ACCORD-CADRE REGIONAL POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT DE LA REGION DES HAUTS-DE-FRANCE 2017-2019

ENTRE

L'ETAT, représenté par le Préfet de la région Hauts-de-France, et par délégation, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France, par intérim
avec le soutien de la direction régionale des affaires culturelles Hauts-de-France, représentée par Monsieur Marc DROUET,

Et la branche du spectacle vivant, représentée par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF SV), représentée par M. Vander Heym, en lien avec :

- Les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant :
  CPDO, CSCAD, PRODISS, SCC, SMA, SNES, SYNDEAC, SNDTP, SYNPASE, SNSP, SYNOLYR, SYNAVI, ARENES, PROFEDIM,
- Les organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant :
  FNSAC-CGT, FCCS-CFE-CGC, F3C-CFDT, FASAP-FO, Fédération culture CFTC

Et

L'AFDAS, représentée par son Directeur Général, M. TEBOUL
Associé en qualité de mandataire ;

***VU** le Contrat de Plan Etat Région Nord - Pas-de-Calais le 10 juillet 2015, et notamment son objectif n°1, sous-objectif n°2 « favoriser le dialogue social dans les entreprises et permettre la sécurisation des parcours professionnels » ;*

***VU** le Contrat de Plan Etat Région Picardie signé le 30 juillet 2015, et notamment son objectif stratégique n°3 « sécuriser les parcours professionnels et anticiper les mutations économiques », sous-objectif n°3 « emploi et mobilité » ;*

***VU** l'accord interbranche du 25 septembre 1974 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle continue tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle (étendu par arrêté du 16 mars 2015)*

***VU** l'accord-cadre du 19 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant (étendu par arrêté du 7 décembre 2015)*

SRE
Stratégie Régionale pour l'Emploi

HAUTS-DE-FRANCE
CPRDFOP
Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

Préambule

Par le présent accord-cadre s'appuyant sur une démarche partenariale et une expérience positive dans le cadre de précédents ADEC, l'État et les professionnels du secteur souhaitent poursuivre et amplifier la démarche partenariale de soutien au spectacle vivant en région Hauts-de-France.
Il a pour objet de manifester la volonté commune des signataires de définir et de mettre en œuvre un plan d'actions concerté permettant aux entreprises, aux salariés /intermittents du spectacle vivant de faire face aux nouvelles exigences en matière de compétences et d'organisation.

Contexte et enjeux

Les artistes de cette région sont marqués, pour une part importante d'entre eux, par une formation initiale dans le champ artistique très courte, voire « sur le tas », qui peut s'avérer insuffisante pour œuvrer durablement dans le métier. De plus, la formation initiale est souvent centrée sur une seule discipline.

Cette situation amène les artistes à ne travailler qu'avec un nombre restreint d'employeurs, qui font appel à eux dans des situations bien identifiées.
Se crée alors un lien de dépendance fort entre l'artiste et ses quelques employeurs, qui menace la situation d'emploi de l'artiste.

La présence en nombre insuffisant, en Hauts-de-France, de professionnels dotés d'une formation initiale complète sur le champ artistique, formés sur le champ de la transdisciplinarité et/ou des nouvelles technologies, des techniques du cinéma et de l'audiovisuel génère au final un resserrement global d'activités du secteur.

Concernant les techniciens du spectacle vivant, il apparaît que leur formation de base est très nettement centrée sur les aspects techniques de leur métier et peu sur les dimensions artistiques. Il découvre alors la dimension artistique au contact des autres professionnels.

Si cette pratique leur permet le plus souvent de remplir leurs missions au quotidien, il leur est difficile d'appréhender de nouveaux univers.
Cette situation n'est pas sans poser de difficultés quant à leur situation personnelle sur le marché du travail. Les nouvelles pratiques des directeurs de compagnie et plus largement des responsables de groupes artistiques, et ce quelle que soit la discipline, associées à la présence de plus en plus forte des nouvelles technologies et l'intégration de la réalité augmentée génèrent des entrecroisements techniques et technologiques de plus en plus difficiles à maîtriser.

Au-delà des situations personnelles, cette situation peut compromettre la réalisation de spectacles quand les techniciens en charge de l'exécution de la partie technique se trouvent en difficulté pour répondre aux attentes du directeur artistique.

ARTICLE 1 : Champ d'application de l'Accord-Cadre.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant généralement des conventions collectives de la branche signataire présente en Hauts-de-France. Toutefois, les entreprises bénéficiaires du présent accord seront prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés selon la définition européenne de la PME. Une attention particulière sera portée aux TPE très nombreuses dans le secteur.

L'accord cadre est signé pour une durée de 2 ans et demi. Le présent accord a vocation à s'appliquer pour la période du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2019.

ARTICLE 2 : Finalités de l'Accord-Cadre

Mis en œuvre avec les partenaires sociaux, les projets d'ADEC ont pour objet d'anticiper en matière d'emploi et de compétences les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques, en réalisant des actions concertées sur les territoires. Ils doivent permettre aux actifs

occupés, en particulier ceux des PME, de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture préjudiciable à leur carrière professionnelle.

Les actions prises en charge par l'ADEC doivent donc s'inscrire dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et dans les thèmes prioritaires suivants :

- Favoriser le déploiement de démarches anticipant les évolutions des emplois et des compétences dans les entreprises : Développer dans les entreprises du secteur, en particulier dans les plus petites d'entre elles, des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la mobilisation des compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises.
- Soutenir les entreprises et le maintien ou l'évolution dans l'emploi des salariés pour prévenir les difficultés d'emploi liées aux mutations du secteur et à la crise économique.
- Elever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et, en priorité, développer l'employabilité des salariés dont le niveau de qualification fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi (salariés des premiers niveaux de qualification, salariés ne disposant d'aucune certification professionnelle, salariés à forte ancienneté, salariés de 45 ans et plus, salariés de PME...). Pour atteindre cet objectif, l'entreprise grâce aux co-financements ADEC privilégiera les mobilités internes et externes à l'entreprise et aux secteurs d'activité, l'accès à des certifications professionnelles par des parcours individualisés (bilans de compétences, VAE, PMQ (Parcours Modulaires Qualifiants), formations débouchant sur des certifications...), l'accès à des certifications professionnelles par des parcours individualisés débouchant sur les CQP/CQPI des Branches , et les formations qualifiantes intéressant les branches professionnelles.
- Adapter les compétences des salariés aux nouveaux besoins liés au développement durable, à l'environnement, aux économies d'énergie et à la maîtrise des nouvelles technologies.
- Soutenir la formation des contrats aidés.

ARTICLE 3 : Les publics visés

1. Les entreprises bénéficiaires

La branche et l'Etat s'engagent à favoriser et inciter les démarches d'anticipation des entreprises, et en particulier des PME/TPE. Ainsi, 50 % minimum de la subvention ADEC dédiée aux actions devra être consacrée à des salariés issus de PME (de moins de 250 salariés selon la définition européenne) et 20% maximum à des salariés issus d'entreprises qui ne sont ni PME ni ETI.

2. Le profil des salariés

Les salariés bénéficiaires des dispositions du présent accord cadre régional sont les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant, qu'ils exercent en tant que salariés permanents ou salariés intermittents.

Sans exclure aucun des publics pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, les actions concerneront en priorité les personnes les plus fragiles, c'est-à-dire les salariés (critères non cumulatifs):

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

- n'ayant plus de droits d'accès à la formation en dépit d'une expérience professionnelle établie.
- Salariés en seconde partie de carrière ou âgés de 45 ans et plus et ayant besoin d'acquérir de nouvelles compétences, de les actualiser ou de les consolider. La part de cette catégorie visera à atteindre 20% des bénéficiaires de l'ADEC ;
- Les jeunes actifs ;
- Les femmes.

Une attention particulière sera également accordée aux actions bénéficiant aux artistes.

La part cumulée de ces catégories prioritaires visera à atteindre 80% des bénéficiaires de l'ADEC.

ARTICLE 4 : Les actions éligibles

1. Actions de formation

Les actions éligibles sont des actions de formations individuelles ou collectives. Annuellement, une liste des formations identifiées comme prioritaires par le comité de pilotage sera établie à titre d'illustration. Annuellement, une liste des métiers en tension sera également établie. Elle permettra, à titre dérogatoire, de monter des actions à destination des primo arrivants identifiées comme prioritaires par le comité de pilotage. Ces actions de formations permettront de professionnaliser les primo arrivants dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Les actions de formations réalisées en interne dans les entreprises de moins de 10 salariés pourront être admises après décision du comité technique sur la base des critères définis par le comité de pilotage.

Les actions réalisées dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences pourront être admis après décision du comité de suivi.

Le comité de pilotage s'assurera que les formations identifiées annuellement répondent à l'un au moins des critères suivants :

- Formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables, repérables et utilisables dans les différentes entreprises du secteur visé par l'accord cadre et d'autres secteurs,
- formations permettant d'opérer une évolution qualitative de l'emploi occupé, voire de changer d'emploi ou de fonction, en se distinguant de la simple adaptation au poste de travail,
- formations conduisant prioritairement à un titre, un CQP, un diplôme ou une certification professionnelle inscrite à l'inventaire de la CNCP.

2. Appui conseil individuel en entreprise

Accompagnement individuel « Appui conseil » : Un accompagnement individuel par un ou plusieurs consultants sélectionnés par l'AFDAS sur la base d'un appel à projets sur les thématiques inhérentes à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra être proposé au comité de pilotage.

Toute demande d'accompagnement appui conseil devra être validée par la Direccte.

Développement d'actions collectives permettant d'apporter des solutions locales sur des problématiques collectives

Des actions collectives sur des thèmes originaux ou expérimentaux pourront être intégrées à l'accord, après présentation en Comité de Pilotage et sur validation du comité technique. Il pourra s'agir, par exemple, d'actions de formation sur des thématiques économiques, juridiques ou techniques à destination de dirigeants, d'actions collectives de formations CQP/CQPI interentreprises (de type contrats de professionnalisation) ou d'actions de formation découlant d'une action de GPEC.

3. Ingénierie

Activités d'ingénierie en amont des actions ou constituant à elles seules des actions : ingénierie préalable, construction de référentiels emplois, d'outils pédagogiques... Ces dépenses prévisionnelles devront être présentées annuellement en comité de pilotage pour validation.

4. Accompagnement de la mise en œuvre du projet ADEC - Évaluation

Information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, évaluation de l'accord... Chaque communication externe sur le dispositif devra faire figurer le logo de l'Etat et être présentée aux membres du comité de pilotage. Ces dépenses prévisionnelles devront être présentées annuellement en comité de pilotage pour validation.

L'organisme relai veillera à prévoir une phase d'évaluation partagée avec le comité de pilotage.

ARTICLE 5 : Objectifs quantitatifs

Pour la période du présent accord cadre, le nombre prévisionnel de salariés bénéficiaire est estimé à 100 (cf. annexe n°1).

ARTICLE 6 : Financement prévisionnel

Le budget prévisionnel pour la durée de l'accord serait de 134 000 euros, dont une participation financière de l'Etat envisagée de 40 000 euros.

Des conventions conclues entre le Préfet de région et les organismes relais préciseront l'engagement financier de l'Etat intervenant par subvention.

Encadrement des aides

La participation financière de l'Etat sera répartie comme suit :

- 90% minimum du financement Etat sera dédié au financement d'actions de formation, d'appui conseil, d'actions collectives ;
- 10% maximum du financement Etat sera dédié aux mesures d'ingénierie et/ou d'accompagnement.

Les règles de prise en charge par catégories d'actions sont les suivantes :

- Au titre des actions de formation : taux d'intervention de l'Etat à hauteur de 30 % sur l'assiette éligible de l'action de formation. L'assiette éligible pour les actions de formation est constituée des coûts pédagogiques + coûts liés à la rémunération, plafonnés aux coûts pédagogiques.
- Au titre de l'appui conseil : taux d'intervention de l'Etat à hauteur de 50% maximum de l'assiette éligible.
- Au titre des actions d'ingénierie : taux d'intervention de l'Etat à hauteur de 25 % sur l'assiette éligible de l'action d'ingénierie ;
- au titre de l'accompagnement : taux d'intervention de l'Etat à hauteur de 25 % sur l'assiette éligible du coût de l'accompagnement du présent accord par l'AFDAS.

L'aide de l'Etat est allouée dans le respect du régime communautaire d'encadrement des aides à la formation. L'Etat concourt financièrement aux objectifs définis dans le présent accord sous réserve, chaque année, de l'inscription des crédits aux lois de finances. Les porteurs sont tenus d'informer le Préfet de Région de toutes les aides européennes ou locales que les structures ont obtenu pour les mêmes actions. Il en est tenu compte dans le calcul de la subvention de l'Etat au moment du bilan final.

ARTICLE 7 : Mandatement des organismes relais

Les signataires mandatent l'AFDAS en tant qu'organisme relais pour mettre en œuvre les objectifs du présent accord cadre dans chacun des secteurs.

L'organisme relais :

- Met en œuvre les dispositions de l'accord, sous contrôle du comité de pilotage et s'assure de son suivi ;
- Reçoit les demandes de prise en charge des entreprises de leurs secteurs et les instruit administrativement ;
- Agrée la prise en charge financière du dossier uniquement s'il répond aux priorités et aux critères établis par le présent accord cadre et par le comité de pilotage ;
- Recueille les demandes dérogatoires et les transmet au comité de suivi au moins 15 jours avant sa tenue. Le comité de suivi se réunira (ou statuera par consultation écrite, dans ce cas dématérialisée) trimestriellement au minimum et validera les demandes dérogatoires de prises en charge compilées au sein d'un dossier prévisionnel. Ce dossier prévisionnel, établi par entreprise ou par action, précisera le thème, le type de l'action retenue, le nombre de salariés concernés, leur âge, leur catégorie socioprofessionnelle, les coûts, le calendrier de formation, les objectifs attendus ainsi que les pièces justificatives adéquates (convention de formation, PV d'information délégués du personnel ou de consultation des instances représentatives du personnel pour les entreprises soumises à cette obligation).
- Consolide et affecte les financements dans le cadre d'une comptabilité séparée ;
- Consolide également les indicateurs physico-financiers pour en rendre compte au comité de pilotage ;
- Présente les bilans intermédiaires d'exécution financière et les bilans annuels d'exécution selon le modèle de tableau proposé par la Direccte ;
- Tient à la disposition des services de la Direccte les pièces justificatives des actions et financement mis en œuvre dans le cadre de la présente convention ;
- Est chargé de la communication sur le présent accord auprès des entreprises et des salariés avec le soutien des branches.

ARTICLE 8 : Gouvernance et suivi de l'action

1. Le comité de pilotage

1.1 Composition

Le comité de pilotage est composé des représentants des structures suivantes :
- Partenaires sociaux
- AFDAS
- DIRECCTE (UR, UD)
- DRAC

En fonction des ordres du jour et problématiques abordées, le comité de pilotage pourra ouvrir sa composition à tout partenaire dont l'implication paraîtrait opportune (Organismes de développement et / ou dispensateurs de formation des branches, toute institution concernée). Le comité de pilotage est présidé par un représentant de la DIRECCTE.

1.2 Missions

Le comité de pilotage garantit et coordonne la mise en œuvre des actions prévues dans l'accord cadre. Le comité de pilotage du présent accord se réunit, au moins une fois par an, et autant que de besoin à la demande motivée de l'un de ses membres, adressée au représentant du Préfet de Région.

Ces réunions ont pour objet :

- d'établir une programmation des actions pour l'année en cours (n)
- de définir les critères précis d'acceptation des demandes de financement des formations, notamment pour les formations des cadres et dirigeants, les formations « constructeur » et la formation interne
- d'effectuer un bilan quantitatif et qualitatif des actions engagées pour l'année écoulée (n -1)
- de proposer des critères d'évaluation qualitative de l'accord et d'en assurer le suivi annuel.

Le comité de pilotage transmet pour information le bilan annuel aux CPNE des secteurs d'activité.

2. Le comité de suivi/technique

Des comités de suivi seront institués pour suivre les demandes d'adhésion à l'ADEC (actions de formation, appui conseil, actions collectives).

2.1 Composition

Le comité de suivi est composé des représentants :

- de la DIRECCTE,
- de la DRAC,
- de l'AFDAS

Le comité de suivi est présidé par le représentant de la DIRECCTE.

2.2 Missions

Le comité de suivi examine les dossiers dérogatoires aux critères de financement définis dans le présent accord cadre et en comité de pilotage, et assure un suivi régulier des engagements. Il se réunit autant que de besoin, a minima avant chaque comité de pilotage, et si besoin de manière dématérialisée.

Les décisions d'attribution des aides publiques, par délégation du Préfet de Région, sont prises par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts-de-France après avis du comité de suivi.

ARTICLE 9 : Adhésion à l'accord-cadre et engagement des signataires

Engagements des organisations professionnelles

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à accompagner le dispositif pendant la durée de l'accord cadre. Il s'agit notamment :

- d'informer les entreprises concernées par l'accord des possibilités qui leur sont offertes d'y adhérer par voie de convention ;
- de sensibiliser ces entreprises à la nécessité d'investir dans la formation et la GPEC dans le cadre que définit l'accord ;
- de faciliter l'élaboration d'actions collectives de formation ;
- de participer à la mise en œuvre du présent accord par la participation aux comités de pilotage.

Engagements des organisations syndicales de salariés

Les organisations syndicales de salariés participant au présent accord s'engagent à accompagner le dispositif pendant la durée de l'accord cadre. Il s'agit notamment :

- d'informer, par tout mode de communication (assemblées générales, communiqués, réunions d'information...), les salariés des entreprises concernées par l'accord, des possibilités qui leur sont offertes,
- de sensibiliser ces salariés à la nécessité de s'investir dans la formation dans le cadre que définit l'accord,
- de participer à la mise en œuvre du présent accord par la participation régulière aux comités de pilotage.

Engagements des structures et entreprises

Les entreprises qui bénéficient des actions et financements du présent accord cadre :

- s'acquittent de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle,
- ont préalablement consulté les institutions représentatives du personnel sur leur projet de formation et produisent cet avis, pour les entreprises concernées par cette obligation ; ou à défaut produisent un procès-verbal de carence de candidatures aux dernières élections professionnelles ;
- informent des aides qu'elles sollicitent par ailleurs pour le projet concerné.

Article 10 : Evaluation

Les parties signataires conviennent, qu'au terme du présent accord-cadre, il pourra être procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre et des résultats obtenus en application du présent accord. Cette évaluation devra permettre d'analyser l'impact du développement des compétences sur le maintien dans l'emploi ou la mobilité professionnelle des salariés concernés ainsi que sur la professionnalisation des structures.

Cette évaluation pourra être confiée à un organisme extérieur et le cahier des charges sera déterminé en Comité de Pilotage.

Article 11 : Contrôle-Litiges

Le contrôle administratif, technique et financier du présent accord cadre est assuré par les services déconcentrés du Ministère chargé de l'Emploi. Les bénéficiaires tiennent à la disposition de ces services et des institutions communautaires les pièces justificatives nécessaires à la vérification de la réalité des engagements. Le tribunal administratif compétent est celui de Lille.

Article 12 : Modification-Résiliation

Le présent accord pourra être réexaminé à la demande de l'une des parties signataires. Le présent accord pourra être dénoncé à la demande de l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois. A tout moment, l'Etat peut dénoncer le présent accord s'il apparaît que les objectifs poursuivis et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux définis au présent accord.

Fait à Lille, en 4 exemplaires originaux, le - 1 AOUT 2017

Pour le Préfet de la région Hauts-de-France, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, par intérim Jean-Louis MIQUEL	**Pour la Branche du Spectacle Vivant, la CPNEF-SV,** **M. Rémi Vander Heym** **Président**
Le Directeur régional des affaires culturelles des Hauts-de-France, **M. Marc DROUET**	**L'OPCA AFDAS,** **M. Thierry TEBOUL** **Directeur Général**

Annexe 1 : Objectifs quantitatifs

1/ Champ des actions

Secteur concerné par les actions : indiquer les codes Naf couverts (selon le besoin, en Naf 60 ou 700) :	9001Z - 9002Z - 9004Z
Si le champ est interprofessionnel, cocher (X) la case ci-après :	

2/ Territoire concerné par les actions

A noter : un seul des champs région(s), département(s) ou zone(s) d'emploi est à remplir, selon que les actions concernent une ou plusieurs régions dans leur entier, un ou plusieurs départements dans leur entier ou seulement certaines zones d'emploi.

Région(s) couverte(s) :	Hauts de France
Département(s couvert(s) :	
Zone(s) d'emploi : indiquer les zones emploi INSEE couvertes	

3/ Entreprises et actifs occupés concernés par les actions

		Nbre	%
Nombre d'entreprises concernées par les actions :		0	
dont	0-9 :		
	10-49 :		
	50-99 :		
	100-249 :		
	< 250 :		
	250-499 :		
	> 500 :		

Nombre total de bénéficiaires des actions (actifs occupés salariés et non salariés) :	100
dont salariés :	100
dont non salariés :	

Bénéficiaires salariés par CSP :	Nbre	%
ONQ :		
OQ :		
Employés		
ONQ+OQ+empl. :		
TAM	10	10
Cadres :		
Artistes	90	90

Bénéficiaires salariés par tranches d'âge :	Nbre	%
< 26 ans :	10	10
26-44 ans	60	60
45 ans et + :	30	30

Bénéficiaires (sal. et non sal.) par taille d'entreprise :	Nbre (sal.)	% (sal.)	Nbre (non sal.)	% (non sal.)	Nbre total	%
0-9 :						
10-49 :						
50-99 :						
100-249 :						
< 250 :						
250-499 :						
> 500 :						
Multi-employeurs	100	100			100	100

	Nbre (sal.)	% (sal.)	Nbre (non sal.)	% (non sal.)	Nbre total	%
Femmes bénéficiaires (nombre et %) :	60	60			60	60

4/ Coût des actions et financement

Coûts des actions réalisées	en €
dépenses d'ingénierie :	4000
dépenses de réalisation des actions :	130000
dépenses d'accompagnement :	
Total :	134000

Co financeurs et taux d'intervention					
	Ingénierie	Action	Accomp^{ent}	Total	
EDEC	40000			30	%
Afdas	94000			70	%
Cofinanceur 2					%
Cofinanceur 3					%
Cofinanceur 4					%
Cofinanceur 5					%

5/ Détail des coûts par types d'actions

Dépenses de réalisation des actions :	en €
5 - Dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles	
6 - Dispositifs d'accompagnement de création, transmission et de reprise d'entreprise	
7 - Autres actions relevant de démarches de RH	
8 - Positionnement emploi - compétences	
9 - Bilans de compétences	
10 - Reconnaissance des compétences	
11 - Passeports de compétences et de formation	
12 - Formation	130000
13 - FOAD	
14 - Illettrisme/savoirs de base	
15 - Certification par la voie de la VAE (titre, diplôme ou CQP)	
16 - Certification par la voie de la formation (titre, diplôme ou CQP)	
Autre	
Total réalisation des actions :	130000