposons pas d'informations quantitatives sur l'utilisation de l'EMT dans le secteur du spectacle vivant, nos interlocuteurs ANPE en Région ont évoqué l'adaptation de l'EMT pour certains types de postes (notamment artistiques), pour lesquels l'évaluation des compétences est difficile pour les conseillers de l'ANPE. **Nous l'avons intégré aux dispositifs de sécurisation des parcours dans la mesure où il permet fréquemment, même si ce n'est pas sa finalité première, une réinsertion de professionnels ayant fait leur preuve par le passé mais confronté à un arrêt momentané de leur activité.**

Type d'accompagnement : Accompagnement de la professionnalisation

Objectifs :

- Permettre à l'employeur de s'assurer de l'adéquation du profil du candidat visé avec l'offre d'emploi proposée par une mise en situation réelle sur plusieurs jours
- Permettre au candidat de mesurer l'adéquation de ses compétences avec les exigences concrètes du poste visé de par l'expérimentation directe sur le lieu de travail

Public visé : Les entreprises et les demandeurs d'emploi

Financement : ANPE

Prescripteur et opérateur : ANPE

Modalités :

- Conditions préalables :
 - o Dépôt d'une offre d'emploi par l'entreprise à l'ANPE et signature d'une convention avec l'ANPE via son conseiller entreprise référent.
 - o Définition préalable entre l'entreprise et le conseiller ANPE des compétences et capacités professionnelles requises, ainsi que des activités prochainement confiées au candidat
 - o Entente sur les modalités de la période de test : dates, tuteur, modalités d'évaluation
- Déclinaison : mise à disposition du candidat au sein de l'entreprise sur l'offre de poste proposée pendant une durée pouvant aller jusqu'à 40 heures sur cinq jours (dimanche exclu) :
 - o Missions et activités confiées au candidat sous l'œil d'un des collaborateurs (tuteur ponctuel) de l'entreprise en charge de son accueil et de son évaluation
 - o Activités réalisées sans prise en charge du candidat par l'entreprise : le candidat affecté conserve son statut de demandeur d'emploi et l'ANPE assure sa protection sociale
- Evaluation finale entre l'ANPE et l'entreprise :
 - o Dans le cas d'une bonne adéquation du candidat avec l'offre proposée, possibilité de contrat consécutif assorti en cas de besoin d'une formation complémentaire (AFPE — action de formation préalable à l'embauche ou APR — action préparatoire au recrutement)
 - o Dans le cas d'une inadéquation entre le candidat et l'offre proposée, analyse des difficultés rencontrées et recherches de solutions compensatoires pour l'entreprise

Pratiques dans le Spectacle Vivant :

Si nous ne disposons pas d'informations quantitatives sur l'utilisation de l'EMT dans le secteur du spectacle vivant, **nos interlocuteurs ANPE en Région ont évoqué l'adaptation de l'EMT pour certains types de postes (notamment artistiques), pour lesquels l'évaluation des compétences est difficile pour les conseillers de l'ANPE.**

Type d'accompagnement : Accompagnement de la professionnalisation des demandeurs d'emploi

Objectifs :

- Permettre aux demandeurs d'emploi de mesurer les écarts entre les compétences supposées et les besoins des entreprises et en conséquence de valoriser ses compétences sur son CV et/ ou identifier des besoins de formation concrets

Public visé :

- Tout demandeur d'emploi

Financement : ANPE et Etat

Prescripteur et opérateur : ANPE

Modalités :

- Volontariat du candidat
- Disponibilité pendant une durée limitée de quatre à huit heures, dans un centre de formation et selon les cas en atelier, en laboratoire et/ou en salle.
- Mise en situation réelle de travail avec éventuelle utilisation de matériel, de machines ou d'outillages spécifiques au métier visé en présence d'un formateur qui :
 - o Assure l'accueil et l'organisation
 - o Etablit une fiche d'évaluation confidentielle à l'intention de l'intéressé et à l'intention de l'ANPE

L'APR – L'action préparatoire au recrutement

Type d'accompagnement : Accompagnement de la professionnalisation des demandeurs d'emploi en vue de prochains recrutements

Objectifs :

- Permettre de former des demandeurs d'emploi pendant une durée de 1 à 3 mois pour les recruter sur des offres d'emploi jugées difficiles à satisfaire (CDI, CDD d'au moins six mois).

Public visé :

- Les entreprises affiliées à l'Unedic (sauf les particuliers employeurs, les entreprises de travail temporaire, les entreprises de l'Etat et des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, des groupements de collectivités locales).
- Les demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'Assurance chômage notamment les jeunes en CIVIS bénéficiaires d'un minima social (allocation de solidarité spécifique, RMI, allocation de parent isolé ou allocations d'adultes handicapés) ou sans revenus, toute personne en capacité d'accéder rapidement à un emploi via une formation courte.

Financement : ANPE et Etat

Prescripteur et opérateur : ANPE

Modalités :

- Conditions préalables et mode opératoire :
 - o Dépôt d'une offre d'emploi à l'ANPE par l'entreprise.
 - o Signature d'une convention d'Action Préparatoire au Recrutement permettant de formaliser l'engagement d'accueil et de formation du stagiaire, de définir les caractéristiques de la formation et le canevas de son bilan, et d'identifier l'emploi proposé au stagiaire à l'issue de l'APR.
 - o Engagement sur l'embauche ultérieure du candidat si celui-ci a atteint le niveau requis, dans le cadre soit d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois, soit d'un CI RMA, soit d'un contrat de professionnalisation.
- Avantages pour le candidat en formation :
 - o L'intégration dans l'entreprise le temps de la formation avec le soutien d'un tuteur
 - o La perspective de l'embauche à l'issue de la formation
 - o La rémunération pendant la formation
- Avantages pour l'entreprise :
 - o Aide et conseils fournis par l'ANPE sur le dispositif de recrutement et sur l'éventuel programme de formation à élaborer.
 - o Financement des frais de formation par l'Etat à hauteur de 3 euros de l'heure dans la limite de 450 heures sous la condition d'une embauche successive.
 - o Prise en charge du candidat au titre de stagiaire de la formation professionnelle (perception d'une rémunération financée par l'Etat) et prise en charge de la protection sociale du stagiaire.

Le Bilan de compétences

Type d'accompagnement : Accompagner les carrières et les parcours

Objectifs : Permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles et ses perspectives d'évolution professionnelle

Public visé : Salariés en CDI uniquement

Prescripteur : ANPE, employeur, salarié

Financement : AFDAS

Opérateurs : centres de bilan de compétences

Modalités :

Un déroulement en 3 étapes :

- une phase préliminaire de cadrage : définition des besoins, présentation du déroulement
- une phase d'investigation individuelle ou collective pour identifier et évaluer les compétences
- une phase de conclusion qui restitue les résultats du bilan au salarié

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- En 2005, l'AFDAS a contribué au financement de 105 bilans de compétences (sur un total de 845 toutes branches confondues AFDAS).
- La durée moyenne du bilan de compétences s'élève à 24 heures.
- Plus d'un tiers des bilans sont réalisés hors du temps de travail (36%).
- En outre, la mise en place et le financement des BCA par l'ANPE a encouragé l'AFDAS à financer uniquement les bilans de compétences des professionnels permanents. La courte durée des BCA ainsi que l'image qu'ils véhiculent auprès des professionnels conduisent à s'interroger sur la pertinence de cette « répartition » ANPE/AFDAS et sur la nécessité de financer, via la FPC, les bilans de compétences des intermittents.
- Globalement, il convient de souligner le déficit d'outils de bilan de compétences, de positionnement et d'orientations adaptées à la spécificité des métiers artistiques (manque de sensibilisation des CBC à ces métiers)⁹³.

⁹³ Source : La reconversion des danseurs, une responsabilité collective, 2004

La CRP – La convention de reclassement personnalisé

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des carrières

Objectif : Favoriser un retour accéléré à l'emploi par la mise à disposition d'un accompagnement personnalisé, d'une allocation spécifique et des incitations financières de retour à l'emploi

Public visé : Tout salarié :

- Visé par un licenciement pour motif économique issu des entreprises de moins de 1000 salariés
- Justifiant d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans
- Physiquement apte à un emploi
- Sans aucune activité professionnelle même résiduelle
- Non susceptible de percevoir une allocation d'assurance-chômage pendant 42 mois ou un revenu de remplacement jusqu'à l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein.

Financement : Assedic – DDTEFP – entreprise

Prescripteurs : Assedic- entreprise

Opérateurs : Assedic /ANPE ou organisme du service public de l'emploi

Modalités :

- Entretien préalable d'information sur la CRP et délai de réflexion
- Après acceptation de la CRP, déroulement en plusieurs étapes :
 - Entretien de pré-bilan et évaluation des compétences professionnelles (éventuellement bilan de compétences)
 - Mesures d'appui social et psychologique
 - Entraînement aux techniques de recherche d'emploi
 - Information sur la création d'entreprise et appui à l'évaluation du projet de création
 - Stages de formation
 - Action de VAE
- La durée maximale autorisée s'élève à 8 mois.
- Le nouvel employeur peut percevoir une aide à l'embauche (aide dégressive).

Type de publics visés : permanents/intermittents/hors régime Spectacle Vivant et employeurs)

La Cité des Métiers

Type d'accompagnement : Information et orientation des salariés sur les emplois, les métiers et les formations

Objectifs : Renseigner, conseiller et orienter sur les métiers et la formation aux arts du spectacle

Publics visés :

- Professionnels diplômés en difficulté d'insertion
- Salariés en réflexion sur leur évolution de carrière
- Professionnels en activité s'interrogeant sur la reprise d'un cursus universitaire ou souhaitant faire valider leurs acquis de l'expérience
- Enseignants d'une pratique artistique en recherche de qualification
- Demandeurs d'emploi souhaitant entreprendre la création d'une activité
- Employeurs en recherche de collaborateurs
-

Modalités :

- Appui à la structuration du projet professionnel
- Mise à disposition d'informations sur les métiers et les formations
- Prestations d'accompagnement personnalisé sous forme d'entretiens individuels

Pratiques dans le Spectacle Vivant :

Exemple dans la Région PACA : Le Pôle métiers formation de la Cité des métiers PACA

Action Régionale pour la Création Artistique et la Diffusion

Rappel : Etablissement public de coopération culturelle pour les arts de la scène et de l'image créé à l'initiative de la région PACA en 2003 en partenariat avec l'Etat (Direction Régionale des Affaires Culturelles)

Objectifs (issus du contrat d'objectifs 2005-2007) :

- Offrir un service d'information et de conseil au bénéfice de tous les acteurs de la vie artistique et culturelle francilienne.
- Soutenir la création (co-production)
- Favoriser le développement de la diffusion des œuvres et de l'éducation artistique
- Contribuer à l'observation du secteur et au soutien des innovations culturelles

Publics visés : artistes et producteurs de spectacle de chanson, danse, opéra, théâtre

Financement : Fonds publics mixtes entre l'Etat et la région.

Prescripteurs/partenaires : L'Etat (Direction Régionale des Affaires Culturelles) et la région

Modalités :

Les types de prestations offerts :

- Prestations d'informations et de conseils sur la construction de projets artistiques avec la mise en place d'un Relais information conseil
- Prestations de soutien financier pour la création et la diffusion des œuvres artistiques sur l'ensemble de la chaîne globale (création, exploitation, reprise) notamment sur les thématiques « œuvres contemporaines », théâtre « jeune public », « jeunes artistes ».
- Mise à disposition d'un observatoire des pratiques régionales :
 - Mise en commun de ressources documentaires sur les différents diagnostics culturels des villes, lieux de diffusion de la région
 - Pilotage d'une expérimentation pour rechercher les convergences entre toutes les actions de sensibilisation menées à l'intention de publics divers (scolaires, amateurs, comités d'entreprises,...)

Type d'accompagnement : Informer et conseiller les entreprises

Objectifs : Accompagner le développement local par un appui aux structures d'utilité sociale pour répondre à leurs besoins d'accompagnement et de conseil dans les champs suivants :

- L'appui au développement économique (bilans, perspectives et stratégie)
- La recherche de pérennité financière (communication, commercialisation, partenariat, développement de nouveaux produits)
- Dans une moindre mesure, l'organisation interne, la gestion prévisionnelle, la gestion ressources humaines, la création d'un groupement d'employeurs, la gestion et l'administration et les finances.

Publics visés : Employeurs de structures d'utilité sociale s'appuyant notamment sur des dispositifs ou des programmes publics (emplois jeunes, contrats aidés, insertion par l'activité économique..)

Financement :

- DGEFP- de la cohésion sociale et du logement
- La Caisse des dépôts et des Consignations
- FSE et le cas échéant les acteurs locaux (collectivités locales régionales ou départementales...)

Prescripteurs :

C2RA⁹⁴ (Centre Régional de Ressources et d'Animation) – employeurs –centres de ressources

Opérateurs :

- Prestataires de conseil / CNAR Culture en tant que centre de ressources

Modalités :

- Réalisation d'un diagnostic de l'accompagnement nécessaire au développement de la structure.
- Financement de prestations individuelles ou collectives pour les associations collectives dont :
 - o Des séances de formation pour les publics employeurs (1/3 des prestations fournies)
 - o Accompagnement approfondis sur mesure des structures (2/3 des prestations fournies)
- Mise en oeuvre prise en charge par des prestataires extérieurs de conseil.

Pratiques dans le Spectacle Vivant⁹⁵

- En 2005, environ 800 associations du secteur artistique et culturel ont bénéficié d'un DLA. La durée moyenne d'accompagnement s'élève à 3,5 jours.
- Les associations « culture » ont une part importante dans l'accompagnement total offert notamment, en Ile de France et le Languedoc-Roussillon.
- Le niveau de réponse aux besoins ⁹⁶ est le plus important dans les régions des **Midi-Pyrénées (cirque/arts de la rue et théâtre notamment) de Bretagne et du Limousin.**
- Ce sont les secteurs des **musiques actuelles** (18%) et du **théâtre** (16%) qui aujourd'hui bénéficient le plus de cet accompagnement mais aussi les **Arts de la rue/cirque** (7%) et plus faiblement le secteur de la danse (2,5%).

⁹⁴ Les 3 principales fonctions du C2RA: Appuyer la qualification des DLA et des opérateurs locaux de l'accompagnement et de la consolidation, contribuer à offrir une lisibilité partagée de l'offre de service des DLA et favoriser l'articulation entre les interventions des dispositifs et acteurs accompagnant les structures d'utilité sociale.

⁹⁵ Source : Les accompagnements DLA dans le secteur culturel en 2005, Opale et CNAR

⁹⁶ Le niveau de réponse est calculé en fonction de l'accompagnement effectif / l'estimation du potentiel d'accompagnement

- L'évaluation des DLA mis en oeuvre souligne un manque de connaissance de ce dispositif par le secteur du spectacle vivant. En conséquence, les démarches d'accompagnement associant plusieurs structures restent encore difficiles à mettre en œuvre.
- Le manque de structuration et d'efficacité des réseaux associatifs en région ne permet pas de disposer de véritables interlocuteurs sur le terrain et constitue un frein notable pour le déploiement de ce dispositif.
- Le point de vue des institutionnels interrogés en Région met en évidence une inadéquation des DLA aux spécificités du secteur (les prestataires sont des généralistes qui ne connaissent pas suffisamment l'économie du spectacle vivant pour proposer des préconisations pertinentes. Par ailleurs la dimension GRH est sous-estimée).

Les dispositifs « Entreprise / Emploi »

Type de publics visés : Intermittents et Hors régimes SV

Les Dispositifs « Emplois tremplins » / « Emploi associatif » (*mutualisation possible selon la Région*)

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi

NB : Chaque région met en place des critères d'accès et des modalités de mise en oeuvre propres selon les priorités d'intervention retenues.

Objectif :

- Favoriser le développement et la professionnalisation des emplois associatifs en contrat à durée indéterminée, afin de répondre à des besoins en matière de service à la population ou de développement d'activités.
- Faciliter l'insertion ou le maintien des personnes en difficulté d'emploi de prétendre à un CDI (Certaines régions comme le Limousin ouvrent l'accès à ce dispositif pour maintenir l'emploi d'un titulaire d'un emploi aidé en fin de contrat)
- Répondre aux besoins émergents présentant un caractère d'utilité sociale et contribuer à une meilleure mise en oeuvre des politiques prioritaires au niveau des régions (accompagnement dans l'emploi, culture, environnement, logement, politique de la ville, recherche et innovation, démocratie participative et jeunesse, action internationale,...)

Publics visés :

Rappel : Les caractéristiques des publics visés varient selon la Région ; l'accès à ce dispositif se révèle dans la pratique plus ou moins restrictif et peut concerner :

- Les jeunes de moins de 26 ans⁹⁷ ou de moins de 35 ans⁹⁸

ET/OU

- Les demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE sans condition d'âge : personnes handicapées, bénéficiaires de l'API, du RMI, candidats domiciliés dans les quartiers prioritaires de la politique de ville.⁹⁹ Dans certains cas, l'accès peut être conditionnée par la durée d'inscription ou d'indemnisation.

OU

- Public non sans condition d'âge¹⁰⁰

Prescripteurs : Conseil régional

Financement : Conseil régional

Opérateurs : Associations, Groupements d'associations, Groupements d'Intérêt Public, Groupements d'employeurs sous statut associatif, entreprises d'insertion, fondations, SCIC, SCOP, GEIQ

⁹⁷ Cas dans la région Rhône-Alpes

⁹⁸ Cas dans la région du Poitou-Charentes

⁹⁹ Cas dans la région de Haute-Normandie

¹⁰⁰ Cas dans la région du Limousin

Modalités :

- Conditions de mise en oeuvre générales :
 - ne pas avoir effectué de licenciement économique dans les six mois précédant la candidature à l'emploi tremplin
 - ouvrir un maximum de cinq emplois tremplin par structure
 - s'engager à pérenniser les emplois aidés au-delà de la période prise en charge par le dispositif régional en établissant un plan prévisionnel d'activités et de financement.

- Conditions de mise en œuvre des emplois associatifs mutualisés
 - Dans de nombreuses régions, les dispositifs d'aide à l'emploi associatif sont accessibles lorsqu'il s'agit d'emplois mutualisés. Les conditions d'obtention (fonds d'autofinancement requis) ou les bonifications des aides financières dans un tel cas peuvent même constituer un encouragement à la mutualisation de l'emploi aidé.
 - Dans certains cas, le titulaire de l'emploi doit être obligatoirement demandeur d'emploi depuis plus de 6 mois dans les 12 mois précédant son recrutement.¹⁰¹
 - Les structures associatives créant un emploi associatif doivent compter un effectif de salariés permanents (hors contrat aidé) réduit (inférieur à 5 ou 10 selon la région)
 - Une aide financière supplémentaire peut-être octroyée pour chaque emploi partagé et est répartie au prorata du temps de travail effectué auprès de chaque structure.

- Aides fournies :
 - Participation à la rémunération de la Région correspondant à un pourcentage du SMIC annuel avec les charges patronales.
 - L'appui financier est fourni pendant quatre à six ans avec une dégressivité appliquée chaque année, sauf dans les cas d'embauche d'une personne de faible niveau de qualification
 - Appui financier complémentaire à la rémunération du poste versé par les Départements, Communes, Groupements de communes (dans la limite de 50% à 90 % du montant du salaire selon la région).
 - Dans certaines régions, l'aide à la formation est modulée au regard de la qualification initiale du salarié et de la taille de la structure (accès particulier aux formations du Programme Régional de Formation Professionnelle et Chèques VAE par exemple).

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- Le spectacle vivant est grand consommateur de contrats aidés, sous toutes leurs formes. **Ce type de dispositifs est particulièrement utilisé pour des emplois administratifs et, dans une moindre mesure, pour des professionnels techniciens.** Sans avancer de données quantitatives précises, l'absence de pérennisation des emplois aidés est regrettée par la majorité des institutionnels interrogés.
- Les pratiques d'emplois aidés mutualisés sont en revanche encore peu développées : les difficultés de montage des emplois partagés sont le plus souvent citées et appellent le développement d'accompagnement spécifique (exemple de l'appui méthodologique proposé par Office de Diffusion et d'Information Artistique (ODIA) en région Haute Normandie). Mais les collectivités locales affichent un intérêt de plus en plus fort à soutenir la mutualisation des emplois associatifs, jusqu'à la mise en place de dispositifs spécifiques (Exemple du dispositif « emploi régional associatif mutualisé » proposé en région Midi Pyrénées).
- **Les critères d'attribution des collectivités locales à l'égard des structures du Spectacle Vivant portent généralement sur :**

¹⁰¹ Cas du dispositif « Emploi régional associatif mutualisé » proposé par le Conseil régional de Midi-Pyrénées

- **L'ampleur du projet, et sa contribution au rayonnement de la région**, à la mise en valeur du patrimoine ou l'actualité culturelle de la région et enfin à la structuration de l'offre culturelle sur le terrain (drainer un public au delà du territoire local ; organiser des tournées hors région)¹⁰²
 - **La capacité à porter le projet** : les résultats déjà obtenus, la notoriété, les compétences internes de l'association (capacité des bénévoles et des dirigeants, niveau de formation ou expérience)
 - **La capacité à porter le nouvel emploi d'un point de vue financier** : plan prévisionnel de l'emploi pour le financement de l'emploi restant à la charge de l'association : plan de développement des activités, des droits d'entrée, des sponsors ou autres partenariats avec les communes
 - **La conformité administrative** : la possession de la licence d'entrepreneur du spectacle.
- La présence de critères artistiques est rare mais certaines régions (cas du Poitou-Charentes) y font référence : qualité du plateau artistique reconnue faisant une place suffisante aux artistes régionaux (10%, 20% ou plus), formation et insertion de jeunes artistes professionnels, innovation, créativité, diversification, transversalité, ouverture aux genres populaires...
 - Par ailleurs, des engagements sont parfois demandés aux associations sur les actions de formation ou de professionnalisation prévues pour le titulaire de l'emploi.

102 En Poitou-Charentes, une contribution aux priorités régionales peut être requise : Action de sensibilisation en faveur des populations prioritaires, de l'emploi des artistes au-delà de ceux rémunérés (formation ou tutorat ou premier emploi rémunéré de jeunes artistes/ reconversion ou consolidation d'emplois intermittents...), l'éducation artistique des lycéens et apprentis.

Le CDD Senior (CDD aménagé selon les termes de l'accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des seniors transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29).

Type d'accompagnement : Aide à la réinsertion dans l'emploi

Objectifs:

- Faciliter le retour à l'emploi des personnes de plus de 57 ans par le recours au contrat à durée déterminée
- Acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein

La particularité du CDD « senior » tient au public visé, à la durée du contrat et aux situations dans lesquelles il peut y être recouru. Pour le reste, le CDD senior relève des dispositions applicables à tous les autres CDD.

Public visé :

- Toute personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisée

Modalités :

- **Durée du contrat** : Le CDD « senior » peut être conclu pour une *durée maximale de 18 mois*. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.
- **Type de l'employeur** : Le CDD senior peut être conclu par tous les employeurs, à l'exception des professions agricoles
- **Indemnité en fin de contrat** : Les titulaires d'un CDD « senior » peuvent bénéficier à l'issue de leur contrat d'une indemnité de même nature que cette indemnité de précarité (soit en principe 10 % de la rémunération brute totale due au salarié), conformément à l'avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2006, qui s'applique à tous les employeurs relevant des secteurs d'activité représentés par le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération générale des petites entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA).

Dispositif « Activités nouvelles, compétences nouvelles »

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi et développement de compétences

Objectifs :

- Accompagner pendant une durée de six mois un projet d'activité nouvelle dans une petite entreprise ou une association, grâce à l'intégration et la formation d'un « *pilote de projet* » (cadre ou jeune diplômé, demandeur d'emploi).
- Favoriser l'intégration et la formation d'individus porteurs de compétences nouvelles, qui sont amenés à piloter un projet dans l'objectif de concrétiser l'activité nouvelle, favoriser sa pérennité et la création effective de son emploi au sein de l'entreprise d'accueil

Public visé :

- Les entreprises artisanales, TPE ou PME, et associations ayant un effectif inférieur à 50 salariés.
- Toute personne souhaitant acquérir des compétences nouvelles et les mettre en pratique au sein d'une entreprise, dans le cadre d'un projet de création d'une nouvelle activité (jeunes diplômés, cadres demandeurs d'emploi, etc.).

Financement : Conseil Régional (Région Provence-Alpes-Côte d'Azur) ; un dispositif relativement similaire est également proposé par le Conseil régional d'Ile de France (dispositif « Dynamicadres »)

Partenaires :

L'ensemble des partenaires du dispositif se réunit au sein de 3 instances de pilotage et de suivi :

- **UN RESEAU DE PROMOTEURS LOCAUX** : réseaux des chambres consulaires, structures d'aide à la réorientation des cadres, unions patronales...qui aident à l'identification et la formalisation du projet d'activités.
- **UN COMITE D'ENGAGEMENT** chargé de l'instruction et de la sélection des projets et composé des financeurs du dispositif, des représentants des pouvoirs publics et des décideurs socio-économiques régionaux (ANPE, APEC, DRTEFP, Trésor public, Chambre régionale de commerce et d'industrie, Chambre régionale des métiers, ...)
- **LA CELLULE TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE** qui coordonne et anime le dispositif au sein du Centre Régional du CNAM Provence Alpes Côte d'Azur

Modalités :

- **Un parcours de formation individualisé et indemnisé :**
 - o Le « pilote de projet » est à la fois sous statut de stagiaire de la Formation professionnelle continue, et en situation réelle de développement d'un projet économique au sein d'une entreprise ou d'une association.
 - o À la fin des 6 mois de stage, le « pilote de projet » peut valider son stage par l'obtention d'un diplôme délivré par le Centre national de l'entrepreneuriat du CNAM : le certificat de compétence «Pilote de projet en TPE/PME-PMI».
 - o Au cours de cette période, le pilote de projet bénéficie des indemnités normales qui lui sont dues soit par l'ASSEDIC, soit par le CNASEA (en fonction de sa situation antérieure). Il touche en plus une indemnité complémentaire d'un montant de 460 Euros par mois.

- **Un dispositif de création d'activité en 3 phases :**

- **Une phase de détection et de formalisation du projet** par le *promoteur local* d'une entreprise ayant un projet de développement économique (et éventuellement un pilote de projet potentiel) qui le formalise avec le chef d'entreprise, dans un dossier pour présentation au *comité d'engagement*, avec ou sans candidat déjà identifié.
- **Une phase d'agrément et de démarrage du projet** : En cas d'agrément du *comité d'engagement*, le projet commence sans délai. Si le pilote n'est pas identifié, une offre est diffusée dans le réseau des professionnels de l'emploi (ANPE, APEC, ...), afin de trouver rapidement la compétence nécessaire.
Le démarrage du projet est marqué par la signature d'une convention entre l'entreprise, le pilote de projet, l'expert technique et la cellule technique et pédagogique. Cette convention formalise notamment les modalités de participation financière de l'entreprise (coût forfaitaire de 5500 Euros par projet).
- **Une phase de conduite de projet doublé par le stagiaire accompagné par un expert technique** qui l'accompagne et le conseille tout au long de la réalisation de son projet et un **expert pédagogique** qui l'aide à développer ses compétences par la formation.
Le bénéficiaire dispose à cet effet d'une enveloppe de 1500 € pour élaborer un plan de formation complémentaire lié à son projet. Il a également la possibilité de suivre en formation ouverte et à distance une formation diplômante lui permettant d'obtenir un certificat de compétence du CNAM.
- A l'issue de la période de 6 mois, un bilan du projet est effectué. Si le pilote de projet a effectivement permis à l'entreprise de développer son activité, le chef d'entreprise est fortement incité à l'intégrer définitivement comme collaborateur permanent.

Le Contrat d'Apprentissage

Type d'accompagnement : Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Objectifs : aider les jeunes et certains types de personnes en difficulté à se qualifier par le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Public visé :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans
- Les personnes âgées entre 25 et 30 ans :
 - o Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit -dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat- et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent.
 - o S'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci) ; là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
 - o lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.
- Les personnes de plus de 30 ans et sans limite d'âge supérieure lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Durée du contrat :

- Elle est variable de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.
- Elle peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.
- Elle peut être réduite à moins d'un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
 - o de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
 - o de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
 - o dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
 - o dont la préparation a été commencée sous un autre statut. Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à 400 heures par an (en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat.

Modalités :

- **Répartition de l'activité** : 2/3 en entreprise et 1/3 en formation avec un minimum de 400 heures de formation par an délivrées au sein du CFA (Centre de Formation pour les Apprentis).
- **Suivi de l'apprenti par un Maître d'Apprentissage** ayant pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé. Le maître d'apprentissage doit remplir certaines conditions : détenir soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation

avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre, soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi., soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

- **Contractualisation nécessaire par contrat de travail écrit**
- **Statut de l'apprenti comme salarié à part entière** avec deux mois de période d'essai pouvant être rompues, suivi de ses cours professionnels sur le temps de travail, 2 jours de repos consécutifs par semaine et une rémunération en pourcentage du Smic variable en fonction de son âge et de son ancienneté dans le contrat.
- **Allègement des charges pour l'employeur** : incitations fiscales et financières, exonérations des cotisations sociales, non-assujettissement à la taxe d'apprentissage, indemnité compensatrice financière financée par la région et crédit d'impôt apprentissage possible.

Prescripteurs : Etat

Financeurs : Etat et région

Pratiques dans le Spectacle vivant : Plusieurs CFA spectacle vivant jalonnent le territoire national : CFA danse chant comédie d'Asnières, CFA des Arts du Cirque Annie Fratellini à St Denis La Plaine, CFA des comédiens – le studio à Asnières, CFA du spectacle vivant et de l'audiovisuel AFASAM à Bagnolet, CFA spectacle Vivant de Noisy-le-grand, ... Pour autant, l'utilisation de ce dispositif dans le spectacle vivant semble davantage concerner les jeunes de moins de 26 ans et ne pas contribuer à la sécurisation des professionnels dans une des trois situations prioritaires identifiées.

Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi (contrat aidé de droit privé à durée déterminée) pour le secteur non-marchand public et para public

Objectif : Faciliter l'insertion professionnelle des professionnels rencontrant des difficultés d'accès au marché de l'emploi et repérer les emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits.

Public visé :

- Demandeurs d'emploi, bénéficiaires des revenus sociaux
- Employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, établissements publics nationaux ou locaux, établissements privés chargés de la gestion d'un service public, organismes de droit privé à but non lucratif (associations, comités d'entreprise, syndicats,...))

Financement : DRTEFP et CNASEA

Prescripteur : ANPE

Opérateurs : ANPE, service public de l'emploi régional et les employeurs concernés

Modalités :

- Elaboration d'une convention avec l'ANPE d'une durée minimale de six mois (pouvant être renouvelé deux fois mais ne pouvant excéder 24 mois) qui définit le projet professionnel du salarié, les conditions d'accompagnement du parcours d'insertion (formation, VAE...) et fixe le montant de l'aide accordée par l'Etat à l'entreprise.
- Établissement d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable deux fois sous 2 ans et d'une durée hebdomadaire supérieure à 20 heures.
- Exonération des cotisations et des contributions patronales et aide de l'Etat calculée de manière ad hoc selon le statut de l'entreprise et la qualité des actions d'accompagnement et de formation.
- Suspension et rupture de contrat possible : en vue d'effectuer une période d'essai susceptible de conduire à une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant et l'audiovisuel¹⁰³

Exemple dans la région de Rhône-Alpes :

- On comptabilise 110 Contrats uniques d'accompagnement dans l'emploi pour les me_tiers suivants :
 - o 23 artistes du spectacle dont huit animateurs-présentateurs
 - o 80 techniciens dont 45 professionnels de la production et 3 agents
 - o 7 autres artistes (photographes essentiellement)
- **Globalement, le recours au CAE concerne essentiellement les postes administratifs et reste plus ponctuel dans le secteur pour les artistes et les techniciens; Certains interlocuteurs rencontrés lors des entretiens notent la difficulté de déterminer des publics prioritaires par département, le niveau de qualification des artistes étant souvent trop élevé.**¹⁰⁴

¹⁰³ Source : Diagnostic partagé sur les contrats objectif Emploi Rhône-Alpes, 2005

¹⁰⁴ Source : entretien DMDTS

Le Contrat Initiative Emploi

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi (contrat aidé)

Objectif : Faciliter l'insertion professionnelle des professionnels rencontrant des difficultés d'accès au marché de l'emploi

Public visé : Demandeurs d'emploi et bénéficiaires des revenus sociaux

Les populations éligibles sont définies par le service public de l'emploi régional selon les besoins du bassin d'emploi régional.

Financement : DRTEFP et CNASEA

Prescripteur : ANPE et SPER (service public de l'emploi régional)

Opérateurs : ANPE, service public de l'emploi régional et les employeurs du secteur marchand (associations, entreprises, groupements d'employeurs...)

Modalités :

- Établissement d'une convention avec l'ANPE qui fixe le montant et la durée de l'aide accordée à l'entreprise, les engagements de l'employeur en matière de formation, tutorat et d'accompagnement.
- Établissement d'un CDD ou d'un CDI à temps plein ou partiel d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable deux fois sous 2 ans et d'une durée hebdomadaire supérieure à 20 heures.
- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et aide de l'Etat correspondant à un taux de prise en charge égal au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées par le bénéficiaire.
- Suivi par l'ANPE tout au long du parcours de la mise en oeuvre des actions d'accompagnement (formation, tutorat...) qui complète l'accompagnement selon les besoins (ateliers, définition de projet professionnel..)
- Bilan d'évaluation avec l'ANPE, deux mois avant la fin du contrat.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant¹⁰⁵

Comme pour tous les emplois aidés, le CIE concerne davantage les personnels administratifs (exemple dans la région Rhône-alpes de 15 Contrats Initiative Emploi ont concerné 7 artistes et 8 techniciens).

¹⁰⁵ Idem

Le Contrat d'Avenir

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi pour le secteur non-marchand public et para public

Objectif : Permettre le retour à l'activité visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits, en accordant certains avantages aux employeurs (aides mensuelles et exonérations, aides de pérennisation en CDI) et aux employés concernés (prestations d'accompagnements RH, salaire calculé au minimum sur la base du SMIC et perception d'allocations annexes).

Public visé : les demandeurs d'emploi, bénéficiaires depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois de divers revenus :

- Revenu minimum d'insertion (RMI),
- Allocation de solidarité spécifique (ASS),
- Allocation de parent isolé (API),
- Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Financement : DRTEFP, Conseils régionaux et OPCA

Prescripteurs : employeurs du secteur non-marchand : collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, autres organismes de droit privé à but non lucratif, notamment les associations, structures d'insertion par l'activité économique.

Modalités :

- **Conclusion préalable d'une convention d'objectif lorsqu'une collectivité territoriale ou un EPCI est chargée de la mise en œuvre du dispositif.**
- **Établissement d'une convention individuelle de contrat d'avenir** entre le prescripteur (conseil général, commune, EPCI ou le cas échéant l'organisme délégataire, l'ANPE pour le compte de l'Etat), l'employeur et le salarié afin de matérialiser l'engagement des différentes parties sur :
 - o Le projet professionnel du salarié pendant la durée du contrat ;
 - o Les engagements que l'employeur prend en matière d'accompagnement et de formation, ainsi que les moyens consacrés à la mise en œuvre du parcours professionnel selon les modalités arrêtées localement ;
 - o La désignation d'un référent chargé par le prescripteur de suivre le parcours d'insertion
 - o Les actions de formation et d'accompagnement menées par le salarié pendant et en dehors du temps de travail.
- **Établissement du contrat de travail entre l'employeur et le salarié**
 - o Un contrat de travail de droit privé à durée déterminée d'une durée initiale de 2 ans, renouvelable dans la limite de 12 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans, la limite de renouvellement est reportée à 36 mois.
 - o Une période d'essai de 1 mois, sauf si une clause de la convention prévoit une durée inférieure.
 - o Une durée de travail hebdomadaire fixée à 26 heures
- **Produits de sortie** :
 - o Un bilan de l'activité et de la collaboration effectué tous les six mois
 - o Une attestation de compétences délivrée par l'employeur à l'issue du contrat, prise en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant¹⁰⁶

Le Contrat d'avenir, comme le CAE, est fortement utilisé pour les postes administratifs.

Exemple dans la région de Rhône-Alpes :

- Les Contrats d'avenir ont concerné 182 professionnels du Spectacle Vivant dont :
 - 7% de moins de 25 ans, 72% entre 26 et 49 ans et 22% de plus de 50 ans
 - 51% de professionnels sans formation, 43% ayant reçu une formation courte et 6% « autres »

¹⁰⁶ Source : Diagnostic partagé sur les contrats objectif Emploi Rhône Alpes, 2005

Le Contrat Insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA)

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi (contrat aidé) pour le secteur marchand

Objectif : Faciliter l'insertion professionnelle de certains publics défavorisés par le biais d'un contrat de travail d'une durée déterminée ou contrat temporaire de six mois minimum avec une durée minimale hebdomadaire de travail d'au moins 20 heures inférieure ou égal à 35 heures hebdomadaires. Le CI RMA peut également revêtir la forme d'un CDI.

Public visé : Demandeurs d'emploi et bénéficiaires des revenus sociaux : allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'inscription préalable à l'ANPE n'est pas une condition pour conclure un CI-RMA.

Financement : Entreprises et Etat

Prescripteur : Département ou ANPE

Opérateurs : Tous les employeurs affiliés à l'Unedic (établissements industriels, commerciaux et/ou agricoles, offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations). Sont exclus les particuliers employeurs et les collectivités territoriales.

Modalités :

- Conditions préalables pour l'employeur :
 - o Absence de licenciement économique dans les six mois qui précèdent la date d'effet du CI RMA
 - o Nouvelle embauche CI RMA ne résultant pas du licenciement d'un salarié sous CDI
 - o Versements à jour en terme de cotisations et contributions sociales.
- Signature d'une convention avant l'embauche entre les employeurs éligibles et la collectivité débitrice (Président du conseil général représentant le département s'il s'agit du RMI, ANPE représentant l'Etat s'il s'agit de l'ASS, de l'API ou de l'AAH). La convention :
 - o Est conclue pour une période initiale minimale de six mois
 - o Détermine les conditions de mise en œuvre du projet d'insertion professionnelle du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion
 - o Prévoit des actions et fixe des objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience et précise les conditions de leur mise en œuvre par l'employeur.
- Rémunération de l'employé équivalente au SMIC au prorata du nombre d'heures effectuées.
- Renouvellement possible de la convention pour deux fois maximum si l'employeur a respecté ses obligations contractuelles et si le renouvellement est jugé nécessaire au parcours d'insertion du salarié.
- Rupture ou suspension possible du CI RMA : suspension à la demande du salarié pour permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche au moins égale à six mois et rupture de contrat en cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant : Compte tenu du caractère marchand des entreprises bénéficiaires, le CIRMA ne concerne pas la majeure des structures du secteur (statut associatif)

Le GEIQ : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi

Objectif : Professionnaliser de jeunes artistes et plus spécifiquement de jeunes comédiens, dans une logique de parcours d'insertion et de permanence artistique

Publics visés : Artistes en difficulté d'accès à l'emploi ou de faible niveau de qualification

Financement/prescripteurs : (FSE 10B) / CRESS, Ministère de la Culture (DRA), (DDTEFP), Conseil Régional, du Conseil Général, l'AFDAS, l'ANPE Spectacle

Opérateurs : Employeurs et organismes de formation

Modalités :

- Offrir des temps de travail concrets en situation normale de travail (répétitions, représentations, tournées)
- Profiter d'une période relativement longue pour alterner ce type d'expérience entre plusieurs metteurs en scène, plusieurs structures, plusieurs territoires et publics.
- Donner une valeur ajoutée formative sur les aspects complémentaires à l'artistique : l'environnement professionnel en général et des pistes de réflexion pertinentes quant à un engagement artistique dans la société contemporaine.
- L'outil majeur est la mise en place de Contrats de professionnalisation :
 - o Les salariés sont mis à disposition des 4 employeurs sur une durée totale de 980 heures dans l'année, pour travailler comme comédiens dans le cadre de 3 créations artistiques professionnelles (répétitions, représentations, tournées).
 - o Le reste du temps (600 heures), ces salariés bénéficieront d'une formation à visée qualifiante dans le cadre global de la professionnalisation.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- Le recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification semble en développement et fait l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics.
- Plusieurs exemples dans le secteur :
 - o le GEIQ Théâtre-Compagnonnage à Lyon en partenariat avec les Trois-Huit au nouveau théâtre du 8e, Macoco-Lardenois et Compagnie,
 - o le GEIQ porté par un collectif de cinq compagnies en Aquitaine et Midi-Pyrénées (dont le TNT Aquitaine et la Compagnie Tiberghien qui a créé une «troupe» de jeunes artistes, afin de leur assurer un travail constant, un espace de formation artistique permanente «sur le terrain»).

Type de publics visés : Permanents / intermittents / hors régime Spectacle Vivant et employeurs

Les Groupements d'employeurs « classiques »

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi

Objectif : Transformer des emplois précaires en emplois permanents

Publics : Employeurs et salariés des entreprises TPE et PME , des associations

Financement : l'Etat, le Département et la Région

Opérateur : Association mandatée par les financeurs pour la promotion de l'outil "Groupement d'employeurs" (sensibilisation des branches professionnelles, des porteurs de projets, des entreprises) et pour l'ingénierie en la matière (accompagnement des personnes et des entreprises dans la création d'un GE).

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- D'aucuns évoquent un développement prometteur de la mutualisation des emplois dans le secteur du Spectacle Vivant (cas des plateformes de production et de fusion dans le cirque par exemple). De nombreuses démarches d'étude de faisabilité de groupements ou de mutualisation de l'emploi au sein du Spectacle Vivant sont actuellement engagées (par exemple le CNAR Culture ou encore l'Agence Rhône-Alpes de services aux entreprises culturelles)
- Néanmoins, l'attachement des compagnies à disposer de leur propre administrateur serait susceptible de créer des résistances « culturelles » à la mise en place d'un tel dispositif pour les emplois administratifs.
- Exemple du programme R.E.L.I.E.R en Gironde. (Relancer un Environnement Local pour l'Innovation et l'Emploi culturel en Réseau) consacré à la coopération inter-associative.

Ce dispositif de mutualisation vise à consolider le fonctionnement des associations et à alléger leur charge administrative (Fonds Social Européen dans le cadre d'une convention signée entre le Conseil général)

Objectifs :

- Structurer des filières et des territoires autour de plates-formes de coopération, à pérenniser et à qualifier les ressources humaines des associations,
- Viabiliser les projets à long terme et renforcer la concertation des collectivités et institutions publiques.
- Accompagner les associations vers de nouvelles formes d'organisation du travail et vers des structures coopératives plus intégrées et à inciter au partage et au transfert des savoir-faire, au décloisonnement des champs d'action

Publics : les porteurs de projets qui contribuent à promouvoir la solidarité inter-associative et à consolider l'économie sociale et solidaire dans le secteur culturel : développement des ressources humaines (professionnalisation et pérennisation des emplois, amélioration de la formation...), mutualisation des outils de gestion et de production...

Modalités :

R.E.L.I.E.R. s'appuie sur la signature de contrats inter-associatifs et sur un référentiel des bonnes pratiques qui permettront aux associations concernées d'identifier et de réunir les conditions de réussite d'une mutualisation des ressources.

- Le contrat inter-associatif vaut pour une durée de trois ans non reconductible, par les associations, le Conseil général, la C.R.E.S.S. Il associe d'autres partenaires publics en fonction du champ d'action des associations : Etat, Conseil Régional, pays, intercommunalités, communes.
- Le contrat inter-associatif est constitué de plusieurs éléments :
 - Un accord sur des périmètres de mutualisation et des objectifs communs entre plusieurs associations et les signataires,
 - Un diagnostic et un accompagnement économique et juridique de chaque groupement par le DLA et par un cabinet d'étude en économie sociale et solidaire,
 - Des sessions de formation à la consolidation économique et juridique des groupements
 - La prise en charge financière (50 % par le Conseil Général, 50 % par le F.S.E.) des dépenses éligibles au F. S. E. en rapport direct avec l'action de mutualisation,
 - Une session de formation et un accompagnement aux outils et procédures de gestion du FSE

- **Exemple de groupements d'employeurs en Haute-Normandie**

- **Les regroupements ont concerné de 3 à 6 compagnies** et ont abouti à la création de postes aidés (comptables, de chargés de diffusion et de production) pour différents secteurs (rue, danse, théâtre) financés par le Conseil régional pendant six ans et de manière dégressive.
- La mise en oeuvre du groupement d'employeur a été réalisée avec l'appui du SYNAVI et d'un prestataire pour le montage des dossiers financiers.

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE)

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi

Objectifs :

- Faciliter l'insertion professionnelle des professionnels du spectacle
- Mutualiser les compétences et favoriser les dynamiques collectives interdisciplinaires dans le domaine culturel et artistique
- Offrir un cadre juridique et administratif, un suivi de gestion et un accompagnement individualisé propice à l'exercice et au développement de leurs activités créatrices d'emplois

Publics visés : Porteurs de projets artistiques ou culturels susceptibles créer leur propre emploi :

- Demandeurs d'emploi
- Salariés du Spectacle Vivant
- Bénéficiaires du RMI ou de l'ASS

Prescripteurs : ANPE /Région/IRMA/FNEIJMA Organisme de formation (ex :CEFEDM)

Financement multiples auxquels sont associés selon le cas :

- Le Fonds social européen
- Le PLIE (Plan Local d'Insertion pour l'Emploi)
- La DRTEFP
- Le Conseil Régional
- Les banques privées
- Le CNV
- La SACEM...

Opérateurs : CAE, organisme de formation

Modalités en 3 étapes :

- Accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet (étude de viabilité du projet, élaboration d'une stratégie commerciale, formations...) pendant les 3 premiers mois
- À partir des premiers bénéfices, le porteur de projet devient salarié de la coopérative
- Si son activité lui permet d'être indépendant, il devient entrepreneur associé.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- **Un recours encore expérimental**
- A noter deux initiatives dans le secteur artistique et culturel : ARTENRÉEL en Alsace (musicienne en éveil musical, professeur de danse...) et l'organisme CLARA rattachée à l'école ATLA.

Les dispositifs spécifiques au secteur du Spectacle Vivant

Les dispositifs « formation »

Type de publics visés : Tous

Prévention des risques auditifs et amélioration de la gestion sonore musicale (contrat d'objectif emploi formation région Rhône Alpes)

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des emplois.

Objectifs : Sécuriser les parcours d'emploi en renforçant les compétences

- Former des intervenants capables d'organiser et d'animer des formations en matière de gestion sonore musicale
- Former suffisamment de formateurs pour pouvoir couvrir le territoire national
- Intégrer la problématique de la gestion sonore musicale dans la formation initiale et continue des professionnels du spectacle vivant musical
- Améliorer la gestion sonore dans les lieux de concerts et les discothèques
- Responsabiliser et sensibiliser les professionnels des musiques actuelles (employeurs et salariés) aux risques auditifs et plus globalement à la gestion sonore
- Réduire les risques auditifs encourus par les professionnels et les publics
- Faire des professionnels des relais d'information vers les publics et les professionnels n'ayant pas suivi de formation

Public visé : formateurs des organismes de formation du spectacle vivant (organismes certificateurs en priorité), formateurs recrutés pas les relais régionaux d'AGI-Son, professionnels exposés :

- **Cibles principales** : les faiseurs de son (sonorisateurs, régisseurs, artistes), les personnes travaillant avec les faiseurs de son (éclairagistes, personnels de salle, de tournées, accompagnateurs de groupes...), les décideurs et les encadrants (producteurs, diffuseurs, exploitants de lieux, élus des collectivités territoriales...)
- **Cibles secondaires** : les bâtisseurs (acousticiens, architectes...), les acteurs de la prévention et du contrôle (personnels administratifs chargés du contrôle, organismes d'éducation à la santé, infirmières scolaires...)

Partenaires : DRTEFP, AMDRA, ADI-SON, Ministère de la Santé et des Solidarités, Partenaires sociaux, AFDAS, DRAC, Région, autres structures régionales (ex. ARCADE...)

Financement : DRTEFP, AFDAS, DRAS, Ministère de la Santé et des Solidarités, financements européens.

Modalités :

- Locaux : salle de concert pour recevoir la formation de formateurs
- Outils pédagogiques : synthèse des contenus de formation, outils pédagogiques pour formateurs

Les dispositifs «orientation / accompagnement»

Type de publics visés : Intermittents / Hors régime SV

Le Fond de professionnalisation et de solidarité

Dispositif d'aide et de soutien financier et professionnel aux artistes et aux techniciens intermittents du spectacle audiovisuel et du spectacle vivant pour subvenir aux besoins premiers et garantir la sécurisation des parcours professionnels.

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des carrières relayant le système d'indemnisation prévu au titre des annexes 8 et 10 des intermittents du spectacle.

Objectifs :

- Coordonner l'ensemble des actions des intervenants spécifiques du secteur et trouver des solutions pour les situations non traitées par les différents dispositifs auquel cas l'Etat finance ces actions subsidiaires
- Identifier les artistes et techniciens en situation sociale difficile et effectuer des propositions de soutien financier ou non adapté à leur situation
- Attribuer une aide sociale d'urgence pour parer "aux situations de grave détresse ou aux risques de désocialisation")
- Favoriser la pérennisation de l'emploi par le soutien d'actions innovantes
- Permettre un soutien financier au profit des artistes et techniciens (en fonction de leur ancienneté) se trouvant en fin de droits d'indemnisation mais ne pouvant pas bénéficier de l'allocation spécifique de solidarité (ASS)

Public visé : Les artistes et techniciens intermittents du Spectacle Vivant en recherche d'emploi :

- qui ne remplissent pas les conditions d'indemnisation requises au titre des annexes 8 et 10
- qui rencontrent une situation sociale difficile ou une situation professionnelle fragilisée

Conditions :

- Avoir travaillé 507 heures sur 12 mois soit le seuil d'affiliation au système d'indemnisation des intermittents du Spectacle Vivant
- Dans le cadre du Fonds de professionnalisation et de la solidarité, le calcul des heures travaillées prend en compte :
 - Les congés de maternité ou d'adoption, des congés liés aux accidents du travail au titre de 5 heures par jour ;
 - Les périodes de congé maladie de plus de 3 mois ou correspondant aux maladies dont le traitement est remboursé à 100 % par l'assurance maladie ;
 - Les heures d'enseignement dispensées par les artistes et les techniciens dans certaines structures, à hauteur de 120 heures par an (au lieu de 55 heures pour les seules annexes 8 et 10 ou 90 h pour les allocataires de plus de 50 ans)

Prescripteurs et/ou partenaires : Ministère de la Culture et de la Communication, ANPE Spectacle, et de la cohésion sociale, AFDAS, Centre médical de la Bourse

Financement : subvention de l'Etat et Audiens, financement par subsidiarité après intervention d'Audiens (action sociale professionnelle), de l'Afdas (financement de formations) et de l'ANPE-Spectacle.

Modalités:

- Le traitement des données recueillies par Audiens doit permettre d'identifier les artistes et techniciens qui dans les cinq dernières années :
 - sont sortis au moins une fois du régime d'assurance-chômage
 - ont eu un volume d'activité fixé autour du seuil minimum d'affiliation
 - perçoivent des revenus durablement faibles de leur activité.
- Les actions prévues dans la mise en œuvre du Fonds de la professionnalisation et de la solidarité :

1. Des allocations compensatoires spécifiques pour les affiliés non ayant droits ou en fin de droits :

- L'allocation transitoire (AT) calculée comme l'allocation de retour à l'emploi (ARE), plafonnée à 45 € par jour, et versée pendant 3 mois (au lieu de 8 mois avec le fonds transitoire)
- L'allocation de professionnalisation et de solidarité (APS) de même durée et de même montant que l'ARE ; dans ce cas, le calcul des heures travaillées intègre en plus la durée des congés maladie de plus de 3 mois et remboursés à 100% ainsi qu'un volume plus élevé des heures d'enseignement (120 heures).
- L'allocation spécifique de fin de droits (AFD) ne pouvant bénéficier de l'allocation spécifique de solidarité jusqu'à six fois dans leurs parcours professionnels. La durée de cette allocation, d'un montant de 30 € par jour serait modulable en fonction de l'ancienneté :
 - Pendant une durée de 2 mois pour ceux qui ont moins de 5 ans d'ancienneté ;
 - Pendant une durée de 3 mois, pouvant être versés jusqu'à 2 fois maximum pour ceux qui ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté dès lors d'une admission au bénéfice de l'ARE entre deux versements ;
 - Pendant une durée de 6 mois, pouvant être versés jusqu'à 3 fois maximum pour ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté, dès lors d'une admission au bénéfice de l'ARE entre deux versements.

2. Orientation vers les organismes professionnels soit pour l'attribution d'aides sociales gérées par Audiens et financées par les fonds sociaux des Institutions professionnelles aides d'urgence (retard de loyer, secours, etc), bourses d'études, prise en charge de cotisation santé, participation au financement de formation, etc... ; soit par l'Afdas (formation, reconversion), soit par l'ANPE Spectacle (retour à l'emploi).

3. Des aides et des actions favorisant le retour à l'emploi en partenariat avec l'ANPE Spectacle, l'AFDAS et AUDIENS :

- Entretien professionnel pouvant aboutir à des actions de soutien professionnel favorisant le retour à l'emploi aussi bien dans le secteur que dans un secteur voisin ou sous forme d'action de reconversion (ex : dispositif mis en place pour les danseurs et les circassiens)
- Aide à la préparation de la reprise d'emploi (pour les femmes enceintes, les artistes et techniciens au sortir d'un long arrêt)
- Aide à la mobilité professionnelle (aide au déménagement, frais de déplacement ou de résidence temporaire)
- Aide à l'accession à un métier (financements de matériels, de supports de promotion,...)
- Aide aux soins indispensables liés au métier exercé en liaison avec le Centre médical de la bourse (soins dentaire, optique, acoustique,...)

- Aide à la formation : secours financiers permettant de bénéficier d'un revenu minimum pendant une formation financée par un organisme tiers

L'itinéraire de réalisation artistique (projet expérimental Gironde)

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des carrières

Objectif :

- Coordonner l'accompagnement des professionnels du Spectacle Vivant sur des parcours transitionnels (*vs Accompagnement classique qui fragmente de la trajectoire des personnes sans tenir compte de l'ensemble des transitions inhérentes à l'organisation par projet propre à la création artistique*)
- Offrir un accompagnement individualisé sous forme de compagnonnage construit à partir du projet et du potentiel de la personne.

Publics visés :

- Les allocataires du RMI
- Les jeunes avec un projet professionnel, s'adressant à un organisme de formation,
- Des adultes en recherche d'emploi, inscrits à l'ANPE et/ou aiguillés par une AGI, (Agence Girondine d'Insertion)
- Des porteurs individuels de projets.

Prescripteur : ANPE /service public de l'emploi, organismes de formation

Opérateurs :

- Service public de l'emploi
- Entreprises et organisations d'employeurs encadrées par la signature de conventions tripartites entre bénéficiaire, institution, entreprise.

Financement : Cofinancement entre la Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire, l'Etat et le Conseil Régional d'Aquitaine.

Modalités :

- Tutorat sur mesure à partir du projet individuel, se déroulant sur plusieurs années, réparti entre plusieurs opérateurs en fonction de leurs spécificités
- 6 phases plus ou moins longues en fonction des besoins des candidats : définition et diagnostic du projet, orientation, formation initiale ou complémentaire, ingénierie du projet, essais, mises en pratiques, insertion en milieu professionnel, prospection, évaluation finale.
- Le contenu de chaque phase est déterminé contractuellement avec chacun des candidats à partir de leurs besoins, exprimés ou latents, et des contraintes identifiées.
- A chaque phase, un ensemble partenaires – tuteurs est désigné et se réunit au sein d'un réseau.

Les partenaires sont sélectionnés en fonction de leurs champs d'intervention (formation, production, diffusion...) et de leurs registres (musique classique ou actuelle, arts visuels, audio-visuel, patrimoine) En contrepartie, ces partenaires bénéficient d'un soutien des institutions concernées, elles-mêmes solidaires du dispositif.

- Les partenaires des IRA comprennent :
 - o Les structures de formation,
 - o Les structures de production et de diffusion,
 - o Le service public de l'emploi qui reste le maître d'ouvrage du dispositif.

Les Dispositifs de reconversion ou de classement des salariés permanents au sein de l'entreprise (Opéra National de Lyon)

Type d'accompagnement : Accompagnement des parcours et des carrières

Objectif : Accompagner les salariés permanents dans leur reconversion ou leur reclassement au sein de l'entreprise

Publics visés :

- Artistes danseurs de l'Opéra qui remplissent les conditions requises en termes d'âge (33 ans), ou d'ancienneté (de 6 à 11 ans) ou de risques de santé (victime d'accidents)

Prescripteur : Employeur , Commission formation de la ville

Financement : Collectivités locales (commune) ou Employeur selon le cas

Opérateur : Conseiller d'orientation de la ville, partenaires ergonome et médecin du travail, organisme de formation

Modalités :

- Un entretien avec le conseiller d'orientation de carrière de la Ville
- Une période de reconversion d'un an sous contrat de travail spécifique
- Une prise en charge partielle ou totale d'une formation

Pratiques d'utilisation :

- Opéra National de Lyon, du Rhin, de Bordeaux , Paris : modalités variables
- A noter que des dispositifs similaires existent également au sein des Orchestres permanents (réintégration en musicien du rang avec des arrangements (cf. l'association française des orchestres)

Type de publics visés : TOUS (permanents/intermittents/hors régime Spectacle Vivant et employeurs)

L'IRMA (Centre d'Information et de Ressources pour les Musiques Actuelles)

Rappel : Association loi 1901 créée depuis 1994 et conventionnée par le ministère de la Culture et de la Communication qui regroupe le **CIJ** (Centre d'information du jazz), le **CIMT** (Centre d'information des musiques traditionnelles et du monde), et le **CIR** (Centre d'information rock, chanson, hip-hop, musiques électroniques). L'IRMA est aussi un centre de formation sur les techniques et la gestion des musiques actuelles dans le Spectacle vivant.

Objectifs :

- Mettre en lien l'ensemble du réseau des acteurs des musiques actuelles (artistes, techniciens, agents, directeurs,...)
- Offrir un espace d'échanges de pratiques et de réflexions sur le secteur.

Publics visés : L'ensemble des acteurs des musiques actuelles :

- Artistes interprètes des musiques actuelles
- Techniciens des musiques actuelles
- Employeurs (et futurs employeurs) du Spectacle vivant
- Agents, Tourneurs et Managers

Financement : Financement sous forme d'économie mixte avec des fonds privés (Adami, SPPF, SACEM, FCM), du mécénat et des fonds publics (Ministère de la Culture, Région).

Prescripteurs/partenaires : La Sacem, l'ADAMI, le SPPF, la Manufacture chanson, Cité de la Musique, Studio des Variétés, Francophonie Diffusion,...

Modalités :

Les types de prestations offerts :

- Prestations de service facturées pour des commanditaires privés ou publics (ex : bilans de compétences en tant que prestataire de l'ANPE)
- Sollicitation de financements pour des actions conduites en partenariat (ex : expertise des organismes de formation en tant que prestataire de l'AFDAS, de l'Etat ou des Collectivités territoriales)
- Organisation et animation de table rondes, de conférences et de formations sur les musiques actuelles (à titre gratuit ou payant) : aspects de gestion, de droits, de comptabilité des métiers et statuts du spectacle vivant, aspects de la communication et des partenariats et la gestion des réseaux dans les musiques actuelles
- Prestations de relais des offres d'emploi et de stage dans les musiques actuelles
- Conception d'outils et de bases de données sur les musiques actuelles
- Prestations de conseils sur la gestion de structure et de statut et le montage de projet
- Conduite d'actions et d'études sur les musiques actuelles (acoustique, sociologie) en collaboration avec des chercheurs et des universitaires
- Rédaction d'ouvrages spécialisés

Hors les Murs (Centre de ressources pour le secteur des arts de la rue et des arts de la piste)

Objectifs :

- Mettre en lien l'ensemble du réseau des acteurs des arts de la rue et des arts de la piste (artistes, techniciens, exploitants, directeurs,...)
- Offrir un espace d'échanges de pratiques et de réflexions sur le secteur, mettre à disposition conseils, outils (bases de données, documentation) et moyens développement au service de l'ensemble des professionnels. Hors Les Murs est aussi un centre d'édition d'ouvrages spécialisés

Publics visés :

- L'ensemble des acteurs des arts de la rue et des arts du Cirque (artistes et techniciens isolés, compagnies,...)
- Depuis peu, d'autres acteurs connexes comme les plasticiens, les architectes, les professionnels de l'urbanisme en lien avec le développement des arts circassiens et urbains.

Financement : Financement sous forme d'économie mixte avec des fonds publics et privés (mécénat par exemple).

Partenaires :

- La FAI AR (la formation avancée et itinérante des Arts de la Rue)
- Le CNAR (Centre National des Arts de la Rue),
- L'AGECIF
- L'Espace Catastrophe
- L'Atelier 35
- La SACD
- L'association des professionnels des arts de la rue...

Modalités

Les types de prestations offerts :

- Organisation régulière de rencontres professionnelles pour favoriser l'échange, le débat, l'analyse sur telle ou telle question (rencontres nationales par secteur, rencontres thématiques, rencontres avec les autres centres de ressources du spectacle vivant)
- Pilotage et réalisation d'études notamment sur le développement culturel et la formation dans le secteur avec des intervenants extérieurs missionnés, sur des questions relatives aux secteurs, principalement le développement culturel et la formation.
- Prestation de conseils à l'intention des professionnels (compagnies, exploitants) du secteur notamment pour l'élaboration de leurs projets, le montage de dossiers et toute question d'ordre administratif, juridique et fiscal et toute question de développement culturel.
- Organisation d'une session de formation avec l'Agecif
- Mise à disposition d'ouvrages, de revues spécialisées, de documentation universitaires en plusieurs langues, d'outils et de bases de données avec la présence d'une bibliothèque et d'une vidéothèque
- Mission d'éditions d'ouvrages spécialisés sur la question des arts de la rue et des arts du cirque et pilotage du magazine culturel *Stradda*.
- Mission de relais des offres d'emplois et de stages et des offres de formation du secteur.
- Participation à des travaux pour le développement et la structuration des Arts de la rue et des arts de la piste à l'échelle européenne
- Mission de secrétariat général au sein du Comité National de pilotage du Temps des Arts de la Rue

Le CND – Centre National de la Danse

Rappel : Le Centre national de la danse qui regroupe au sein de son réseau : la maison des compagnies et des spectacles, l'institut de pédagogie et de recherches chorégraphiques, le **département des métiers**, le département du développement de la culture chorégraphique.

Objectifs :

- Mettre en lien l'ensemble du réseau des acteurs de la danse et permettre une circulation permanente entre l'accès à la culture chorégraphique, la création et la diffusion des œuvres et la pédagogie des différents styles de danse.
- Accompagner les danseurs dans les différents aspects de leurs activités (développement de la culture chorégraphique, soutien à la création et la diffusion, organisation de formation...)

Publics visés : L'ensemble des acteurs des acteurs de la Danse dans la pluralité des styles artistiques

Financement : Financement sous forme d'économie mixte et des fonds publics (en large majorité), des fonds privés, du mécénat, l'exploitation de certains services payants.

Partenaires

- Au niveau national et régional : Le Ministère de la Culture et de la Communication, le Ministère de la Cohésion sociale, le Ministère de la Jeunesse et des Sports, le Conseil régional Rhône Alpes, le Conseil Général de Seine St Denis, La Ville de Pantin, la Région Ile de France, l'Adami, la Maison de la Danse, la SACD, le Théâtre National de la Colline, le Plateau – FRAC Île-de-France, le Palais de Tokyo –, le Centre national de la danse de Pantin, AFDAS, ANPE...
- Au niveau international : IDEE, Theorem, FUSED, Areowaves, Repérages, CORD, SDRH,....

Modalités :

- Prestations générales de développement de la culture chorégraphique, avec la création d'une médiathèque spécialisée en danse, la création d'un pôle image, le soutien à la recherche et la politique de réactualisation du patrimoine (programme éditorial) et l'organisation d'expositions, de colloques et de rencontres ;
- Soutien à l'effort de création et de diffusion d'œuvres chorégraphiques, dans la diversité de ses créateurs ;
- Mise à disposition d'un environnement pédagogique de haut niveau tourné vers la recherche, l'expérimentation et l'accès aux répertoires pour les artistes chorégraphiques et les enseignants de la danse : formations diplômantes, formation continue, entraînement régulier du danseur, formation de formateurs, interfaces avec la pratique amateur
- Prestation de conseil et de soutien personnalisé aux professionnels de la danse dans l'exercice de leurs métiers, en matière d'emploi, de formation, de droit social, de santé, de reconversion ; Partenariat avec l'ANPE et l'AFDAS un fonds multipartite d'aide à la reconversion géré par l'AFDAS (300 000€)
- Entretiens professionnels individualisés au sein du département des métiers
- Diffusion d'offres d'emplois
- Organisation de rencontres thématiques sur la vie professionnelle (reconversion, gestion d'une compagnie...)
- Prestation de sensibilisation avec des activités de proximité en faveur des jeunes (notamment en Seine St Denis) et des propositions de «parcours» personnalisés qui leur permettent de se familiariser avec l'art chorégraphique et développer un rapport privilégié et innovant entre les artistes, les œuvres et les publics ;
- Mise à disposition des studios de répétition pour des compagnies régionales à titre ponctuel

Type d'accompagnement : Informer, conseiller les salariés et les entreprises

Objectifs :

- Mettre en lien l'ensemble du réseau des acteurs du théâtre public et privé
- Permettre l'accès à la culture théâtrale en orientant les demandes vers des réseaux plus spécifiques.

Publics visés : L'ensemble des acteurs principalement artistiques du Théâtre (comédiens professionnels et apprentis, metteurs en scène, écrivains, ...)

Financement : Financement avec des fonds publics

Partenaires : Ministère de la Culture, Organisme de formation La Belle ouvrage, France Culture, Conservatoire National Supérieur d'Art dramatique,....

Modalités :

Les types de prestations offerts :

- Recensement, centralisation et indexation de tous les spectacles des saisons en cours
- Gestion du dispositif de l'ensemble des textes dramatiques d'auteurs vivants ayant obtenu l'aide à la création
- Gestion de projets innovants (le festival itinérant « Scènes Grand Ecran » sur le cinéma et les arts de la scène, le dispositif les Improvisés du Théâtre, programmes de lectures de texte,..)
- Prestations de conseils sur les métiers et les formations et sur la réglementation applicable au spectacle vivant et offre de permanence juridique
- Mise à disposition de ressources documentaires et visuelles (plus de 8000 ouvrages et une vidéothèque des films rares sur le théâtre, bibliographies, liste des théâtres par « labels » et des lieux de répétition, liste des formations et des stages d'été en arts du spectacle, fiches juridiques, fiches sur les métiers du spectacle vivant, ...)
- Mission d'édition de guides professionnels (Guide annuaire du spectacle vivant, le théâtre à l'écran, le guide de la diffusion théâtrale)
- Pilotage et rédaction de périodiques (les Bulletins du CNT)

Le Comité Consultatif pour l'Emploi des Professionnels de l'Audiovisuel et du Spectacle Vivant : élargissement de son champ d'action (évolution depuis sa création le 15/07/2002)

Objectifs :

- Créer et maintenir un espace de concertation et favoriser les échanges entre les représentants des professionnels du spectacle vivant et le réseau Spectacle de l'ANPE
- Contribuer à l'harmonisation des approches, construire un cadre partagé d'informations et d'analyse prospective de l'emploi et de la formation, créer un cadre de veille
- Mettre en œuvre des actions communes d'information et de conseil en direction des professionnels du spectacle

Publics visés :

- Salariés permanents ou intermittents
- Demandeurs d'emploi
- Chefs d'entreprises, recruteurs potentiels

Modalités

- Utilisation des mesures pour l'Emploi
- Veille sur l'évolution des offres d'emplois et des métiers concernés
- Développement de prestations ANPE en direction de professionnels du spectacle
- Observation de l'Emploi et des qualifications, des mutations su secteur et des attentes des professionnels.

L'ADDM / ARDM – Association départementale / régionale pour le développement de la musique et de la danse

Type d'accompagnement : Participer à la structuration du réseau en facilitant l'accès aux spectacles et aux pratiques artistiques au niveau départemental en partenariat avec les acteurs culturels du département, le service culturel du Conseil général et la Direction régionale des affaires culturelles

Objectif :

- Coordonner les pratiques, les offres d'emplois et les enseignements artistiques au niveau départemental
- Proposer un centre de ressources (informations et conseils) aux différents acteurs du spectacle vivant et un rôle d'expertise en terme de diagnostic et d'études
- Concevoir et mettre en œuvre des actions partenariales de développement de la pratique artistique et les dispositifs d'informations y afférant

Publics visés :

- L'ensemble des acteurs du spectacle vivant du département

Prescripteur : Conseil général, Etat, et conseil régional

Financement : Conseil général et Etat

Modalités :

- **Prestations d'accompagnements en terme de conduite d'entretiens de projets professionnels** auprès de 57 personnes pour l'ADDM Maine et Loire (à l'intention de 35 bénéficiaires du RMI et de 22 jeunes de moins de 25 ans). Les projets professionnels se répartissent de la façon suivante : 47 % en musique, 22 % en chanson, 12 % en techniques lumières et son, 10 % en administration de spectacle, 5 % en organisation de spectacle, 4 % en danse.
- **Prestations d'études** : exemple de l'ADDM Côtes d'Armor avec plusieurs études publiées sur les musiques actuelles, la pratique du théâtre, la musique et la danse bretonne, l'enseignement musical,....
- **Conception de revues** : exemple la revue bi annuelle « Ficelle » de l'ADDM Côte d'Armor tirée à plus de 9000 exemplaires et consacrée à la vie musicale et chorégraphique du département
- **Prestation de formations** : exemple le dispositif « 34 Tours » proposé par l'ADDM de l'Hérault qui a pour objectif d'aider à la préparation scénique des groupes de musiques actuelles héraultais pour deux groupes sélectionnés par an : mini résidence de 3 jours sur la scène de la salle Victoire 2 à Montpellier accompagné par un intervenant choisi en fonction des besoins spécifiques de chacune des formations artistiques. Ces besoins seront évalués lors d'un diagnostic scénique préalable.
- **Montage de partenariats inter départemental** : exemple de partenariat de l'ADDM de l'Hérault, de l'ADDMD de l'Aude et de l'ADDA / Scènes croisées de Lozère sur le projet « Vice Versa » dont l'objectif est de promouvoir trois groupes de musique actuelle issus des trois territoires locaux au delà des frontières de chacun des trois départements.
- **Conduite de projets multi -acteurs Spectacle Vivant/ emploi** : organisation de rencontres et mise en réseau des opérateurs du secteur culturel et du secteur de l'emploi et de l'accompagnement des parcours et des carrières. **Exemple du projet PIC EQUAL** «Vaucluse Inn Art en scènes solidaires » financé par le FSE et le Conseil général.

Objectifs :

- Former et informer les acteurs de l'emploi et de l'insertion et de la création d'activités aux spécificités du secteur culturel
- Mettre en cohérence les ressources, les outils et les structures du territoire en créant une fonction ressource "emploi culturel"
- Imaginer des dispositifs d'insertion et d'accompagnement de parcours pour les professionnels du spectacle vivant
- Mutualiser les ressources humaines sur le département en utilisant notamment les outils "groupement d'employeurs" et "couveuse"
- Accompagner et optimiser la qualification des professionnels, notamment dans des démarches de VAE de bilan de compétences
- Veiller à une égalité des chances identiques entre les hommes et les femmes

Publics visés :

- Les professionnels diplômés en difficulté d'insertion
- Les salariés en réflexion sur leur évolution de carrière

La Cité de la Musique

Rappel : Site créé en 1995 destiné à être un lieu d'échange au travers de ses concerts, son musée, ses expositions, ses centres de documentation et ses activités pédagogiques et éditoriales destinés aux adultes et aux jeunes

Objectifs :

- Mettre en lien l'ensemble du réseau des acteurs de toutes les musiques (actuelles, lyriques, contemporaines, anciennes,...)
- Offrir un espace d'échanges de pratiques et d'enrichissement culturel

Publics visés : Les professionnels et les amateurs de la musique sous toutes ses formes

- Artistes auteurs compositeurs interprètes
- Employeurs (et futurs employeurs) du Spectacle vivant
- Amateurs mélomanes

Financement : Fonds publics du Ministère de la Culture et de la région Ile de France

Prescripteurs/partenaires :

Modalités :

Les types de prestations offerts :

- Organisations de visites guidées du Musée de la musique et ateliers de pratiques musicales pour les amateurs
- Animation de « Master classes » destinés aux futurs professionnels. Ces projets permettent de côtoyer les artistes professionnels programmés en concerts et de les rencontrer dans un contexte pédagogique.
- Prestation de formations professionnelles « Du projet à la carrière – la professionnalisation du musicien »
- Animation de journées d'études, de colloques, de forums et de rencontres professionnelles
- Publication d'ouvrages spécialisés sur la musique et son environnement artistique et professionnel
- Mise à disposition d'un centre de ressources documentaires complet avec une médiathèque, une bibliothèque musicale, une base de données « ressources musique et danse » reliée à l'ensemble des centres de ressources territoriaux de France
- Animation d'un observatoire de la musique (études et statistiques)

Le CNAC -Centre National des Arts du Cirque -

Rappel : Le CNAC est un établissement de formation supérieure et de recherche du ministère de la Culture et de la Communication, dépendant de la Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles.

Objectifs : Mettre en lien l'ensemble du réseau des acteurs du cirque et des arts de la rue et plus globalement l'ensemble des acteurs artistes et techniciens du spectacle vivant en proposant des activités de formation initiale et continue et un centre de ressources documentaires sur le cirque traditionnel et surtout contemporain.

Publics visés :

- Les acteurs artistes et technicien du cirque et surtout du cirque contemporain (intermittents et salariés)
- Les acteurs artistes et techniciens du spectacle vivant ouverts à l'inter-disciplinarité

Financement :

Financement avec les fonds publics du Ministère de la Culture et du Conseil général de la Marne

Partenaires : Ministère de la Culture, Ministère de l'Education nationale, Conseil général de la Marne, Université de Reims Champagne Ardennes...

Modalités et processus :

Types de prestations offerts :

- **Centre de formation initiale par le biais de l'Ecole supérieure du Cirque de Chalons interne au CNAC** : proposition de deux années de formation supérieure consacrées à la maîtrise technique d'une discipline de cirque choisie par l'étudiant et à son approfondissement artistique sanctionnée par l'obtention du DMA, diplôme des métiers des arts du cirque, de niveau III (BAC + 2), diplôme reconnu par l'Education nationale et le ministère de la Culture et de la Communication.
- **Centre de formation permanente continue** à l'intention des artistes professionnels avec une offre organisée en cycle de longue durée sur plusieurs sessions d'une semaine. Pour engager cette réflexion, différents acteurs de la Recherche en art dans les universités et écoles supérieures se voient confier une thématique, et animent une plate-forme de collaboration pour permettre aux participants d'accéder à leurs territoires de recherche et d'échange.
- **Centre de ressources documentaires et multi médias** :
 - Mise à disposition de 4 500 ouvrages (dont un millier en langues étrangères) sur toutes les thématiques des arts du cirque ainsi que sur les "arts frères" : musique, danse, théâtre, marionnette, arts plastiques et le sport et mise à disposition d'un millier de vidéos (compagnies de cirque contemporain, spectacles du CNAC et de l'ENACR...) pouvant être visionnées sur place.
 - Mise à disposition de 13 000 contacts artistiques et de 5 000 références bibliographiques
 - Mise à disposition de dossiers documentaires transversaux créés afin de répondre à une demande spécifique
 - Prestations de captation des événements et des activités hors les murs (Hors pistes, actions Politique de la Ville, École en piste)
- **Centre de recherches** :
 - **Avec le laboratoire Nomade** ayant pour mission d'organiser les activités itinérantes émanant du Centre national des arts du cirque dans le cadre du volet culture de la Politique de la Ville (interventions dans des quartiers sensibles, travail de socialisation dans des cités en

Champagne-Ardenne et Provence Alpes Côte d'Azur, formation de formateurs dans le domaine de la médiation culturelle,...)

- ***Avec le département de recherche sur la prévention des risques*** qui pour objectif une étude approfondie du mouvement, afin de réduire les blessures liées à une activité physique intense et d'améliorer la sécurité en développant un matériel adapté à l'activité des arts du cirque en partenariat avec l'Université de Reims Champagne-Ardenne (UFR STAPS)

Dispositifs Emploi / entreprise

Type de publics visés : hors régime Spectacle Vivant et Intermittent

Le Dispositif « Postes d'Agents de Développement Artistique et Culturel »

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi

NB : Ce dispositif s'inscrit dans l'ensemble des dispositifs des contrats aidés financés par les collectivités locales (Emplois tremplins, Emplois associatifs, Emplois « Nouvelles Activités, Nouvelles compétences ») mais est spécifique au secteur culturel

Objectif :

- Créer des postes d'agents de développement artistique et culturel en CDI
- Soutenir les initiatives culturelles génératrices d'emplois destinés à mieux communiquer et diffuser la création

Public visé : Cadre ou un agent de maîtrise en priorité

Les fonctions concernées par ce dispositif sont celles liées aux domaines suivants : administration, gestion, production, diffusion, communication, développement des publics et fonction de la direction artistique, direction technique.

Depuis 2006, le dispositif est ouvert aux postes artistiques.

Prescripteur : Entreprise, associations, centre de ressources et d'appui aux entreprises

Financement : Conseil régional

Opérateur : Les entreprises culturelles régionales de création et de diffusion pouvant justifier :

- De 2 ans d'existence
- D'un fonds de financement propre du poste de 30 000 euros, ce qui peut encourager la mutualisation de poste avec d'autres compagnies pour les plus petites structures
-

Modalités : Appui financier sur 3 ans sous la forme d'une subvention dégressive plafonnée à 16 769 euros pour la première année, 12 196 euros pour la deuxième année, 9 147 euros pour la troisième année.

Pratiques d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

Exemple dans la région PACA qui propose ce contrat aidé¹⁰⁷ : En 2004, 45 postes ont été créés dont 58% dans le domaine du spectacle vivant. L'enveloppe affectée en 2004 à ce dispositif s'est élevée à 1 353 731 euros.

¹⁰⁷ A noter que la Région PACA ne propose pas de dispositif d'« Emploi Tremplin » ou « Emploi Associatif »

Les Dispositifs d'insertion et de portage de projet dans le secteur de la DANSE

Type d'accompagnement : Aide à l'emploi

Objectif : Appuyer la production ou la reprise de projets individuels artistiques via des structures « accompagnatrices » de portage de production

Publics visés : Tout porteur individuel de projet sans compagnie

Prescripteurs : Les centres de ressources du secteur du Spectacle Vivant (le CND par exemple)

Financement : Ministère de la Culture

Opérateur : Les centres chorégraphiques et les ballets et les écoles supérieures et les Conservatoires de région

Pratique d'utilisation dans le Spectacle Vivant :

- Par exemple, le dispositif de l'accueil studio étendu aux centres de développement chorégraphique
- Les données sur les pratiques d'utilisation de ce dispositif dans le secteur seront complétées ultérieurement sous réserve de leur disponibilité.

Les dispositifs spécifiques aux autres secteurs d'activité

Les dispositifs « Orientation/ accompagnement »

Secteur SPORT

Programme d'accompagnement du projet de vie des sportifs de haut niveau à l'Institut National du sport et de l'éducation sportive (INSEP)
--

Objectif :

- Accompagner les sportifs de haut niveau dans la gestion de leur projet de vie global
- Anticiper les reconversions précoces, les accidents physiques et les ruptures de parcours.
- Faciliter la continuité de la carrière professionnelle dans les secteurs sportif et non sportif.

Financement :

- Les fédérations sportives employeurs du sportif de haut niveau
- Les collectivités territoriales (conseil général et conseil régional)

Prescripteur : INSEP

Opérateur : Cellule de suivi socio professionnel de l'INSEP dont :

- 2 emplois à temps plein
- 2 emplois vacataires (120 heures par mois)
- stagiaires réguliers (étudiants 3^{ème} cycle psychologie)

Publics visés: Les sportifs de haut niveau en formation à l'INSEP

En 2006 , sur les 750 sportifs de haut niveau pris en charge par l'INSEP, 260 d'entre eux ont bénéficié de ce programme d'accompagnement.

Partenaires mobilisés :

- Le Ministère du Sport et de la jeunesse via la DRDJS -Ile de France :
- Les Correspondants fédéraux des fédérations sportives en charge de l'accompagnement du parcours des sportifs
- Des cabinets de conseil et d'accompagnement de projet professionnel (bilan personnel, élaboration de projet professionnel , technique de recherche d'emploi...)
- Un cabinet de recrutement spécialisé auprès des entreprises susceptibles d'aménager les conditions d'emploi pour des sportifs
- Les Universités avec lesquelles l'INSEP négocie les conditions de suivi de la formation selon les contraintes du sportif
- Les différents départements de l'INSEP en charge de l'accompagnement du sportif : suivi médical et psychologique, formation, entraînement...

Le partenariat entre l'INSEP et la DRDJS est fondé sur une convention d'objectifs et de moyens concernant un même public (les sportifs de haut niveau) et un même territoire (l'île de France). Une approche partenariale équivalente se développe avec les Centres Régionaux d'éducation populaire et de sport (CREPS).

Concrètement, ce partenariat répartit les responsabilités de la gestion du dispositif selon les compétences et permet de mutualiser les moyens (travail commun dans la recherche de partenaires,

communication commune et représentation mutuelle lors des rencontres avec les autres parties prenantes). Ce partenariat étroit implique une communication permanente voire quotidienne (mail, échanges téléphoniques...)

Modalités :

1) Une stratégie d'accompagnement fondée sur le projet de vie du sportif.

Cette démarche d'accompagnement s'appuie sur approche globale des problématiques que rencontre le sportif dans sa carrière.

L'accompagnement articulé autour du projet de vie correspond à l'approfondissement de la démarche initialement établie pour les sportifs qui s'appuyait sur un « double projet » de formation. Mais, dans de nombreux cas, les projets mis en place par les sportifs se révélaient incohérents et inefficaces (abandon des études, manque d'orientation...).

2) Une démarche articulée autour de 9 programmes d'accompagnement, coordonnés par la cellule de suivi socio professionnel.

Selon les besoins du sportif, la prise en charge est effectuée par des intervenants internes spécialisés (suivi psychologique, médecin sportif...) ou externes (cabinets de conseil ou de recrutement, universités...)

- *Objectif du programme « Orientation de vie »* : identification des ambitions sportives, de la situation sociale et des moyens d'évaluation de la progression de la performance
- *Objectif du programme « Formation »* : engager la poursuite d'études, la réalisation de formations initiales ou continues parallèlement ou ultérieurement à la carrière sportive
- *Objectif du programme « Accès à l'emploi »* : permettre l'entrée dans l'univers professionnel (CDD, jobs, mission d'intérim, stages)
- *Objectif du programme « Carrière professionnelle »* : favoriser la conduite d'une activité professionnelle en parallèle pour garantir l'avenir professionnel après la carrière et éviter la reconversion (Il s'agit d'obtenir un contrat de travail et non pas d'une action de sponsoring).
- *Objectif du programme « Gestion de la carrière sportive »* : accompagner le sportif pour gérer les différents aspects concrets juridiques, financiers ou relationnels liés à son statut : relations médiatiques, contraintes fiscales liées aux aides et aux primes, gestion des contrats de partenariat publicitaire, gestion du patrimoine...
- *Objectif du programme « Suivi de santé »* : garantir un suivi médical, psychologique et physiologique des sportifs et une information continue sur les bonnes pratiques et les risques
- *Objectif du programme « vie sociale et culturelle »* : garantir l'équilibre entre la vie privée et la vie sportive
- *Objectif du programme « développement de la performance sportive »* : Optimiser la performance du sportif (gestion des rythmes d'entraînement et de la participation aux compétitions sportives)
- *Objectif du programme « Conditions de vie »* : prendre en charge les soucis du quotidien : logement, ressources financières, protection sociale.

3) Une mise en œuvre basée sur des entretiens réguliers avec les sportifs

- *Un entretien initial* : Évaluation des ressources, de l'impact des projets sur la carrière sportive, élaboration d'un échéancier, vérification de l'articulation de la cohérence avec la carrière sportive.
- *Des entretiens de suivi* : au minimum annuels voire davantage selon le besoin d'encadrement du sportif ; ils peuvent être effectués à distance si le sportif est à l'étranger (webcam).
- *Des entretiens de « remédiation »*, en cas de blessure ou d'arrêt, pour redéfinir le plan d'actions programmé lors des entretiens précédents.

L'accompagnement d'un sportif représente entre une heure et 10 jours pour la cellule de suivi par an.

Les perspectives du projet :

- La mise en place d'un travail en réseau avec les correspondants régionaux chargés du suivi du parcours du sportif au sein des directions régionales des Sports ; l'Insep porterait le pilotage opérationnel du réseau.
- L'enjeu de ce réseau sera d'identifier des pôles de ressources référents en termes de méthodologie afin de mutualiser les bonnes pratiques (sur une démarche, l'utilisation de l'outil...).
- Le développement de la coopération avec les entreprises : sensibilisation des sportifs aux métiers de l'entreprise et sensibilisation des entreprises sur la valeur des sportifs comme salariés en s'appuyant sur les contrats d'insertion professionnelle (Aide spécifique de l'Etat pour les entreprises accueillant des sportifs de haut niveau en leur sein)
- L'élaboration d'une cartographie de compétences du métier de sportif de haut niveau pour faciliter la valorisation des profils sportifs auprès des employeurs et la mise en œuvre de la VAE.

Type d'accompagnement : Accompagner la gestion de la carrière et la seconde carrière des danseurs

Objectif :

- Aider les danseurs à mieux vivre les diverses phases de transition liées à leur cheminement artistique, professionnel et personnel et ce, qu'ils soient en début de carrière, à mi-carrière ou en période de retrait.
- Offrir un lieu de ressources à la communauté de la danse et au public dans son ensemble, en offrant des séminaires, du matériel éducatif, des contacts utiles et de l'information. Le Centre apporte son soutien aux activités qui améliorent les conditions socio-économiques des artistes.

Financement : Le financement de Patrimoine canadien (équivalent du Ministère de la Culture) représente près de 75% des revenus du Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD). Les autres revenus proviennent des membres, de dons et de levées de fonds auprès de mécènes privés.

Publics visés: uniquement les danseurs professionnels (danseurs de compagnies de danse, danseurs indépendants et personnel artistique de la danse), membres du Centre de ressources et transition pour danseurs soit près de 400 danseurs professionnels.

Le tarif d'adhésion pour un individu dont les revenus représentent 7 500 \$ ou plus est de 1 % du salaire brut annuel jusqu'à un maximum de 250 \$ par an. Si les revenus représentent moins de 7 500 \$, la cotisation est de 75 \$.

Opérateur : Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD) créé en 1985

Modalités :

Le CRTD offre à chacun de ses membres une gamme de services dédiés aux danseurs en transition. Les membres choisissent les services répondant le mieux à leurs besoins.

Les aides recouvrent de manière assez systématique le service de conseil professionnel (personnalisé, en séminaire, par « hot line ») et l'octroi de bourses (études, création d'entreprise, prise en charge de programmes de formation). Les aides financières attribuées permettent pour la plupart des pays d'accéder à des programmes de reconversion pluriannuels (d'une durée totale maximale variant selon les cas de 2 à 5 ans).

1) Des services de consultation offerts gratuitement aux membres :

- Pédagogique : Consultation avec des conseillers pédagogiques.
- Professionnelle : Consultation individuelle avec des conseillers en orientation (pour aider les danseurs qui se dirigent vers une carrière dans les métiers associés à la danse ou dans d'autres domaines).
- Financière et juridique : Consultation avec des conseillers financiers et juridiques.
- Personnelle : Consultation avec des psychiatres, psychologues, psychothérapeutes et conseillers personnels.

Chaque membre, indépendamment de son nombre d'années en tant que membre, peut bénéficier gratuitement d'un service de consultation personnalisé jusqu'à concurrence de 1 000 \$. Ce service inclut l'orientation professionnelle.

2) Des Bourses du Fonds des danseurs :

Le Centre offre des bourses de formation pratique, de recyclage professionnel et de subsistance. Les bourses sont mises à la disposition des membres qui souhaitent poursuivre leur carrière active en danse ainsi qu'à ceux qui y mettent fin de façon permanente. Le droit aux bourses de recyclage professionnel et de subsistance est déterminé en fonction de la durée de la carrière de scène, du nombre d'années d'adhésion au CRTD et de l'âge de l'artiste.

Près de 60% du budget du CRTD sont alloués directement aux programmes et services offerts selon la répartition suivante :

- Bourses de subsistance 43 %
- Services de consultation : 30 %
- Bourses spéciales ou de subsistance 27 %

Remarques :

- Organisme d'envergure nationale dont les bureaux sont situés à Montréal, Toronto et Vancouver, le CRTD compte aussi des représentants régionaux bénévoles à Winnipeg et Calgary. Ces représentants sont tous des professionnels de la danse œuvrant de façon régulière au sein de l'organisme.
- Dans le monde, 3 « centres de reconversion » dédiés aux danseurs professionnels, similaires au CRTD, existent en Grande-Bretagne, aux États-Unis, aux Pays-Bas.

Toute proportion gardée, les structures créées à l'étranger pour répondre aux besoins des danseurs en reconversion sont **des structures ad hoc** ; elles **combinent en quelque sorte, en un seul lieu, les prestations qui leur sont offertes en France par plusieurs institutions : ANPE, AFDAS, UNEDIC, Centres de ressources (CND par exemple) et AUDIENS**. Mais l'impact des efforts déployés de ces centres semble toutefois modeste. Soulignons que le mode de financement et le statut des « centres » reflètent, au moins partiellement, l'organisation de la protection sociale de chaque pays.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Source : , du travail et de la cohésion sociale, Ministère de la culture et de la communication « La reconversion des danseurs, une responsabilité collective » rapport présenté par Anne CHIFFERT, inspectrice générale de l'administration des affaires culturelles et Maurice MICHEL, inspecteur général des affaires sociales, Septembre 2004.

Accompagnement à la gestion des ressources humaines des employeurs

Type d'accompagnement : sensibilisation et accompagnement des employeurs

Objectif :

- Fournir un appui sur mesure pour l'amélioration de la gestion des ressources humaines en entreprise
- Favoriser la mise en place au sein des entreprises de nouvelles pratiques sur ces thématiques

Financement : Projet EQUAL – Fonds social européen (50% du budget) et Fédération Nationale des Producteurs de Légumes (FNPL)

Opérateurs : Fédération Nationale des Producteurs de Légumes (FNPL)

Modalités :

1) La mise en place d' un réseau de conseillers en GRH : Actuellement, 4 conseillers GRH ont été formés et accompagnés par la FNPL dans la mise en œuvre des actions de terrain. Ils ont la possibilité d'utiliser l'ensemble des outils proposés.

Ils ont expérimenté sur leurs territoires respectifs des actions de formation, des diagnostics et autodiagnostic en entreprise, un accompagnement personnalisé des chefs d'entreprises.

Ces conseillers travaillent en réseau et avec l'appui de la FNPL ce qui leur permet d'échanger leurs outils, méthodes et expériences.

2) L'élaboration d'une démarche méthodologique qui inclut :

- **Un outil de diagnostic d'entreprise sur les ressources humaines**

Cet outil permet de recueillir l'avis croisé de tous les acteurs de l'entreprise pour comparer leur vision de l'entreprise. Trois questionnaires différents sont administrés auprès des salariés, des chefs d'équipes, du chef d'exploitation. Le diagnostic aborde l'ensemble des thématiques Ressources Humaines de l'entreprise :

- La planification des effectifs et le recrutement.
- L'évaluation et le développement du personnel.
- La formation.
- L'encadrement / management.
- La politique de rémunération.
- Les conditions de travail et le climat social.

Le diagnostic aboutit à un ensemble de préconisations priorisées pour le chef d'entreprise.

- **Un outil d'auto-diagnostic pour l'entreprise** qui permet d'obtenir une première analyse en balayant les grandes thématiques de la gestion des ressources humaines (48 questions à traiter en une heure) et de permettre au chef d'entreprise de faire le point sur ses pratiques en l'invitant à réfléchir sur les points forts et les points faibles de l'organisation de l'entreprise.

Les différents thèmes abordés sont : la gestion des effectifs, le recrutement, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le développement du personnel, l'organisation de l'entreprise, la communication et la gestion des conflits, le management. Sur chaque thème, 6 questions sous forme de QCM sont proposées, se rapportant à différentes problématiques.

3) Des formations collectives, un accompagnement individuel et à titre expérimental un dispositif de formation-action sur 2 ans pendant laquelle les exploitants vont expérimenter des pratiques et méthodes dans leurs entreprises afin de résoudre des questions liées aux ressources humaines qui les préoccupent (recrutement, communication dans l'entreprise, sécurité, pénibilité du travail, gestion de la diversité culturelle, formation du personnel...).

4) Des échanges d'expérience au sein d'un groupe de producteurs :

- Réalisation de fiches expériences sur les ressources humaines consultables sur le site Internet FNPL : capitalisation des pratiques en gestion des ressources humaines dans les entreprises qui précisent le contexte, les mécanismes en jeu, les facteurs de réussite de l'action mise en place. Le producteur intéressé peut alors prendre contact avec l'entreprise qui a mis en place cette expérience afin de pouvoir éventuellement profiter de cette expérience dans sa propre entreprise.
- Mise en place de journées annuelles d'échange sur les ressources humaines afin de faire connaître plus largement aux professionnels les actions réalisées sur la question des ressources humaines.
- Création d'une plate-forme web d'échange centralisant l'ensemble des informations dont dispose la FNPL sur les ressources humaines et notamment l'ensemble des expérimentations du projet.

MAISON DES SAISONNIERS RESEAU DES STRUCTURES LOCALES D'ACCUEIL DES SAISONNIERS

Type d'accompagnement : Information, orientation et accompagnement des professionnels pluriactifs.

Objectif : Accueillir et accompagner les saisonniers dans tous les aspects de leur vie professionnelle (emploi, formation et conditions de vie).

Publics visés: les saisonniers locaux ou issus d'autres territoires

Financement : Le budget annuel des Maisons des Saisonniers se situe entre 100 000 et 200 000 €. Le financement repose essentiellement sur des subventions publiques apportées par la structure porteuse (commune ou groupement de communes) et abondées par les conseils régionaux et conseils généraux.

Certaines structures ont trouvé un financement pour leur montage et le lancement d'actions expérimentales, mais les financements publics externes (Etat, région, département) ne supportent que partiellement le coût.

Moyens humains :

- Une équipe d'accueil (1 à 3 personnes, la moyenne se situant à environ 1,5 personne) qui assure des permanences à des horaires adaptés au rythme de travail des saisonniers, et selon les structures uniquement durant la saison ou toute l'année de manière à préparer les saisons.
- À ce personnel s'ajoutent les permanences ponctuelles de l'ANPE, de l'assistante sociale et des bénévoles.
- Certaines structures ont développé ou cherchent à développer des « cellules » d'ingénierie, pour intervenir en consulting en appui à la création d'autres structures, ou pour mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement mis en place par les conseils régionaux et conseils généraux (par exemple, les DLA).

Partenaires : ANPE, CPAM, Collectivités locales

Modalités :

Les Maisons des Saisonniers relèvent dans tous les cas étudiés des initiatives locales, souvent liées à un besoin spécifique. Il existe un peu plus d'une vingtaine de Maisons des saisonniers en France sous différents types de statut : associatif, services communaux, groupement de communes, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Si la plupart des maisons disposent d'une personnalité juridique propre (association 1901), d'autres sont "portées" par une Mission locale, une collectivité territoriale ou un groupement d'employeurs. Les fonctionnements sont aussi différents, du simple guichet à des espaces d'accueil ouverts toute l'année.

Les services proposés varient également en fonction du lieu : formation, actions de prévention santé, animation, conseil juridique, aide au reclassement, accueil syndical...

Leurs principales missions s'articulent autour de trois niveaux :

1) Un guichet d'information de proximité visant à apporter une première information sur la recherche d'emploi, de logement, l'aide à la rédaction de CV, l'accès à Internet, le lien avec des employeurs qui

déposent des offres d'emploi, Il oriente les saisonniers et employeurs vers les interlocuteurs pertinents (organismes sociaux et syndicaux).

2) Un outil de veille, consistant à écouter et à réorienter les saisonniers mais également les employeurs. Les dispositifs de veille comprennent notamment la collecte et le traitement des offres et demandes d'emplois locaux sur le territoire, mais également le dialogue avec les employeurs et les élus pour le montage d'opérations de type forum de l'emploi ou l'évaluation des besoins en logements.

3) Des services complémentaires proposées par les structures les plus développées :

- Un travail d'orientation professionnelle des saisonniers : définition de parcours professionnel, orientation vers les organismes de formation, montage de dossiers administratifs.
- L'organisation d'actions de prévention santé.
- Les contacts avec les employeurs pour recenser les besoins en personnel et en qualification, voire la mise en place d'actions collectives (de type charte du travail saisonnier).

Perspectives:

- Mise en place expérimentale d'un guichet unique d'information et de conseils en matière de protection sociale de l'ensemble des actifs saisonniers (salariés, indépendants, agriculteurs), à l'initiative des caisses d'assurance maladie (MSA, CPAM), du Centre de Formalités des Entreprises et des acteurs de terrain afin de mieux gérer la multiplicité des statuts des saisonniers .
- Les objectifs sont de :
 - o Rapprocher les travailleurs de montagne des lieux de décision et d'information
 - o Aider les pluriactifs sur leur couverture sociale (aiguillage et information générale)
 - o Garantir aux saisonniers pluriactifs la continuité de leur protection sociale en disposant d'un interlocuteur financier unique
 - o Lutter contre le travail non déclaré générateur d'évasion fiscale et sociale
- Le chargé de mission, mandaté par l'ensemble des caisses de protection sociale est également appelé à recenser et traiter tous les problèmes et thèmes relatifs à la protection sociale des pluriactifs : la détermination du régime principal d'affiliation en fonction de la situation spécifique du saisonnier , la coordination entre les régimes, les cotisations à acquitter, les implications de la création d'une entreprise... Ce travail s'effectue en partenariat avec l'URSSAF, via un inspecteur.

La perspective est d'instaurer à terme une caisse pivot qui centraliserait le remboursement des prestations et de gérer les flux financiers entre les différentes caisses maladies

Cette initiative a toutefois soulevé des réticences de la part des organismes de sécurité sociale car la multi-affiliation obligeait les travailleurs pluriactifs et/ou saisonniers à multi-cotiser auprès de plusieurs caisses pour un montant supérieur à ce qu'ils auraient dû verser s'ils avaient exercé une seule activité.

Type d'accompagnement : gestion des parcours d'emploi, maintien dans l'emploi

Objectifs : le Guichet Initiative Pluriactivité Emploi (GIPE) est un dispositif de proximité créé en 1996, à Saint-Lary, dans le prolongement d'études et d'actions de mobilisation des acteurs locaux. Cette association Loi 1901 à but non lucratif a pour objectifs de :

- Structurer et construire la pluriactivité à l'échelle d'un bassin d'emploi de trois cantons
- Organiser la complémentarité des activités saisonnières pour favoriser l'allongement et l'enchaînement des périodes travaillées ainsi que la fidélisation de l'emploi dans le cadre de parcours pluriactifs durables
- Développer une pluricom pétence, dans le cadre d'un projet de formation cohérent avec les besoins du territoire

Public visé : en priorité les résidents pluriactifs du territoire, qui peuvent bénéficier d'un parcours individualisé mais aussi les professionnels présents sur le territoire pendant la saison.

Depuis sa création, le GIPE comptabilise 1027 inscrits en recherche de parcours professionnel durable et 258 employeurs.

Financement : Le démarrage du projet a été financé par le Fonds Social Européen

Aujourd'hui, la structure est financée partiellement par une subvention des communes (Saint-Lary et Vieille Aure). D'autres financements ad hoc sont assurés par des subventions spécifiques dédiées à certaines actions (participation au DLA par exemple).

Partenaires :

Depuis janvier 1998, le GIPE est secondé dans cette mission d'étude de demande de formation par le Groupe d'Appui Technique (GAT). Ce dernier, animé par la DDTEFP, rassemble, à raison d'une réunion par trimestre, l'ANPE de Lannemezan, le Conseil Régional, le CIBC et différents OPCA (FONGECIF, AGEFOS, AREF-BTP, FAFSEA, OPCAREG).

Le GAT étudie la viabilité des dossiers et détermine les solutions les plus cohérentes pour les saisonniers. Le GAT réunit les organismes financeurs de formation dont les modes de fonctionnement sont divers et complexes, et offre ainsi une efficacité maximale dans la réalisation des objectifs du GIPE (Dès lors qu'un saisonnier n'entre pas dans les critères des différents organismes de financement, le GIPE peut se substituer à eux et financer la formation générant ainsi la création d'un parcours pluriactif).

Modalités

4 types de mission articulés autour de :

1) L'accueil et l'orientation des saisonniers

- Relais d'information et de guichet ressource en matière d'emploi tant au niveau des donneurs d'ouvrage (saisonniers, demandeurs d'emploi) que des preneurs d'ouvrage (employeurs)
- Orientation des demandeurs d'emploi, des pluriactifs et des employeurs vers des organismes compétents en matière de droit du travail notamment conditions de travail, rémunération, type de contrats et en matière d'aides financières selon les différents contrats de travail avec l'ANPE essentiellement.

2) La mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi sur le territoire par des placements directs, en partenariat avec l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE). concernant prioritairement les offres d'emploi qui apportent une fidélisation ou un allongement de temps de travail conséquent au saisonnier.

3) Le montage de parcours professionnels en adéquation avec les besoins du territoire :

- Conduite d'entretiens avec les saisonniers qui souhaitent mettre en place un parcours.
- Constitution d'un dossier en utilisant le logiciel Perennitas développé par le GIPE pour suivre l'évolution du parcours des saisonniers dans la durée et connaître précisément leurs expériences professionnelles, leurs différents diplômes et leurs besoins en formation par exemple. Cet outil offre aussi la possibilité d'obtenir des données sur les employeurs et leurs offres d'emploi et d'éditer notamment des CV.
- Ce logiciel est accessible par Internet, permet aux structures adhérentes de se mettre en relation et ainsi d'« organiser » le parcours professionnel des saisonniers mobiles géographiquement.
- Définition éventuelle d'un programme de formation.
- Recherche d'organismes de formation et de financements
- Suivi individuel continu au cas par cas de chacun des demandeurs en vue de la construction de parcours professionnels durables.

4) L'observatoire socioéconomique du territoire grâce à la réalisation d'enquêtes régulières sur les besoins en personnel, en formation auprès d'employeurs et l'organisation de réunions collectives d'information auprès des saisonniers

D'autres actions ont été conduites ponctuellement :

- Coordination entre les institutionnels et les socioprofessionnels, afin de créer une dynamique collective par le biais d'actions de formations, actions ponctuelles et enquêtes de satisfaction.
- Organisation d'un Forum pour l'Emploi des Saisonniers, chaque automne, permettant de concrétiser des embauches pour la saison d'hiver à suivre mais aussi de construire des parcours pluriactifs annualisés et durables par le biais de formations
- Appui à la création du Groupement d'Employeurs des Vallées d' Aure et du Louron (GEVAL), premier Groupement multisectoriel en zone de montagne, qui permettra à terme de proposer des Contrats à Durée Indéterminée aux saisonniers
- Réalisation de pré-diagnostics auprès d'entreprises sur le thème de la gestion des ressources humaines dans le cadre du Fonds Régional d' Innovation pour l' Emploi (Conseil Régional Midi-Pyrénées),
- Accompagnement d'associations pour la pérennisation des Nouveaux Services Emplois-Jeunes dans le cadre du Dispositif Local d'Accompagnement financé par le , du travail et de la Solidarité et la Caisse des Dépôts et Consignations, missionné sur le département des Hautes-Pyrénées hors Agglomération Tarbaise.

Perspectives :

- Création d'une plate-forme d'aide aux porteurs de projets : le GIPE souhaite élargir son domaine d'action en soutenant les projets correspondant aux besoins du territoire et en guidant les futurs créateurs d'emploi vers les structures compétentes en accord avec la DDTEFP.
- Renforcement du partenariat avec l'Espagne sur la zone transfrontalière pour les questions d'emploi et de formation pour mettre en valeur les complémentarités existant sur les deux versants, en particulier pour les saisons d'hiver (en France) et d'été (en Espagne).

GROUPEMENT EMPLOYEUR MULTISECTORIEL (le GEVAL Groupement d'Employeurs du Val de Louron)
--

Type d'accompagnement : maintien dans l'emploi et gestion de carrière

Objectif : Le GEVAL est le premier groupement d'employeurs multisectoriel sous statut associatif travaillant en zone montagne et touristique sur la saisonnalité. Il a été créé en 2002 et intervient à l'échelle d'un bassin d'emplois de trois cantons.

Son objectif est de faciliter la mobilité professionnelle et la stabilisation dans l'emploi des pluri actifs saisonniers en favorisant le mutualisation des temps d'emploi auprès de plusieurs employeurs relevant de secteurs d'activité différents.

Publics visés : pluriactifs saisonniers résidents locaux ; le GEVAL emploie une vingtaine de salariés ; Fin 2005, le GEVAL emploie une vingtaine de salariés (une dizaine en 2004). Un même salarié travaille pour 1 à 5 employeurs sur une année. 6 personnes devraient être en CDI à la fin de l'année (3 CDI déjà confirmés et 3 CDD devraient être transformés en CDI).

Partenaires : 31 entreprises de plusieurs secteurs d'activités (remontées mécaniques, bâtiment, hôtellerie, prestataires de loisirs, agences immobilières, prestataires de loisirs). La convention collective choisie est celle des fleuristes (une des entreprises adhérentes) en accord avec la DDTEFP.

Financement et moyens humains :

- La structure compte 1 salarié permanent, chargé de la gestion et de l'animation du groupement.
- La mise en place du GEVAL a nécessité un long travail préliminaire du GIPE avec les employeurs pendant deux ans.
- Le coût lié à la gestion du groupement dépend du nombre d'adhérents :
 - o s'il s'agit d'un petit groupement d'employeurs de deux ou trois adhérents qui se partagent un salarié, il n'y a aucun surcoût si l'un d'entre eux a déjà un expert comptable ou si l'un d'entre eux décide de prendre en charge la gestion du groupement d'employeurs.
 - o Si la gestion est externalisée, le surcoût est limité à celui correspondant à l'établissement d'une fiche de paie et d'un contrat de travail
 - o Si le nombre élevé d'adhérents implique la présence d'un animateur, le surcoût correspondant aux besoins de la structure (loyer, frais de fonctionnement, coût du local, salaire éventuel de l'animateur ...) sera fonction du nombre d'utilisation (coefficient de facturation)
- Les coûts de gestion restent moins élevés que pour une agence d'intérim et les excédents sont redistribués aux salariés ainsi qu'aux entreprises au prorata des heures effectuées.

En effet, la loi permet de faire une cagnotte fiscale de 10 000 euros par an sur cinq ans en cas de bénéficiaires, qui sert exclusivement à payer les dettes sociales qui n'auraient pas pu être versées régulièrement par le groupement. Si cette somme n'est pas utilisée, elle est réintégrée dans le bénéfice fiscal.

Ainsi, le GEVAL a choisi de rembourser toutes les cautions à tous les adhérents versées au titre du

principe de responsabilité solidaire des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires (principe qui constitue souvent un frein dans le montage de groupement d'employeurs).

Modalités :

- Le GEVAL assure aux salariés une sécurité de l'emploi concrétisée par un CDI, après deux CDD probants pour l'employeur adhérent et le salarié. Du point de vue des employeurs adhérents, il contribue à la fidélisation du salarié. Par ailleurs, il peut intervenir en tant que conseil dans les entreprises adhérentes.
- L'animateur du groupement doit avoir une démarche proactive vis-à-vis des employeurs (définition des besoins en postes) et des salariés (recherche de candidats, accompagnement dans les dispositifs de formation). La structure d'animation du GEVAL prend ainsi en charge :
 - l'analyse des besoins locaux en main d'œuvre pour inciter les employeurs à recruter
 - la définition des besoins en formation des salariés
 - l'accompagnement des salariés pour leur adaptation hors travail.
 - le montage de partenariats avec les stations pour faire adhérer les entreprises de ces stations au groupement et développer les complémentarités mer - montage.

Les facteurs clés de succès d'un groupement d'employeurs :

- **La proximité géographique entre les employeurs** : elle induit la conscience d'une problématique commune de développement économique et de fidélisation des emplois.
- **Un tissu homogène d'entreprises** : le groupement d'employeurs ne peut concerner que des entreprises ayant un besoin réel de fidéliser leur personnel et ne disposant pas de compétences propres pour assurer la gestion des ressources humaines.
- **Un travail initial de réflexion entre les employeurs dans le cadre d'un accompagnement encadré par un intervenant extérieur**
- **Un dispositif d'animation et de gestion du groupement efficace.** Cela suppose des compétences fortes en matière de droit du travail et de gestion des ressources humaines (rôle également de la DDTEFP). Le responsable du groupement doit avoir une démarche proactive vis-à-vis des employeurs (définition des besoins en postes) et des salariés (recherche de candidats, accompagnement dans les dispositifs de formation).

Remarques :

- Un autre groupement d'employeur multisectoriel (GEBA) permet d'offrir des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) aux personnes qui alternent les saisons entre des entreprises du bâtiment et des autocaristes.
- La loi du 23 février 2000 permet désormais l'intégration des collectivités locales et de leurs établissements publics au sein des groupements d'employeurs dits « mixtes ». Néanmoins, les collectivités territoriales ne peuvent représenter plus de la moitié des adhérents du groupement. Les activités offertes par les adhérents publics ne peuvent constituer l'activité principale du GE et doivent représenter moins d'un mi-temps pour les salariés mis à disposition.

RESEAU ASSOCIATIF PROFESSION SPORT ET LOISIRS

Objectif : Soutenir, promouvoir et pérenniser l'emploi qualifié dans les métiers du sport et de l'animation, notamment par la mutualisation des moyens et des ressources humaines.

Financement :

- Ministère de la jeunesse et des Sports
- Les adhérents au groupement d'employeurs via les facturations en fin de mois

Publics visés: tout professionnel du secteur de l'animation et du sport

Opérateurs : les 80 associations implantées dans les départements

Partenaires :

- L'ANPE avec laquelle chaque association dispose d'une convention pour :
 - o la mise en commun des demandes et des offres d'emploi : le secteur sportif étant complexe, certaines offres ne passent pas par l'ANPE, les groupements sont plus proches des employeurs et réceptionnent des offres d'emploi qu'ils transmettent à l'ANPE.
 - o la prise en charge de prestations prescrites par l'ANPE par l'association Profession Sport : bilans de compétences, objectifs d'emploi, chèque qualification...
- Ministère du Sport et de la Jeunesse
- Agence pour l'éducation par le sport.

Modalités :

Les principaux services des associations Profession Sport

- **Une bourse d'emploi via les sites Internet** national (Plus de 10 000 offres d'emplois traitées par an) (consultation en ligne des CV, accompagnement dans la définition des compétences nécessaires, recherche des candidats correspondant aux besoins et mise en relation des professionnels en relation avec les employeurs)
- **Un accompagnement des employeurs associatifs** :
 - o Renseignements sur les démarches liées à l'embauche et à la gestion de l'emploi
 - o Conseils juridiques et financiers (droit du travail, réglementation sur l'encadrement des activités)
 - o Etude technique et financière du poste, montage de dossiers de financement.
 - o Certaines associations jouent aussi un rôle d'expert dans le cadre du DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) : appui au montage de GE par exemple.
- **La mise à disposition de salariés (Rôle de groupement d'employeur)** :
 - o Organisation du partage du temps d'emploi avec plusieurs associations : L'association Profession Sport emploie le salarié, collecte les besoins auprès des entreprises et édite des conventions de mise à disposition entre l'association Profession Sport, les structures utilisatrices et le salarié.
 - o Consolidation de l'emploi du salarié grâce à l'addition des temps de travail, réalisés auprès de plusieurs structures (généralement 4 à 5).

- **La prise en charge de la gestion administrative concernant :**
 - o Les contraintes administratives liées à l'emploi (contrat de travail, feuilles de paye et déclarations aux services fiscaux et aux organismes de protection sociale : URSSAF, ASSEDIC, Institutions de retraite complémentaire) et également l'information des salariés sur leurs droits à la formation (contrat de travail, bulletins de salaire, déclarations sociales, fiscales,...)
 - o Les associations Profession Sport sont reconnues « tiers de confiance » par l'URSSAF

- **Les services complémentaires selon les structures :**
 - o Offre de formations qualifiantes et continues.
 - o Accompagnements individualisés ou collectifs prescrits par l'ANPE, : Entretiens périodiques individuels, aide à la définition du projet professionnel, informations sur les potentialités d'emploi, intégration dans un processus de qualification, aide à la recherche d'emploi, conseils en matière de technique de recherche d'emploi.
 - o Accompagnement VAE : Certaines associations accompagnent les candidats désirant obtenir un Brevet d'Etat ou un Brevet Professionnel par Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en faisant état de leur expérience dans l'encadrement sportif.

Éléments sur la mise en œuvre :

Exemple pour une association départementale :

- 350 salariés par an : le turn over des salariés mis à disposition existe, l'objectif étant que la mise à disposition serve plutôt de tremplin vers l'emploi en CDI.
- 650 000 euros de masse salariale

Moyens humains mobilisés : 5 salariés et 1 personne en charge de l'accompagnement des employés.

Perspectives d'évolution :

- Création d'un grand service national Internet de bourse d'emplois sportifs et de loisirs, regroupant l'ensemble des offres pour le sport et l'animation
- le secteur sportif est un micro-secteur en terme d'offres et mérite un traitement particulier : il s'agit de s'associer avec tous les partenaires impliqués : l'Avise, l'ANPE, le Club Med, l'UCPA, les Universités, les fédérations sportives ...
- Mise en place d'une pépinière de projets pour les salariés dans le cadre de la sécurisation des parcours
- Consolidation du réseau au niveau national : harmonisation des pratiques, capitalisation et échanges de bonnes pratiques.

Frein :

Aujourd'hui, le frein souligné est principalement d'ordre juridique et concerne les conditions de mise à disposition du personnel (risque de marchandage de main d'œuvre) : chantier permettre la facturation des frais réels, considéré fiscalement comme un bénéfice, sans risquer d'annuler le but non lucratif exigé par la réglementation fiscale concernant la mise à disposition de main d'œuvre.

Autre dispositif régional similaire pour l'agriculture : Service Occasionnel qui répond aux besoins ponctuels et immédiats des employeurs de main d'œuvre saisonnière de la zone légumière. Elle propose des formations d'adaptation à certains travaux pour aider les salariés dans la recherche d'un emploi stable (collaboration avec les ANPE, les centres de formation agricole, les structures d'insertion et d'orientation, avec le FAFSEA pour envisager des CIF CDD et la formation à l'accueil de saisonniers). En 2003, son activité représente 3000 salariés, 112 équivalents temps plein (base 35 heures).

La FDSEA (Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles) assure depuis 4 années les frais liés à l'emploi à temps plein d'une personne, d'un animateur à temps partiel et des frais de direction et de comptabilité ainsi que le Conseil Général.

AGRIQUADRA " Perspectives compétences-santé des salariés du secteur agricole en deuxième partie de carrière "

Type d'accompagnement : Prévention des risques du parcours professionnel des seniors (sensibilité à la pénibilité du travail, confrontation à de nouvelles technologies/nouveaux process...)

Objectif : Aider tous les acteurs du secteur agricole à prendre en compte l'amélioration de l'emploi agricole, particulièrement des salariés en seconde partie de carrière, pour rendre effectifs les objectifs de formation tout au long de la vie et de préservation de la santé.

Financement : FAFSEA (OPCA) et FSE à hauteur de 50% du budget (EQUAL)

Le budget prévu est de 1 600 000 €, soit 800 000 € de subvention FSE

Opérateurs : FAFSEA , Mutuelle sociale agricole (MSA) et CREAPT (Centre de recherches et des études sur l'âge et les populations au travail)

Moyens humains :

- Equipe FAFSEA : 3 ETP
- Equipe MSA : 1,5 ETP
- Equipe CREAPT : 1,5 ETP

L'état d'avancement du projet ne permet pas encore l'évaluation du volume de travail concernant la mise en œuvre sur le terrain.

Publics visés : Les salariés agricoles, hommes et femmes, qui à partir de 40 ans, sont plus susceptibles d'être exposés à des changements et à l'évolution de leurs pratiques professionnelles et de leurs compétences, pour s'adapter et maintenir leur employabilité.

Partenaires :

Constitué au départ, du **FAFSEA** pour les questions de formation et de la **MSA** pour les questions relatives à la santé, le partenariat a été élargi vers **le CREAPT**, apportant son expertise scientifique, et vers 4 organisations professionnelles, apportant leur connaissance des problématiques des salariés et des entreprises, dans leurs activités : l'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage, la Fédération Nationale du Cheval, les Entrepreneurs Des Territoires, la Fédération Nationale des Producteurs de l'Horticulture et des Pépinières.

Modalités

L'entrée du dispositif se fait soit via une sollicitation de l'individu ou de l'entreprise, soit par un conseiller MSA ou FAFSEA lors d'un déplacement auprès de l'entreprise :

- Phase 1 : élaboration d'un outil de diagnostic commun MSA et FAFSEA pour les individus et les entreprises (avec l'appui du CREAPT)
- Phase 2 :
 - Conduite de diagnostic approfondi auprès de l'entreprise (repérage des situations à risque, diagnostic organisationnel...)
 - Evaluation des besoins d'accompagnement en santé ou en formation
- Phase 3 : mise en place de dispositifs d'accompagnement ad hoc pour le devenir professionnel par la mobilisation des compétences et la formation, l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, la transmission de l'expérience et des connaissances professionnelles.

Concrètement , les modalités du projet valorisent le rapprochement étroit entre les conseillers FAFSEA et MSA et les échanges de bonnes pratiques :

- Déplacement sur le terrain si possible en binôme
- Dans le prolongement, couplage du bilan de compétences et du bilan de santé, non sans difficulté puisque des ajustements entre les corps de métiers concernant le secret professionnel ont fait l'objet de longues discussions.
- Mise en place d'un partenariat transnational pour favoriser l'échange de bonnes pratiques sur le même thème

Remarque :

- Le programme Equal / FSE vise à ne pas créer de dispositifs nouveaux mais une meilleure coordination des acteurs et une optimisation des outils existants
- Un projet EQUAL similaire est conduit au niveau régional en PACA intitulé « Compétences Quinquas »

DISPOSITIF HANDIBAT

Type d'accompagnement : Reconversion des salariés du BTP avec inaptitude pour le poste de travail

Objectif :

- Faciliter le maintien ou la réinsertion dans l'emploi des salariés menacés par l'inaptitude ou le handicap
- Prévenir la perte d'emploi, du fait du handicap et de difficultés liées à la santé susceptibles de générer un handicap, et donc permettre aux salariés d'être maintenus dans leur entreprise

Ce dispositif d'intégration a été mis en place par la Fédération du bâtiment et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), depuis 1993.

Aujourd'hui, 13 sur 26 fédérations régionales associées à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'idée étant de répondre aux besoins et non pas de se substituer aux services publics déjà existants.

Concrètement, la mise en place du dispositif Handibat est conditionnée à l'évaluation des besoins au niveau local c'est à dire du volume des demandes à traiter.

Financement :

- Fédération française du Bâtiment, organisation professionnelle du secteur (employeurs) : ressources propres
- L'AGEFIPH, Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées contribue au financement d'actions sur la base d'une convention de partenariat avec les fédérations régionales

Moyens humains : La gestion du dispositif est réparti sur plusieurs postes mais globalement, elle représente 2 emplois à temps plein annuels par fédération.

Opérateurs : conseillers HANDIBAT au sein des fédérations régionales de la FFB

- Médecins du travail
- AGEFIPH
- l'ANPE et les agences d'interim
- Les structures d'accompagnement du service public : Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH), CAP emploi, Afp, Conseil Général, Conseil Régional.
- la COTOREP
- Caisse de prévoyance BTP

Modalités :

- Mise en place de mesures de prévention à la demande du médecin du travail ou à la suite de visites du conseiller Handibat dans les entreprises (repérage de situation à risques).
- Détection et signalement de restrictions d'aptitude par les services de santé BTP qu'il y ait ou non arrêt de travail.
- Analyse de la situation de travail en concertation avec l'entreprise, le médecin du travail et le salarié concerné, afin de définir et mettre en œuvre les solutions pour le maintien dans l'emploi : évaluation des capacités du salarié et de l'adéquation des aptitudes avec les besoins de l'entreprise , étude des possibilités d'aménagement de maintien au sein de l'entreprise...

- Proposition et mise en œuvre de solutions retenues (ex : bilan de compétences, formation, aménagement de postes de travail, création d'une nouvelle activité, couplage formation et reprise du travail en mi-temps thérapeutique..)

Éléments sur les conditions de mise en œuvre :

- Sur 150 dossiers annuels, environ 70 sont maintenus dans l'emploi : 30% dans l'entreprise originelle et 70% en dehors de l'entreprise (dont la moitié dans le secteur)
- 2 filières principales de reclassement : bureaux d'études (techniciens) et formateurs
- La caisse de retraite et de prévoyance du BTP est l'un des rares organismes de branche à disposer d'un centre de réadaptation professionnelle (centre de formation avec hébergement qui permet la dispense de formation en petits groupes et par projets et ce, pendant 15 mois dont 10 semaines en entreprise).

PROGRAMME FARE - Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi

Type d'accompagnement : Appui au développement et à la gestion de l'emploi dans le secteur

Objectifs :

Créé par accord paritaire, le Fonds d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi (FARE) est un fonds dédié aux entreprises du secteur ayant pour mission de :

- Mettre en œuvre la politique de développement de l'emploi de la branche professionnelle,
- Fédérer et animer un réseau de partenaires (DDTEFP, ANPE, Conseils Régionaux, Missions Locales, Plans Locaux pour l'Insertion par l'Emploi...)

En étroite relation avec l'ensemble des structures de la Branche impliquées dans l'orientation, l'insertion et la formation, le FARE organise une série d'actions visant à :

- Faire connaître la profession et valoriser les métiers de la branche (*Objectif n°1*)
- Faciliter le recrutement et la réinsertion en apportant une solution « emploi » via des Services d'aide au Recrutement des Entreprises de Propreté (SAREP) (*Objectif n°2*)
- Optimiser la gestion des ressources humaines des entreprises (formation de tuteurs, mise en place d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) (*Objectif n°3*)

Financement et pilotage :

- Le FARE est alimenté par une contribution obligatoire de toutes les entreprises du secteur ; Le budget annuel s'élève à près de 5 millions d'euros.
- Le programme FARE est piloté par un Conseil d'Administration composé de représentants d'entreprises de propreté et services associés adhérentes et des représentants des différentes chambres patronales régionales. Un conseil paritaire organise une réunion semestrielle où siègent les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord paritaire de création du FARE.

Moyens humains :

- Une équipe d'une vingtaine de chargés de mission répartis sur l'ensemble du territoire
- Des chargés de conseil en recrutement au sein des Services d'Aide au Recrutement des Entreprises de Propreté (SAREP) : au moins un chargé par SAREP, appuyés selon le cas par un à deux assistants spécialisés selon des publics spécifiques (ex : les travailleurs handicapés)

Opérateurs :

- Les 12 antennes régionales animées par les chargés de mission « FARE » relayées par un réseau de correspondants locaux ; elles constituent les plates-formes de référence pour les pouvoirs publics locaux et les structures chargées de la formation et de l'emploi.
- Les 7 Services d'Aide au Recrutement des Entreprises de Propreté (SAREP), structures de recrutement propre au programme FARE animés par des chargés de recrutement et implantées localement (Paris, Strasbourg, Bordeaux, Amiens, Saint-Etienne, Tours, Nantes).

Partenaires des actions conduites dans le cadre du programme FARE

- Les prescripteurs du service public de l'emploi (ANPE, Missions Locales, Plans Locaux pour l'Insertion par l'Emploi)
 - Les structures SAREP dédiées au recrutement dans la branche ont des partenariats régionaux relatifs à la gestion des offres d'emploi avec l'ANPE, l'APEC, des opérateurs

- de forums d'emploi Internet, les organismes d'accompagnement des étudiants (ex : CROUS)
- Une antenne régionale et le Plan Local d'Insertion pour l'Emploi (PLIE) collaborent dans le cadre d'un dispositif d'Accès à l'Emploi en Propreté pour demandeurs d'emploi : animation d'ateliers d'information sur les métiers avec la visite de sites (mise en situation des compétences techniques et comportementales requises) et la rencontre avec des chefs d'entreprise.
- Les entreprises du secteur adhérentes à la Fédération des entreprises de la Propreté (FEP)

Modalités d'action :

Objectif n°1 : Faire connaître la profession et valoriser les métiers à travers des actions concrètes

Les actions conduites dans le cadre du programme FARE :

1. La mise en place et/ou la participation à des forums métiers où demandeurs d'emploi et entrepreneurs se rencontrent.
2. L'animation d'ateliers de découverte des métiers du secteur et des opportunités d'emploi à destination :
 - Des publics jeunes
 - Des adultes demandeurs d'emploi
 - Des prescripteurs d'emploi (ANPE, Missions locales, PLIE, CAP Emploi...) avec une mise en situation réelle d'intervention technique ;

Ces ateliers de découverte peuvent inclure l'organisation de visites de sites d'intervention afin de toucher du doigt la réalité des métiers : visite des locaux, observation du service rendu aux clients, expérimentation "professionnelle" du matériel et des techniques employées, échanges avec le formateur sur la réalité du bassin d'emploi, les métiers, les prestations d'accompagnement au projet (ECCP), les possibilités de formation, les adresses utiles...

Objectif n°2 : Faciliter le recrutement et la réinsertion en apportant une solution « emploi » sur mesure aux entreprises

Les actions conduites dans le cadre du programme FARE :

1. **Un appui aux entreprises pour mieux identifier leurs besoins en personnels et à les satisfaire.**

Cet appui est pris en charge par des conseillers au sein de structures spécifiques Services d'Aide au Recrutement des Entreprises de Propreté (SAREP) qui agissent dans le cadre du FARE comme un cabinet de recrutement :

- Collecte des offres d'emploi des entreprises (techniques, administration, gestion...)
- Constitution d'un « vivier » en relation constante avec plusieurs structures : structure d'insertion, dispositif de formation que soutient l'OPCA de la branche, CFA ou Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)....
- Accompagnement à la définition de l'emploi à pourvoir par les conseillers SAREP
- Recherche et présélection de candidatures adaptés aux offres (conduite d'entretiens individuels voire des tests de personnalité, vérification du projet professionnel et de la motivation...)
- Préconisation de la formation ou du complément de formation éventuellement nécessaire
- Le cas échéant, conseils sur la mesure à l'emploi la mieux adaptée, réorientation de la candidature vers un autre dispositif d'appui voire un autre secteur d'activité
- Suivi des candidatures avant et après l'embauche en entreprise

- Appui des entreprises dans le reclassement de leur personnel en cas de plan social et association dans certains cas à des cabinets d'outplacement.

2. Une collaboration avec les partenaires institutionnels dans la mise en oeuvre d'actions (formation ou ECCP par exemple) en direction des publics cibles, en garantissant le besoin en personnels des entreprises et facilitant des insertions durables :

- Organisation de rencontres avec les partenaires du service public de l'emploi et les représentants de la profession
- Mise en place de parcours de professionnalisation en alternance pour les demandeurs d'emploi adaptés aux besoins des entreprises locales (exemple de l'antenne régionale FARE Auvergne) :
 - Recherche des cofinancements potentiels des parcours de formation (DDTEFP, Conseil régional, Conseil général, Plan Local d'Insertion pour l'Emploi (PLIE), ANPE...)
 - Enquête auprès des entreprises du secteur afin de cibler leurs besoins en compétences actuels et futurs
 - Convention de partenariat entre le FARE et les co-financeurs pour les parcours de formation validés qui fixe les modalités de participation des parties
 - Identification des organismes de formation compétents (appels d'offre sur la base de cahiers des charges)
 - Présélection des stagiaires (demandeur d'emploi, inscrit à l'ANPE, dans une Mission Locale ou un PLIE) du parcours en formation (2 à 3 mois entrecoupés de stages en entreprises) éventuellement en amont d'un contrat de professionnalisation.
 - Appui des stagiaires demandeurs d'emploi en aval du parcours (soutien psychologique, techniques de recherche d'emploi...)
- **La conduite d'études de faisabilité et d'accompagnement pour les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) :** ces groupements d'employeurs embauchent des demandeurs d'emploi et assurent leur insertion durable en entreprise à travers des parcours d'insertion personnalisés. Ces personnes alternent ainsi des périodes de mise à disposition dans les entreprises et les séquences de formation individualisée.

Objectif n°3 : Appui des entreprises dans l'optimisation de la gestion des ressources humaines :

Les actions conduites par les plateformes FARE :

1. Un accompagnement méthodologique des entreprises afin de mieux anticiper leurs besoins de compétences et mieux structurer leur processus de recrutement, les délais de recrutement étant, généralement, très courts dans ce secteur. Concrètement, les chargés de missions conseillent et appuient de manière personnalisée les entreprises dans :
 - La conduite du diagnostic et des attentes futures de compétences
 - La définition et l'organisation de solutions dans l'entreprise (méthodes, processus, organisation ...)
 - La formalisation et la mise en oeuvre des méthodes pratiques et adaptées aux préoccupations quotidiennes.
 - Le bilan et l'évaluation de la démarche deux à quatre mois plus tard
2. La réalisation de fiches pratiques ou méthodologiques en matière de gestion des compétences et de pratiques ressources humaines.
3. Une contribution à la définition des actions annuelles à mener dans le cadre du programme FARE :
 - Collecte de données sur l'évolution de la demande en personnel, les conditions d'emploi par type d'entreprise
 - Réalisation d'études sur les stratégies des entreprises et leurs pratiques en matière de Ressources humaines

Éléments sur la mise en oeuvre :

Les résultats des interventions du FARE et de ses partenaires de 1996 à 2002 :

1. Information et orientation :

- 2 000 prescripteurs, chargés de l'orientation et du suivi des publics jeunes et adultes, ont bénéficié de journées de découverte du secteur professionnel et des métiers,
- 10 000 jeunes et adultes ont pu suivre des actions de découverte des métiers de la Propreté avec mise en situation technique,

2. Insertion dans l'emploi

- 10 GEIQ Propreté créés, 1 000 salariés en effectif cumulé, avec d'une durée moyenne de contrat de 9 mois et un taux de placement à la sortie du dispositif de 75 %,
- 30 conventions régionales de partenariat pour le développement de l'emploi dans le secteur de la Propreté
- 15 000 parcours de formation alternée, avec période d'application en entreprise d'une durée moyenne de 5 semaines. Le taux de placement moyen est de 65 %
- 5 500 Évaluations de Compétences et de Capacités Professionnelles,
- Aide financière pour 4 000 contrats en alternance.

3. Optimisation de la gestion des ressources humaines :

- 90 entreprises représentant plus de 100 000 salariés ayant bénéficié d'une démarche OASIS (Outil d'Aide à la Sélection et à l'Intégration des Salariés)
- 1 800 tuteurs formés

Annexes

Éléments sur les conditions d'attribution des subventions aux structures du Spectacle Vivant

Cette annexe présente les éléments recueillis dans le cadre de la recherche documentaire et la conduite auprès des interlocuteurs de terrain portant sur les subventions aux structures du Spectacle Vivant et visant à répondre aux deux questions suivantes :

1. Quels sont les critères d'attribution retenus par les financeurs (DRAC, Conseil Régional, Ville..) ?
2. Existe-t-il des exigences particulières en matière de gestion des emplois ou de la formation dans l'octroi des aides financières aux structures du Spectacle Vivant

Présentation synthétique de subventions aux structures du spectacle vivant par type d'organisme financeur

Les DRAC

Type de subvention	Critères d'attribution
<p>Aide au fonctionnement des institutions culturelles et artistiques du réseau national (conventions d'objectifs de 3 à 4 ans)</p> <p><i>Bénéficiaires : Centres dramatiques nationaux, opéras, orchestres permanents, centres chorégraphiques nationaux, scènes nationales...</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Les critères d'attribution de l'aide sont liés au projet global du directeur de l'établissement du point de vue artistique et de la pertinence des moyens annoncés pour le réaliser.- Des éléments demandés concernent éléments de ressources humaines prévus dans la réalisation du projet qui permettent de vérifier la cohérence, la pertinence et la crédibilité du projet :<ul style="list-style-type: none">- Par exemple, concernant l'emploi, la commission veille à la part de la masse salariale dans les charges de fonctionnement (entre 30% et 40% maximum)- La formation interne éventuellement nécessaire pour la mise en œuvre du projet- Les garanties administratives : vérification de la situation de l'entreprise au regard de la réglementation relative à la licence d'entrepreneur de spectacle- Vérification auprès du COLTI de l'absence de verbalisation pour infraction au titre de travail dissimulé
<p>Aide directe aux projets des équipes artistiques indépendantes pour la création, l'innovation, la production/diffusion</p> <p><i>Bénéficiaires : ensembles de musique professionnels - compagnies chorégraphiques et dramatiques)</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- La pertinence du projet et sa qualité artistique (<i>avis du comité d'experts</i>)- La crédibilité artistique selon le passé artistique : <i>parcours artistique professionnel reconnu, synthèse des deux dernières années de diffusion de la compagnie, CV de la compagnie et des artistes.</i>- La viabilité économique du projet en termes de production et de diffusion : <i>état des coproductions et/ou achats obtenus pour le projet, le budget prévisionnel</i>- La cohérence des moyens envisagés pour la mise en œuvre du projet et notamment la part du budget occupée par la masse salariale chargée- Les garanties administratives : <i>vérification de la situation de l'entreprise au regard de la réglementation relative à la licence d'entrepreneur de spectacle, vérification auprès du COLTI de l'absence de verbalisation pour infraction au titre du travail dissimulé</i>

<p>Aide au fonctionnement (conventionnement de 3 ans)</p> <p><i>Bénéficiaires : compagnies permanentes</i></p>	<p>Le conventionnement permet d'accompagner l'activité d'une équipe permanente dont le rayonnement, la régularité professionnelle et les capacités de recherche sont avérés. Les critères sont sensiblement identiques (qualité artistique, crédibilité, viabilité, conformité) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un bilan des actions de la compagnie depuis sa création et ses perspectives d'évolution en matière de création, de diffusion et d'actions de sensibilisation-formation auprès de certains publics (des écoles par exemple). La compagnie doit apporter des preuves et présenter une demande argumentée : <ul style="list-style-type: none"> • D'un projet caractérisé par une ligne artistique claire, qu'elle s'inscrive dans la poursuite d'une recherche esthétique ou bien dans la durée d'une opération précise • D'un rapport au public construit, que ce soit à travers une démarche d'implantation, de résidence ou d'association avec une ou plusieurs institutions • D'un engagement de se situer dans le cadre éthique et professionnel défini par la Charte des missions de service public pour le spectacle vivant ; - Un budget prévisionnel et des perspectives d'évolution : <ul style="list-style-type: none"> • Un budget à trois ans • un minimum de deux créations et de cent vingt représentations sur la période de conventionnement. - La cohérence des moyens envisagés pour la mise en œuvre du projet et notamment la part du budget occupée par la masse salariale chargée - Les garanties administratives : vérification de la situation de l'entreprise au regard de la réglementation relative à la licence d'entrepreneur de spectacle - Vérification auprès du COLTI de l'absence de verbalisation pour infraction au titre de travail dissimulé
--	---

Les Conseils régionaux

Chaque Conseil Régional vote ses critères d'attribution dans le cadre d'un règlement, les dispositifs peuvent donc être sensiblement différents, comme les intitulés mais globalement ils sont à peu près équivalents.

Type de subvention	Critères d'attribution
<p>Aide au fonctionnement pour les théâtres (avec lieux)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à se projeter sur 3 ans : motivation, expérience, crédibilité... - Bénéficiaire de la reconnaissance du milieu professionnel (notion de réseau) - Avoir une capacité financière saine et des comptes sains - Des critères artistiques également mais pas seulement : par exemple s'agissant de la crédibilité du projet, cela peut impliquer la démonstration d'un niveau de formation détenu pour mettre en œuvre le projet.
<p>Aide à la création et la diffusion de spectacles des structures permanentes dirigées par des équipes professionnelles permettant d'alléger les coûts de production</p>	<p>La capacité à se projeter sur 3 ans reste un critère très discriminant selon une interlocutrice d'un Conseil Régional : « <i>Cela en élimine beaucoup</i> » mais, « <i>Les critères ne sont pas cumulatifs et l'appréciation reste subjective</i> »</p>

<p>Aide dans le cadre du conventionnement pour les compagnies artistiques professionnelles sans lieux (durée de 3 ans)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité à porter le projet (motivation, crédibilité, expérience, formation,...) - Implication sur le territoire régional et l'action culturelle en direction des publics (valorisation du patrimoine..) - Reconnaissance par les acteurs culturels professionnels, en région et hors région - Qualité artistique - Offrir des garanties de portage et d'Intégration dans un réseau de diffusion ou des efforts pour y parvenir - Stabilité de la situation financière de la compagnie - Possession de la licence d'entrepreneurs de spectacles <p>Certains Conseils régionaux exigent également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à une priorité régionale en faveur des populations prioritaires (<i>quartiers populaires/zones rurales à l'écart, demandeurs d'emploi...</i>), de l'emploi des artistes au-delà de ceux rémunérés (<i>formation ou tutorat ou premier emploi de jeunes artistes/ reconversion ou consolidation d'emplois d'intermittents...</i>), en faveur de l'éducation artistique des lycéens et apprentis - Être implanté dans la Région depuis au moins trois ans - Faire une place suffisante aux artistes régionaux (<i>20% ou plus</i>) - Intégration de la préoccupation de l'environnement (<i>construction aux normes HQE, écofestival,...</i>) - Organiser des rencontres entre artistes et population dans un esprit de « résidence » en dehors des spectacles
<p>Dispositif régional de soutien aux projets et à l'emploi associatif dans le secteur du Spectacle Vivant</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etre une association d'utilité sociale : tout projet avec un aspect de culture /promotion de spectacles/création locale est d'utilité sociale ; cela exclut les sociétés commerciales et marchandes - L'ampleur et la contribution au rayonnement de la région et la structuration de l'offre culturelle sur le terrain ; mise en valeur de la région de la ville au niveau local ou national, européen, international - Les activités doivent drainer un public au-delà du territoire local (<i>tournées à l'extérieur de la région exemple</i>) - La capacité à porter le projet : les résultats déjà obtenus, la notoriété, les compétences internes de l'association (<i>capacité des bénévoles et des dirigeants, niveau de formation ou expérience</i>) - La capacité à porter le nouvel emploi d'un point de vue financier : plan prévisionnel de l'emploi pour la part restante à la charge de l'association : plan de développement des activités, des droits d'entrée, des sponsors ou autres partenariats avec les communes
<p>NB : Les subventions de fonctionnement des compagnies par les Villes sont globalement soumises à des critères similaires et plus particulièrement la contribution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la vie locale, à la politique culturelle de la Ville : par exemple les compagnies de théâtre doivent présenter des projets cohérents avec la ligne théâtrale prévue au niveau national ou avec les projets culturels de la ville - au rayonnement de la Ville (organisation de tournées à l'extérieur de la Ville) - à l'impact de l'action sur la population <p>Les subventions sont annuelles et susceptibles d'être reconduites l'année suivante après soumission du bilan des activités qui fait la preuve de l'impact du travail de la compagnie (le travail dans les écoles, les tournées effectuées en dehors de la Ville ..).</p>	

Quelques éléments complémentaires sur les aides à l'emploi associatif des Conseils régionaux :

- Les dispositifs d'emploi associatif impliquent généralement des CDI à plein temps, ce qui élimine de fait les plus petites structures (le complément de subvention du poste est également trop élevé)
- Dans certains cas, sont prévues des bonifications d'aide à l'emploi mutualisé mais les Conseils régionaux constatent le besoin d'appui pour le montage des emplois partagés.
- Certains critères d'accès à ces aides à l'emploi diffèrent selon les Conseils régionaux et interrogent l'adaptation de ces dispositifs aux caractéristiques des structures et des personnels du Spectacle Vivant :
 - Le type d'emploi financé : dans certaines régions, ces aides ne concernent que la création d'emplois nouveaux , d'autres au contraire intègrent également le maintien d'emplois existants (exemple du Conseil régional du Limousin)
 - La durée d'existence de la structure bénéficiaire : 2 ans d'existence dans certaines régions (même si en tout état de cause, l'accès reste plus difficile pour une association « jeune » qui n'a pas de trésorerie)
 - Le type de poste concerné : les postes permanents administratifs, mais certaines régions ont choisi de l'ouvrir aux emplois artistiques afin de pérenniser des structures et renforcer le travail artistique (exemple des postes ADAC -postes d'agents de développement artistique et culturel -de la Région PACA).
 - Les critères de statut et/ou d'âge du bénéficiaire de l'emploi (demandeurs d'emploi, jeunes de moins de 26 ans...) qui peuvent limiter l'application des ces aides dans le secteur du Spectacle Vivant. A ce titre, certaines régions souhaitent étudier des dispositifs d'aide plus spécifiques au secteur (comme l'aide à la création de postes ADAC par exemple).

La prise en compte de la gestion de l'emploi ou de la formation dans l'octroi des aides financières aux structures du Spectacle Vivant

Les Drac

Une volonté institutionnelle de renforcer la prise en compte de la gestion de l'emploi

La Circulaire n° 2007/006 du 5 mars 2007 relative au financement public et à l'emploi dans le spectacle vivant du Ministère de la Culture et de la Communication (dite circulaire AUCLAIRE) témoigne de la volonté de prendre en compte les questions d'emploi dans les pratiques des financeurs publics avec l'objectif :

- De renforcer la connaissance des acteurs sur les obligations légales et conventionnelles relatives à l'emploi et au droit du travail (vérification des conditions d'emploi, lutte contre le travail illégal, ...)
- D'intégrer les problématiques de l'emploi dans les mécanismes de décision et de contrôle des interventions financières de l'État (incitation à l'activité, à l'augmentation de la part des emplois permanents, à l'allongement de la durée des contrats de travail...).
- De favoriser les échanges sur les bonnes pratiques en la matière en identifiant les initiatives innovantes sur la gestion de l'emploi dans les institutions permanentes, l'accueil de projets de compagnie par des institutions permanentes, les projets de mutualisation entre petites structures, ou entre petites structures et institutions permanentes importantes.
- De refuser l'attribution d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal dans le spectacle vivant avec l'obligation de vérifier auprès du COLTI l'absence de verbalisation pour infraction au titre du travail dissimulé.

Des formations des conseillers spectacle vivant des DRAC sur la négociation collective, les contrats de travail, les politiques d'emploi, l'assurance chômage, la formation, ont été mises en place en 2006.

Pour l'instant, le caractère récent de ces dispositions n'offre pas le recul nécessaire pour en apprécier l'impact sur le terrain (Par exemple, les modalités d'identification des bonnes pratiques par les DRAC semblent encore méconnues sur le terrain.)

L'examen des conditions d'emploi dans l'étude des demandes de subventions

Dans le cadre des orientations définies par la « Charte des missions de service public pour le spectacle vivant » (circulaire du 22 octobre 1998), les DRAC subordonnent la décision définitive de subventionnement à :

- la vérification tant pour l'emploi d'artistes que pour celui des personnels administratifs et techniques, que les formes, durées et catégories des contrats de travail mobilisés (CDI, CDD, ...) correspondent bien aux missions confiées aux salariés concernés .
- L'intégration dans le budget prévisionnel des charges salariales correspondant au paiement des temps de travail effectif (répétitions...)
- Le respect de la réglementation sociale par le projet

« Le nombre d'emplois nécessaire au projet est souvent bien identifié mais dans certains cas le volume de masse salariale prévue est insuffisant : il s'agit pour les DRAC de se protéger de complicité de fraude envers les ASSEDIC si le niveau de rémunération semble sous estimé » un responsable de DRAC.

À l'issue de l'exercice budgétaire ou après l'achèvement d'une opération ayant bénéficié d'une Aide, la DRAC examine les comptes d'emploi des subventions afin de vérifier les conditions dans lesquelles ont été réalisés les engagements pris en matière d'emploi et les attestations des administrations fiscales et sociales mentionnant que les obligations déclaratives et de paiement.

« Dans la pratique, c'est une question de confiance avec la compagnie : a contrario, si une compagnie conventionnée licencie : au prochain nous ferons valoir cet argument auprès du comité d'expert » un responsable de DRAC

Une volonté de pérenniser les emplois qui semble parfois vécue de manière contradictoire sur le terrain...

Les interlocuteurs des DRAC reconnaissent que l'emploi est un aspect mieux pris en compte sur le terrain et faire éventuellement l'objet d'aides supplémentaires.

« Pour les aides à la production d'un projet, les pratiques d'emploi ou de formation mises en avant par la compagnie peuvent constituer un argument supplémentaire pour faire valoir le projet auprès de la direction car c'est politiquement préférable. »

Mais ils pointent certaines contradictions entre la volonté politique et la mise en oeuvre sur le terrain liées :

Aux conditions d'attribution des aides compagnies (projet et conventionnement)

- *« Mais l'aide à la production est une aide volatile (elle est annuelle et peut varier entre 15 et 30 000 euros) mais elle n'est pas attribuée deux années de suite donc elle n'incite pas à la structuration à l'emploi »*
- *« Depuis 2005, il y a des moyens supplémentaires pour la création de postes permanents à la place des emplois de l'intermittence pour les compagnies conventionnées (3 ans) Mais l'aide ne couvrant pas l'intégralité du poste, un intermittent à mi-temps coûtera finalement moins cher à la compagnie. »*
- *« Avec plus d'argent, les DRAC incitent à passer au CDI, mais au bout de 3 ans, la reconduction du conventionnement n'est pas systématique et l'évaluation se fera sur les critères artistiques et non pas sur les critères ressources humaines. Le risque d'un tel appui, c'est l'obligation de licenciement au bout de 3 ans si l'aide n'est pas reconduite sur le projet artistique. »*

A l'arbitrage à réaliser entre critères artistiques et emploi

- *« Cela peut devenir une injonction contradictoire : l'incitation à l'emploi n'est pas forcément compatible avec la qualité artistique »*
- *« Et s'il existe une contradiction entre les critères liés à la gestion des emplois et le projet artistique ; le critère artistique sera privilégié car l'évaluation de l'intérêt artistique est la mission première des DRAC. »*
- *« La permanence n'est pas toujours bénéfique du point de vue artistique ; le problème, c'est plutôt que les critères de l'intermittent ne portent pas sur des critères de qualité artistique (pas de carte professionnelle) »*

Un positionnement des DRAC dans la politique de l'emploi vécue parfois difficilement

Certains interlocuteurs des DRAC soulignent la difficulté des DRAC d'être impliquées sur la problématique de l'emploi en raison d'un manque de compétences et de légitimité des DRAC pour se positionner sur ce champ :

« Nous manquons d'outils, de méthodes, de visibilité sur l'emploi induit par les aides de la DRAC hors structures avec des permanents... »¹⁰⁹

La mobilisation des DRAC sur les questions d'emploi implique de renforcer les collaborations avec les directions régionales du travail et de la formation professionnelle . Si cette disposition est prévue par la circulaire AUCLAIRE, sa réalité peut rencontrer encore des limites sur le terrain.

Dans d'autres cas, c'est la gestion des budgets et le manque de marge de manœuvre pour l'appui pour les petites structures qui sont mis en cause :

« Les Drac ont parfois une position schizophrène entre l'appui pour les grandes structures du réseau national (90% du budget de la DRAC est dédié aux grandes scènes du réseau national) et les petites compagnies. Les grandes scènes ont plus de permanents et demandent des subventions plus importantes chaque année en raison de l'augmentation de la masse salariale même si ces structures n'ont pas toujours une gestion de l'emploi exemplaire (ex : licenciement de permanents en pleine crise de l'intermittence). A budget constant, mécaniquement le budget diminue pour les autres structures, c'est la gestion de la pénurie »

¹⁰⁹ Sur ce point, un interlocuteur souligne le problème de suivi des parcours professionnels : l'ANPE gère des stocks et non des flux : d'où l'absence d'identification précise de ce que deviennent les professionnels alors que le turn over atteint 50% ; il évoque l'impossibilité par la CNIL de disposer du premier numéro INSEE pour permettre l'identification.

« Parmi les indicateurs de la LOLF, est pris en compte le taux de primo bénéficiaires, ce qui implique de déconventionner compte tenu des budgets de subvention. La DRAC essaie de la faire sur les critères artistiques, mais cela devient difficile. »

Les Conseils régionaux

Concernant l'aide aux compagnies, les conventions peuvent viser la structuration de la compagnie et de l'équipe administrative. Le Conseil régional peut alors faire part de préconisations en matière de formation, mais cela reste encore une déclaration d'intention sans vérification.

Par exemple, le Conseil Régional du Limousin préconise l'acquisition de compétences en fonction des besoins de la compagnie par des formations complémentaires, mais ce sont les compagnies qui ont la charge de définir leurs besoins de compétences et de formation.

La démarche se veut d'abord pédagogique à l'égard des compagnies qu'il s'agit de sensibiliser sur ce sujet :

« Les compagnies comptent beaucoup sur les financements publics et restent parfois passives sur cette situation ; les objectifs et les résultats font l'objet de discussions, mais il semble peu probable que la subvention soit remise en cause si l'objectif en la matière n'est pas rempli » Un interlocuteur d'un Conseil Régional

Dans l'octroi des aides à l'emploi associatif, il n'existe pas de critère déterminant lié à l'emploi et la formation autre que le respect des obligations d'employeur de dépense minimale de formation (même si pas élevée) et la vérification de la conformité de la part financière de la région dans la rémunération de l'emploi. Toutefois, dans certains cas, les dispositifs peuvent prévoir des engagements de formation ou professionnalisation en recourant à des dispositifs régionaux (Cas du dispositif d'emploi associatif du Limousin)

D'autres interlocuteurs estiment que les Conseils Régionaux doivent développer d'autres types d'incitations pour favoriser la permanence de l'emploi :

« Le Conseil Régional doit développer des aides financières sous forme de contrats d'association qui valorisent les lieux qui accueillent les compagnies pendant un temps suffisamment long afin de leur permettre de s'engager dans une logique d'emploi plus pérenne »

Sources

Interlocuteurs rencontrés

Les interlocuteurs cités ont été rencontrés ou consultés dans le cadre d'entretiens individuels, collectifs, de groupes de travail et/ou de comités de pilotage. Le comité de pilotage et Interface les remercient très chaleureusement pour leur participation à cet appui technique de cadrage.

Les institutionnels

DGEFP

Paul-Edmond MEDUS – Sous-directeur – Service du Développement de l'emploi et des compétences
Martine GOUTTE – Chargée de mission – Mission politiques de formation
Maria-Dolores RODAS – Chargée de mission – Mission politiques de formation

DRTEFP Limousin

Christian COPPA

DRTEFP IDF

Yasmina REDOUANE – Pôle relations du travail et santé au travail – Service Mutations économiques et compétences

DMDTS

Claire LAMBOLEY – Sous-directrice – Sous-direction de l'emploi et de la formation
Geneviève MELEY-OTHONIEL – Chef de bureau – Bureau des enseignements et de la formation
Karine DUQUESNOY – Chef de bureau – Bureau de l'emploi
Gilles BUTAUD – Conseiller social

DRAC LIMOUSIN

Richard MADJAREV - Chargé du développement culturel / adjoint au directeur
Marion LIMEUIL – Adjointe / chargée de développement culturel
Marie-Hélène VIRONDEAU – Conseillère : développement et action territoriale
Pascale SAMUEL – Chargée d'études documentaires, chargée du pôle culture (animation)/ observatoire des politiques culturelles / politique interministérielle

DRAC IDF

Marianne REVOY – Chef du service théâtre

DRAC RHONE-ALPES

Bertrand MUNIN – Conseiller Théâtre
Laurent VAN KOTE – Conseiller Musique et danse

CONSEIL REGIONAL LIMOUSIN

Véronique CHAUVOIS – Direction de la Formation/ Appui au secteur associatif
Christophe NOUHAUD - Direction de la Formation /Appui au secteur associatif
Patricia OUDIN – Service emploi formation des métiers de la culture)

VILLE DE PARIS

Claire BERGER-VACHON – Adjointe au chef de bureau/ Bureau du théâtre, danse, cirque, arts de la rue à la Direction des Affaires Culturelles

AFDAS

Christiane BRUERE-DAWSON – Directrice générale
Kris LUDHOR – Directeur du développement
Monika SUSINI – Responsable de la délégation régionale / AFDAS Sud Est

AUDIENS

Patrick BEZIER - Directeur général
Henri BIGNALET – Directeur / pôle social
Philippe DEGARDIN – Responsable service pilotage des statistiques

ANPE

Christophe VALENTIE – Directeur du réseau culture spectacle
Fabienne SAILLANT – Directrice IDF
Bernard MALRIEU – Service Formation/ prestations IDF
Christel Masse – Agence PACA
Karine ROUME – Agence LIMOUSIN

CMB

Roberto CANO – Directeur Général

ARCADE (PACA)

Mireille CHABERT – Responsable / pôle métiers-formation

Agence MUSIQUE ET DANSE EN LIMOUSIN

Yves MENUT – Directeur
Jean-Claude ROBERT – Administrateur et animateur RMD

Les partenaires sociaux

Les syndicats employeurs

SYNDEAC	Jean-Joël LE CHAPELAIN - François CAILLE
SNSP	Jean-Jérôme RACLOT - Marianne CHARPY
CPDO	Elisabeth HOHNE
SYNOLYR	Catherine BAUMANN
SYNAVI	Vincent BADY
PROFEVIS	Pierre Raoul
SCC	Jean-Christophe HERVET - Marie AUDOUX
SMA	Philippe BERTHELOT
ARENES	André MONDY
SDTP	Isabelle GENTILHOMME
PRODISS	Colette CHARDON
SNES	Philippe CHAPELON
SYNPASE	Dominique BORDES

Les syndicats salariés

FNSAC-CGT	Jean-François PUJOL
SYNPTAC-CGT	Patrick FERIER - Patrice MACE
SFA-CGT	Xavier TIMMEL – Denis FOUQUERAY
SNAM-CGT	Danielle SEVETTE
F3C- CFDT	Nicolas-Guy FLORENNE
FASAP - FO	Jean-Luc BERNARD
FEDERATION CULTURE CFTC	Pascal BOUTONNAT

CPNEF-SV

Carole ZAVADSKI – Déléguée générale

Les professionnels

Employeurs du spectacle vivant

Stéphane PROUVE	Théâtre Marigny
Michael CHASE	Théâtre de la ville Paris
Anne RINGUENET	Stage entertainment
André MONDY	Théâtre National de Chaillot
Hocine GHERBI	Crossroads
Philippe FANJAS	Association Française des Orchestres
Dominique HALLE	CCN Ballet de Lorraine
Dominique ROBIN	Théâtre National de l'Opéra Comique
Christelle RICHARD	Opéra National de Paris
Madona BOUGLIONE	Cirque Bouglione
Bruno CHEVAILLIER	Théâtre de Rungis
Michel CHARLES-BEITZ	Théâtre de l'Agora, scène nationale d'Evry et de l'Essonne
Agnès LOUDES	Théâtre Antoine Vitez (PACA)
Marie-Agnès SEVESTRE	Festival des francophonies en Limousin

Salariés du spectacle vivant

Emmanuelle PEYGRE	Contorsionniste
Catherine FAIVRE	Gestion/production de dressage d'animaux
Stéphane GARCIA	Technicien
Evelyne PAOLI	Costumière
Christophe JONEAU	Pianiste
Elsa RIO	Costumière
Elsa DAMBRIN	Menuiserie Constructeur
Pierre LESPAGNOL	Effets spéciaux
Maylis GMENEZ	Eclairagiste

Les opérateurs

Centres de ressources

IRMA – Jean-Noël BIGOTTI, Responsable Editions et SRD
HORS LES MURS – Stéphane SIMONIN, Directeur – Patricia DERNE, Adjointe du directeur, conseil aux compagnies, relations publiques – Gentiane GUILLOT, Responsable formation, cadre juridique, vie professionnelle
CND – Michel SALA, Directeur
Musique et danse en Limousin – Yves MENUT, Directeur – Jean-Claude ROBERT, Administrateur et animateur RMD
OPALE - CNAR CULTURE(Centre national d'appui et de ressources DLA) – Bruno COLIN, Directeur
IETM réseau international des arts du spectacle – Michel QUERE, membre du bureau
Centre d'information pour les professionnels du Spectacle Vivant en Europe – Julien CHARRETIER, chargé de mission

Centres de bilans de compétences

Manag'apport – Pascal NACFER
HARMONIQUES – Jean-François ZERMATI
ITINERAIRES FORMATION – Xavier TIMMEL

Organismes de formation

AGECIF – Un représentant
CFPTS – Sophie DUNOYER DE SEGONZAC, Bénédicte MARIAUX
CIM – Michel VALERA
CNFPT – Un représentant
ENSATT – Alain GARLAN
École Atla/Clara – Myriam FAIVRE
FNEIJMA – Daniel BAUSSIER
STAFF – Michel BONHOURE

Structures professionnelles hors Spectacle Vivant

INSTITUT NATIONAL DU SPORT ET DE L'EDUCATION PHYSIQUE
Véronique LESUEUR, Coordinatrice de l'Unité du suivi socioprofessionnelle

GROUPEMENT PROFESSION SPORT ET LOISIRS

Madame DEVAUD, bureau national, Directrice de l'association Profession sports et loisirs 17
Monsieur JEAN MASSOUE, Directeur Sport Pyrénées Emploi 64, responsable DLA Sport 64

FONDS National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles

Madame FORET, Chef du projet AGRQUADRA

FEDERATION FRANÇAISE DU BATIMENT

Carole PANOZZO (Médecine du travail /maintien dans l'emploi)

GUICHET INITIATIVE PLURIACTIVITE EMPLOI

Nathalie MARITANO

ADECOHD, Association du Développement économique de la Haute Durance.

Jacqueline FABRE-MORINO, chargée de mission Recherche Développement

Bibliographie

Etudes et rapports institutionnels

- Emploi et Spectacle : synthèse des travaux de la Commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle (CNPS) 2005-2006, Les Notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel, Ministère de la Culture Communication, n°47, octobre 2006
- Analyse du dispositif de délivrance des licences d'entrepreneurs de spectacle, S. Kancel et D. Chavigny
- Les demandeurs d'emploi des métiers du Spectacle, L'observatoire de l'ANPE, 2005
- L'emploi dans les professions culturelles en 2003, Enquête Emploi INSEE, Les notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel, n° 42, 2005
- Analyses et propositions des partenaires sociaux du secteur sur l'emploi dans le spectacle par JP. Guillot, 2005
- Le financement public et l'emploi dans le spectacle, A. Auclair, 2005
- Le Temps des Arts de la rue, Document du Ministère, 2005
- L'emploi dans le secteur culturel en 2003, Enquête Emploi INSEE, Les notes de l'Observatoire de l'Emploi Culturel, n° 41, 2005
- Les accompagnements DLA dans le secteur culturel, 2005
- Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant, sous la présidence de B. Latarjet, 2004
- Rapport d'étude sur « La reconversion des danseurs, une responsabilité collective », DEPS/CSTA, 2004
- Rapport d'information sur les métiers artistiques, C. Kert, 2004
- Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel, JP. Guillot, 2004
- Les allocataires indemnisés au titre des annexes 8 ou 10, UNEDIC 2003
- Les Intermittents du spectacle : sociologie d'une exception, quelques tableaux statistiques, PM. Menger, 2002
- Les emplois-jeunes dans la culture : une politique sectorielle ? Connaissance de l'Emploi, N°7, 2004
- Les entreprises du Spectacle de 1995 à 2001 : Emploi, salaire et gestion de la main d'œuvre, Rapport Insee n° 978, par Michel Amar et Malik Koubi, 2004
- Propositions pour préparer l'avenir du Spectacle Vivant, sous la coordination de J. Carabalona, 2004

Travaux de la CPNEF-SV et OPMQ-SV

- Le spectacle vivant, Contrat d'Etude Prospectif, 1997
- Les métiers du Spectacle Vivant et leurs classifications, bilan et harmonisation, 2001
- Schémas d'orientation prospectif emploi-formation dans le spectacle vivant – plan à cinq ans, 2004
- Répertoire des Formations professionnelles certifiantes et qualifiantes du spectacle vivant, chiffres clés année 2006 : état de l'offre de formation actuelle, OPMQ-SV, 2006
- Compte-rendu réunions du groupe de travail sur les besoins de formation - 2006
- Projet d'accord portant création de certificats de qualification professionnelle pour le spectacle vivant, document de travail 2006
- La formation professionnelle des artistes (chanteurs et musiciens), Note de cadrage préparatoire à la Table ronde CPNEF-SV / CNV du 31 janvier 2006
- La formation professionnelle à la gestion et l'encadrement des entreprises de spectacle, Actes de la table ronde CPNEF-SV / CNC du 9 avril 2004
- Bilan d'activités et travaux diverses

AFDAS

- Bilan d'activité Spectacle vivant, 2005 et 2006,
- Bilan d'activité Intermittents du spectacle, 2005 et 2006
- Enquête annuelle 2005 sur l'impact du CIF dans les parcours professionnels
- Enquête croisée « Contrat de professionnalisation et contrat de qualification 2005

Rapport et Enquêtes régionales

- Les conditions économiques et d'emploi des salariés du spectacle vivant en Poitou-Charentes, 2007
- Entreprises, emploi et marché du travail dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma en Languedoc-Roussillon, Ithaque, 2006, Etude diagnostic et prospective sur la formation des professionnels du SV et AV en Languedoc-Roussillon, 2006
- Contrat d'Objectifs Emploi Formation Rhône-Alpes spectacle vivant et enregistré, diagnostic partagé, 2006
- Mise en œuvre du nouveau dispositif de soutien aux expérimentations et aux partenariats en faveur de la mobilité internationale des étudiants et des publics en formation professionnelle et apprentissage, Conseil régional Ile de France, novembre 2006
- La relation Emploi Formation dans le secteur du spectacle vivant en Aquitaine, Ithaque 2005
- Assises régionales de la culture en Ile de France, 2004
- Eléments d'état des lieux du spectacle en PACA, ARCADE, 2005
- L'emploi dans le spectacle en PACA. Les demandeurs d'emploi. ARCADES
- Les rencontres régionales de la culture, les métiers des arts du spectacle, Région PACA, 2006

Conférences, interventions, discours

- Discours de Renaud Donnedieu de Vabres devant la Commission des affaires culturelles du Sénat, 5 décembre 2006
- Compte-rendu de la conférence du 6 juin 2005 « la formation professionnelle continue : états des lieux et perspectives pour le Spectacle Vivant », CNT, Hors les murs, CND, IRMA

Divers

- Accords de branche sur la formation professionnelle dans le spectacle vivant
- Accord Cadre Ministère de la Culture/DGEFP/CPNEF-SV du 19/10/06,
- Convention pour la création d'un Comité Consultatif pour l'Emploi des Professionnels de l'Audiovisuel et du Spectacle Vivant, CPNEF-SV/CPNEF-AV/ANPE, 2007
- Note de problématique et de prospective, Maison des Artistes Interprètes, ADAMI, septembre 2006
- Les fiches techniques « Plan de cohésion sociale », DGEFP, du travail et de la Cohésion sociale
- Comité de pilotage Reconversion des danseurs, DMDTS/AFDAS/ROF/CNFPT, décembre 2006
- Point sur les travaux de la Commission Sécurité du CNPS, 2006
- Orientations stratégiques dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels des salariés du spectacle vivant, programme opérationnel, DGEFP, février 2006
- Projet de protocole d'accord sur l'emploi dans le spectacle site web Ministère de la Culture, mars 2005,
- Plaquette « 10 ans de Certificat Fneijma 1997-2006 Fneijma, 2006

Sitographie

Sites paritaires et organismes professionnels

- CPNEF-SV, Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant
OPMQ-SV, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du spectacle vivant : www.cpnefsv.org
- AFDAS, Fonds d'assurance des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs : www.afdas.com
- ANPE Spectacle : www.culture-spectacle.anpe.fr
- AUDIENS, groupe de protection sociale de l'audiovisuel, de la communication de la presse et du spectacle : www.audiens.org

Sites des institutionnels

- Ministère de la Culture et de la Communication : www.culture.gouv.fr
- Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie : www.finances.gouv.fr
- Ministère de la Fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr
- Ministère de l'Emploi, des Relations sociales et de la Solidarité : www.travail.gouv.fr
- Conseil Régional PACA : www.regionpaca.fr
- Conseil Régional Haute-Normandie : www.region-haute-normandie.com
- Conseil Régional Poitou-Charentes : www.cr-poitou-charentes.fr
- Conseil Régional Rhône-Alpes : www.rhonealpes.fr
- Conseil Régional Midi-Pyrénées : www.midipyrenees.fr
- Conseil Régional Limousin : www.cr-limousin.fr
- Conseil général de la Gironde : www.cg33.fr

Sites des opérateurs spécifiques Spectacle Vivant

- IRMA : Centre d'information et de ressources pour les musiques actuelles : www.irma.asso.fr
- CND : Centre National de la Danse : www.cnd.fr
- CNT : Centre National du Théâtre : www.cnt.asso.fr
- HorsLesMurs : Centre de ressources des arts de la rue et des arts du cirques : www.horslesmurs.asso.fr
- Cité de la musique : www.cite-musique.fr
- CNAC : Centre national des arts du cirque : www.cnac.fr
- Centre d'Information pour les Professionnels du Spectacle Vivant en Europe : <http://www.culture.info>
- Association OPALE, Culture et Proximité (CNAR Culture) : <http://www.culture-proximite.net>
- Artenréel, coopérative d'activités et d'emploi pour les métiers artistiques et culturels : www.artenreel.com
- Portail d'information sur la mobilité professionnelle en Europe : www.on-the-move.org
- Ministère de la Culture et des Communications du Québec : www.mcc.gouv.qc.ca
- Centre canadien pour danseurs en transition : www.careertransition.org
- International organization for the transition of professional dancers : www.iotpd.org
- Conseil québécois des ressources humaines en culture : www.cqrhc.com

Sites des institutionnels et des opérateurs non spécifiques Spectacle Vivant

- INNEF(Institut national des nouvelles formes d'emploi) : www.innef.org

- Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture : www.anefa.org
- Projet " Perspectives compétences santé des salariés du secteur agricole en deuxième partie de carrière " : www.agriquadra.com
- Projet « Compétences quinquia » : www.compétences-quinqua.com
- VIVEA, Fonds pour la Formation des Entrepreneurs du vivant : www.vivea.fr
- MSA, Mutualité sociale agricole, : www.msa.fr
- FAFSEA, Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles, : www.fafsea.com
- Fédération Nationale des producteurs de légumes : www.fnplegumes.org
- Centre de ressources interrégional alpin pour la pluriactivité et la saisonnalité : www.pluriactivite.org
- Site d'information sur la prévention en santé des saisonniers : www.saisonsante.fr
- Le Guichet d'initiative pluriactivité emploi : www.perenne.org
- ADIE, Association pour le droit à l'initiative économique : www.adie.org
- Bourse européenne emploi et formation tourisme : www.beefit.org
- Institut National du Sport et de l'Education Sportive : www.insep.org
- Réseau Profession sport : www.profession-sport-loisirs.fr
- Fédération Française du Bâtiment : www.ffbatiment.fr
- PROBTP, protection sociale du Bâtiment et des Travaux Publics : www.probtp.com
- SIST BTP, Services interentreprises de santé au travail BTP : www.sist-btp.com
- FARE, Fonds d'action et de réinsertion pour l'emploi : www.fare.asso.fr
- FEP, Fédération des entreprises de propreté et services associés : www.proprete-services-associes.com

Postface de la CPNEF-SV

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV), rassemble les représentants de 21 organisations professionnelles (16 organisations d'employeurs et 5 organisations de salariés).

Depuis sa création en 1993, elle a pour mission de contribuer à améliorer la qualité de l'emploi, la reconnaissance des qualifications et des compétences, la connaissance socio-économique du secteur, et, de promouvoir la formation professionnelle.

Au-delà des logiques et des spécificités sectorielles propres aux différents secteurs d'activités (art dramatique, danse, musique, arts du cirque et de la rue...), la CPNEF-SV participe à l'effort général de structuration et de professionnalisation engagé par la branche.

La CPNEF-SV est donc un lieu de concertation pour les organisations qui la composent, de débats et de réflexions. D'émission de préconisations également.

Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics avec lesquels elle a instauré des partenariats pérennes (ministères de la culture et du travail, conseils régionaux), elle a piloté la réalisation de nombreux travaux, notamment : le contrat d'étude prospectif, des nomenclatures harmonisées d'emplois et d'activités, une étude sur les besoins en formation professionnelle continue, etc. Elle accompagne également la mise en œuvre de contrats d'objectifs emploi/formation en régions.

De plus, dans le cadre de son Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, créé fin 2005 et dont l'AFDAS assure le fonctionnement, elle a commandité un répertoire des formations qualifiantes et certifiantes, une étude sur l'usage des contrats de professionnalisation et a démarré l'élaboration de référentiels métiers techniques.

Enfin, la CPNEF-SV participe activement aux travaux de la Commission Professionnelle Consultative du spectacle vivant du ministère de la culture relatifs aux diplômes artistiques. Parallèlement, elle créera si besoin des Certificats de Qualifications Professionnels complémentaires aux titres et diplômes existants.

Début 2007, la CPNEF-SV, la DGEFP et la DMDTS ont décidé de lancer un appui technique de cadrage qui se donne pour objectif d'établir un plan d'action Etat/Profession conjoint visant à sécuriser les parcours professionnels et améliorer la gestion des âges.

En effet, le spectacle vivant est un secteur d'activité artistique d'une grande vitalité. L'offre de spectacles est forte, de qualité, diversifiée et innovante. Depuis les années 80, la production et la consommation de spectacles ont continûment augmenté. Cette offre culturelle génère des retombées économiques importantes.

Néanmoins le spectacle vivant vit une crise sociale sans précédent. Depuis une vingtaine d'années la branche connaît des évolutions artistiques, techniques, réglementaires, organisationnelles, mais aussi liées aux différentes politiques publiques, qui ont des conséquences majeures sur l'emploi. La renégociation du régime spécifique d'assurance chômage des professions du spectacle en 2003 (confirmée en 2006), a bouleversé les équilibres économiques de l'activité. Elle a abouti à un important mouvement de contestation qui a en réaction engagé la profession dans une dynamique nouvelle.

Depuis, des débats et des études diagnostiques ont été lancés sur tout le territoire. Il s'est agi de redessiner collectivement une politique en faveur de la création. Les enjeux économiques et sociaux ont été posés. Les mécanismes de soutiens publics à la production et la diffusion ont été questionnés. Les responsabilités de chacun ont été rappelées.

Sur le plan social, l'avenir du spectacle vivant inquiète. De nombreuses études statistiques indiquent une croissance forte et constante des effectifs, principalement de salariés intermittents, tandis que l'offre de travail augmente quant à elle de façon plus mesurée, ce qui crée un déséquilibre structurel. La branche d'activité est attractive, réputée ouverte (absence de mode de régulation en interdisant l'accès), la concurrence est de plus en plus forte ce qui a pour effet de fragmenter le travail et de générer un turn-over considérable.

Si les situations sociales et les revenus des professionnels en exercice sont extrêmement hétérogènes, tous conviennent de l'extrême fragilité de leurs conditions d'emploi. Celles-ci se seraient particulièrement aggravées ces toutes dernières années pour une bonne partie des salariés qu'ils soient artistes, techniciens ou personnels administratifs. Les difficultés touchent les entrants (insertion), mais également ceux qui ont le plus d'ancienneté (désinsertion). Il semble de plus en plus difficile de vivre de son métier, de l'exercer pleinement et de faire carrière.

Répondant à une organisation par projets, la grande majorité des contrats sont à durée limitée (contrat à durée déterminée dit d'usage) et très courts. Cette forme d'emploi discontinue permet une grande autonomie et une liberté de travail nécessaire à la création artistique. Cependant, de façon endémique, pour une partie notable des salariés intermittents, elle est corrélée à du sous-emploi, de la flexibilité subie, une obligation de multi-activité et de polyvalence, d'aucune reconnaissance réelle de l'ancienneté, d'un éclatement des sources de revenus et d'une protection sociale morcelée. Les salariés les moins qualifiés mais aussi les plus âgés sont les plus touchés par la précarité et la paupérisation.

On constate en effet que les rémunérations moyennes restent globalement faibles et irrégulières. Une large part du travail est invisible (temps de préparation d'un nouveau projet, animation d'un réseau de pairs, travail quotidien d'entretien de son art...), et donc de fait "gratuit". De plus, le développement de nouveaux circuits de distribution, via internet notamment, ne paraît pas profiter suffisamment aux créateurs. Enfin, l'évolution des pratiques amateurs brouille les frontières avec le monde professionnel.

Quant aux structures employeurs elles s'inscrivent dans une économie risquée et instable. D'une part, car les spectacles qu'elles contribuent à produire ou à diffuser sont créatifs, originaux, porteurs de nouveaux talents, et donc soumis à l'appréciation du public. D'autre part, car elles sont pour beaucoup d'entre-elles extrêmement dépendantes du financement public et des systèmes d'aides. Majoritairement de petite taille, et fonctionnant sur le modèle artisanal, une bonne partie est en quête permanente de moyens de pérennisation.

Face à un tel contexte, tracé à grands traits, pour la CPNEF-SV et les ministères il s'agissait d'identifier des leviers permettant d'agir en faveur des professionnels connaissant une insécurité de l'emploi particulière.

Par quels dispositifs individuels ou collectifs accompagner les salariés ? Comment définir un compromis viable conciliant instabilité du travail et garanties compensatoires ? Comment créer la continuité des droits sociaux et des revenus ? Comment instaurer un véritable suivi des parcours professionnels et limiter les risques d'exclusion ? Quels acteurs et quels moyens mobiliser ?

Cet appui technique a été confié au cabinet Interface après lancement d'un appel d'offre. Celui-ci, sur la base d'un travail documentaire et de nombreux entretiens, a listé des axes possibles d'intervention impliquant les organisations professionnelles mais aussi les ministères, les collectivités territoriales et acteurs régionaux, les institutions sociales, les centres de ressources, les organismes de formation...

La CPNEF-SV souhaite que les partenaires sociaux et les acteurs concernés s'emparent désormais des résultats de cette étude afin d'en débattre et de mettre en œuvre les recommandations qui leur paraîtront pertinentes.

Pour terminer ce préambule, il convient de souligner l'investissement des membres du comité de pilotage : les représentants de la DGEFP, de la DMDTS et des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés membres de la CPNEF-SV.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'AFDAS, l'ANPE spectacle et AUDIENS pour leurs précieux concours.

Nous adressons aussi notre gratitude aux personnes qui ont participé à l'enquête : les professionnels, les employeurs, les représentants de l'état et des collectivités publiques, les centres de ressources, les agences régionales, les organismes de formations, les centres de bilans...

Nous saluons tout particulièrement l'équipe du cabinet Interface pour la qualité de ses travaux.

Enfin, nous remercions l'ADAMI, la SPEDIDAM, le CNV et l'ASTP pour leurs soutiens de longue date à nos côtés qui nous permettent de mener à bien de nombreux travaux en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le spectacle vivant.

Jean-Joël Le Chapelain
Président

Jean-François Pujol
Vice Président

Les organisations professionnelles membres de la CPNEF-SV :

Organisations d'employeurs :

ARENES, CPDO, CSCA, PRODISS, PROFEVIS, SCC, SDTP, SMA, SNEBLS, SNES
SNSP, SYNAPSS, SYNAVI, SYNDEAC, SYNOLYR, SYNPASE,

Organisations de salariés :

F3C CFDT (SNAPAC)
FASAP FO (SNM, SNLA, SNSV)
FCCS CFE CGC (SACOPVA, SNAPS)
Fédé. Com/culture/spectacle CFTC
FNSAC CGT (SNAM, SFA, SYNPTAC)

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant
48, rue Saint Honoré – 75 001 Paris / T.01 40 26 12 58 / F.01 40 26 12 85
info@cpnefsv.org / www.cpnefsv.org