



Contrat d'objectifs

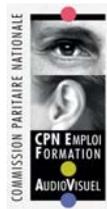
**Métiers du spectacle vivant, de l'audiovisuel
et de l'exploitation cinématographique**

2012 – 2016

Contrat d'objectifs

**Métiers du spectacle vivant, de l'audiovisuel
et de l'exploitation cinématographique**

2012 – 2016



“SYNDEAC,



Entre

L'État, représenté par

le Préfet de la Région de Bourgogne,

Pascal MAILHOS

et la Rectrice d'Académie, Chancelière de l'Université,

Sylvie FAUCHEUX

Le Conseil régional de Bourgogne, représenté par

son Président,

François PATRIAT

Pôle Emploi Bourgogne, représenté par sa Directrice,

Michèle LAILLER-BEAULIEU

Les commissions paritaires nationales représentées par

la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant,

Jean-François PUJOL

la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Audiovisuel,

Jack AUBERT

Les représentants des branches professionnelles représentées par

le Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles, **Philippe BUQUET**

le Syndicat National des Scènes Publiques, **Pierre KECHKEGUIAN**

Le Syndicat Lyonnais des Exploitants du Cinéma, **Philippe CHAPELOT**

le Syndicat des Musiques Actuelles, **Didier GOIFFON**

le Syndicat des Producteurs Indépendants, **Catherine SIMEON**

le Syndicat du Cirque de Création, **Agnès CELERIER**

le Syndicat National des Artistes et des Professionnels de l'Animation,
du Sport et de la Culture -CFDT, **Estelle CAVOIT**

le Syndicat Français des Artistes-CGT, **Jean LEGER**

le Syndicat National des Professionnels du Théâtre et des Activités Culturelles-CGT, **Alain RENAULT**

le Syndicat National des Artistes Musiciens-CGT, **Yann ASTRUC**

et l'AFDAS, représenté par son Président, **Jean VOIRIN**

- VU** le code de l'éducation, le code du travail et le code général des collectivités territoriales,
- VU** la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat,
- VU** la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs,
- VU** la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle,
- VU** la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle,
- VU** la Loi n°96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage et ses textes d'application,
- VU** la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale,
- VU** la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité,
- VU** la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- VU** la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,
- VU** la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- VU** la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- VU** le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat,
- VU** l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,
- VU** l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,
- VU** l'accord interbranche du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les intermittents du spectacle,

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

VU l'accord du 22 juin 2010 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans l'audiovisuel (hors IDS),

VU l'accord cadre du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises du spectacle vivant,

VU l'accord-cadre de développement de l'apprentissage du 23 octobre 1989 entre l'Etat, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, renouvelé le 9 mars 1993,

VU l'accord-cadre national pour le développement de la validation des acquis de l'expérience signé le 15 février 2007 par le Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et vingt organisations interprofessionnelles et professionnelles,

VU l'accord-cadre national signé le 10 mars 2009 entre l'Etat et la branche professionnelle du spectacle vivant relatif à l'Action de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC),

VU le programme opérationnel national du Fonds Social Européen (PO FSE) au titre de l'objectif «Compétitivité régionale et emploi» de la France pour la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2013 adopté par décision de la Commission le 9 juillet 2007,

VU le contrat de Projets Etat-Région 2007-2013 signé le 22 février 2007,

VU le contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles en Bourgogne (CPRDFP) adopté le 17 octobre 2011,

VU le contrat d'objectifs et de moyens et ses avenants pour le développement de l'apprentissage signé le 28 novembre 2011 entre l'Etat et le Conseil régional de Bourgogne,

VU l'accord cadre signée le 2 novembre 2011 relatif à l'Action de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) dans le spectacle vivant en Bourgogne,

VU la délibération du Conseil régional de Bourgogne du 26 novembre 2012.

Il est convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Les contrats d'objectifs ont été créés par la loi du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, afin de coordonner les interventions de l'Etat, de la Région et des branches professionnelles pour le développement des filières de formation professionnelle.

D'autres lois sont venues préciser et renforcer le rôle des contrats d'objectifs notamment la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 qui indique que la Région adopte le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (PRDF) en prenant en compte les orientations et les priorités définies par les contrats d'objectifs.

Plus récemment, la loi du 24 novembre 2009 pour

l'orientation et la formation tout au long de la vie a créé le Contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations professionnelles (CPRDF) afin de faire évoluer plus encore le cadre institutionnel de la coordination des politiques régionales en matière de formation. Ce contrat a été signé en Bourgogne le 15 décembre 2011.

A l'occasion d'une journée professionnelle organisée en mai 2011 dans le cadre du festival « Théâtre en Mai » (initiative du Centre dramatique national), un certain nombre d'observations et d'enjeux relatifs à la formation professionnelle ont été discutés en présence de professionnels et du Conseil régional de Bourgogne.

Pour répondre aux attentes de la Profession, le Conseil régional de Bourgogne s'est alors engagé dans la négociation d'un contrat d'objectifs du secteur du spectacle. Ce premier contrat d'objectifs est donc le résultat d'un travail partenarial et volontariste conduit par la Région, l'Etat et la branche du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'exploitation cinématographique.

I LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Le présent contrat d'objectifs a pour but de permettre et d'accompagner le développement coordonné à la fois de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage et également celui de la formation professionnelle continue des actifs occupés et des demandeurs d'emploi.

ARTICLE 2 : LES CARACTERISTIQUES DE LA BRANCHE

2.1 – Les éléments d'appréhension du secteur

Si le secteur du spectacle en France est réputé fragile, il n'en est pas moins innovant, diversifié et dynamique. C'est un secteur culturel et artistique qui génère des retombées économiques directes et indirectes importantes, notamment en matière touristique, (restauration, transport, hôtellerie, produits dérivés...), qui impacte les territoires (identité et rayonnement, implantation d'entreprises, animation...) et qui s'avère source d'imaginaire, d'éducation et de développement (économie de la connaissance, économie créative, mise en valeur des identités et territoires dans leur diversité, lien entre les générations, entre le monde rural et urbain, entre le patrimoine et l'histoire d'aujourd'hui et de demain).

Néanmoins, il convient de souligner que le contexte général actuel de fortes tensions économiques impacte fortement ces activités. Notons également, parmi les facteurs influençant l'évolution du secteur professionnel du spectacle :

- Les évolutions technologiques entraînant une mutation majeure et extrêmement rapide ;
- Les évolutions réglementaires ;
- Les évolutions des politiques publiques.

De façon générale, quelques éléments distinctifs permettent de mieux comprendre les enjeux et besoins de ce secteur d'activité qui :

- se compose de 3 grandes familles de métiers (les artistes, les techniciens et les administratifs) dont les modes de régulation et de reconnaissance sont différents malgré une interdépendance dont le 1er maillon reste les artistes ;
- se caractérise par une production sans cesse inventée ou réinventée ;
- suppose des formes d'emploi spécifiques (recours au régime de l'intermittence du spectacle notamment).

2.1.1 - Le recours au salariat intermittent

Les professionnels du spectacle ont le statut de salariés, via différents types de contrat de travail (CDI, CDD, CDD dit d'usage).

Concernant les salariés dit intermittents du spectacle, qui sont très nombreux tant dans le spectacle vivant que dans l'audiovisuel, ceux-ci relèvent d'un accord particulier de l'assurance chômage au regard des particularités de l'organisation des activités concernées.

En effet, les annexes 8 et 10 de l'assurance chômage ont été créées pour permettre une gestion souple et sécurisée de cette main d'œuvre qui se caractérise par des contrats de travail de courte durée avec de multiples employeurs qui ont alors recours à un contrat de travail spécial : le CDD d'usage. Pour autant, une ouverture de droits au titre de l'annexe 8 ou 10 ne signifie pas que le salarié jouisse d'une activité en continu et de façon pérenne.

De fait, certains professionnels du spectacle travaillent de manière fragmentée pour des durées cumulées d'emploi dont la moyenne décline progressivement pour certains métiers.

Cet état de fait témoigne, par ailleurs, d'une fragilisation de ce secteur, d'une précarisation qui s'accompagne souvent d'une paupérisation des travailleurs et donc d'une instabilité des conditions de travail et des perspectives d'emploi sur les moyen et long termes.

Par ailleurs, il est considéré que le développement des compétences, par le biais de la formation professionnelle continue n'est pas toujours une priorité pour les intermittents. En effet, les organisations de salariés indiquent que les temps de formation n'ouvrent pas tous, systématiquement, droit à l'indemnisation au titre des annexes 8 et 10 ou au bénéfice d'une indemnité.

Cela n'empêche pourtant pas de nombreuses personnes de se diriger vers ces métiers qui restent très attractifs (valorisation sociale et symbolique à défaut d'être financière) et surtout vers les métiers artistiques dont l'entrée reste relativement ouverte pour certaines disciplines (théâtre, chanson, cinéma...) alors que pour d'autres (musique, danse, cirque,...), une technicité inhérente à la profession est indispensable mais ne joue pas, pour autant, un rôle de régulateur.

2.1.2 - Un enjeu particulièrement important en matière de formation professionnelle

Les notions de talent et de réputation sont prégnantes pour «durer» dans les métiers, surtout artistiques, de même que la constitution de réseaux qui assurent le maintien dans la profession. De façon encore plus objective, ces professionnels doivent sans cesse rechercher, rencontrer, découvrir et apprendre pour se renouveler d'où un fort besoin de formation en continu à priori. L'OPCA principale de ces salariés est l'AFDAS. Notons tout de même que certains professionnels du spectacle, principalement les techniciens et les administratifs, œuvrent également dans le secteur public (CNFPT) et le secteur de l'animation (UNIFORMATION).

Il convient de noter que le spectacle subit des mutations technologiques très importantes.

Pour l'audiovisuel, elles entraînent une dématérialisation de l'ensemble des supports de diffusion et une introduction massive des technologies numériques. Ces évolutions transforment considérablement l'organisation des métiers de la captation, de la production, de la postproduction, de la diffusion et de l'exploitation.

Pour le spectacle vivant, les nouvelles technologies impactent également les métiers artistiques (notamment dans le domaine de la musique assistée par ordinateur) mais aussi techniques (techniques scènes, projection d'images, son et lumières, décors...).

Il convient donc d'opérer et même d'anticiper sur ces nouvelles manières de faire, ces métiers nouveaux ou en devenir, dans un secteur extrêmement dynamique ; la formation continue est un appui indispensable à l'accompagnement de ces profonds changements.

ARTICLE 3 : LE DIAGNOSTIC ET LES ENJEUX A RELEVER EN BOURGOGNE

3.1 – Le contexte régional

Côté employeurs

On note une prépondérance des établissements employeurs du spectacle vivant par rapport au secteur de l'audiovisuel ainsi qu'une nette concentration dans les pôles urbains que sont Dijon, Mâcon et Chalon-sur-Saône.

- 564 établissements employeurs du spectacle en 2010 (+ 4% depuis 2006) ;
- 80% ont une activité du spectacle vivant ;
- 408 établissements du spectacle emploient des salariés intermittents ;
- 73% des établissements bourguignons sont des entreprises sous statut associatif ;
- Si les sociétés commerciales ne représentent que 22% des établissements, notons qu'elles génèrent 46% de la masse salariale globale (on y retrouve les entreprises du cinéma et de l'audiovisuel) ;
- 2 313 employeurs d'intermittents n'ont pas le spectacle comme activité principale (l'économie du spectacle n'est pas uniquement générée par les entreprises du spectacle elles-mêmes, de nombreux employeurs «hors spectacle» ont recours à des professionnels du spectacle).

Les entreprises du spectacle sont de petites entités (surreprésentation des très petites entreprises) qui fonctionnent le plus souvent en «mode projet», l'organisation du travail induisant de l'incertitude et une incapacité d'anticipation sur le volume d'activité et donc sur l'emploi. Ces entreprises sont, très souvent en Bourgogne, insuffisamment structurées en matière économique, sociale, réglementaire et en gestion des ressources humaines. Outre une information renforcée au sujet des obligations sociales et conventionnelles, ce secteur a besoin d'appui en terme d'accompagnement global des entreprises en ayant une attention particulière aux plus petites d'entre elles et à celles qui ont recours aux contrats aidés.

Côté salariés

Les salariés du spectacle en Bourgogne, à l'instar des statistiques nationales, relèvent dans leur très grande majorité du régime de l'intermittence mais ils n'échappent pas à la mécanique : salariés de plus en plus nombreux / contrats de plus en plus courts / rémunération souvent de plus en plus faible / opportunités d'emploi de plus en plus rares. Ils sont 4 910 à avoir travaillé au moins 1 journée dans le spectacle en 2008 dont 3 872 sous CDD d'usage (soit 80 %).

Fin 2009, Pôle emploi dénombrait 916 salariés intermittents indemnisés au titre des annexes 8 et 10¹ (40% de techniciens et 60% d'artistes).

En décembre 2010, plus de 1 600 demandeurs d'emploi étaient inscrits sur un métier du spectacle vivant et de l'audiovisuel, selon Pôle emploi, dont 60% se positionnent dans des domaines artistiques (musique, chant et art dramatique en tête).

Les actifs du spectacle (permanents et intermittents) étaient au nombre de 2 575 en 2009, dont 1 182 artistes.

1 Sources : données URSSAF ; AUDIENS 2010 : tableau de bord de l'emploi du spectacle vivant – 3ème édition Publication OPMQ-SV ; Bref Céreq, n° 300-1, juin 2012, « Dessine-moi un artiste... ou la relation formation-emploi dans le spectacle vivant » ;

L'ouverture des droits est subordonnée à la réalisation d'au moins 507 heures d'activité au cours des 10,5 mois pour les artistes et 10 mois pour les techniciens, précédant le dernier contrat de travail exercé. Les salariés intermittents sont donc des demandeurs d'emploi de longue durée mais actifs.

Les salariés intermittents du spectacle en Bourgogne se forment peu : 9% contre 14,5% au niveau national (chiffre 2010 de l'AFDAS)

3.2 – La synthèse et enjeux à relever

Le secteur du spectacle évolue dans un environnement qui se caractérise par une économie instable et risquée, ce qui implique une gestion constante de l'incertitude pour ces petites et très petites entreprises (96% de TPE). Ce dernier point explique que ces entreprises, malgré un dynamisme certain, sont fragilisées car leur projection dans l'avenir se fait sur le court terme, au mieux, le moyen terme, ce qui ne favorise pas une démarche prospective et participe à la dégradation progressive de certaines situations professionnelles.

Si le niveau de formation initiale est globalement élevé dans ces métiers, il faut pourtant noter un niveau d'accès faible des intermittents bourguignons à la formation professionnelle continue ce qui influe manifestement sur leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi (diversité et intensité) au sein du territoire.

Il convient de souligner également que la Bourgogne se situe à la croisée de trois régions plus actives dans le domaine du spectacle ce qui provoque le départ de nombreux jeunes professionnels : il s'agit de l'Ile-de-France, de Rhône Alpes et de l'Alsace (avec Strasbourg comme pôle très attractif pour les activités de l'audiovisuel et du cinéma par la présence d'Arte notamment).

C'est pourquoi, il est essentiel de faire évoluer les compétences et la qualification des salariés pour permettre un meilleur accès à l'emploi, une sécurisation des parcours professionnels plus durable voire des possibilités accrues en termes de mobilité professionnelle dans un contexte régional et national très incertain.

D'un point de vue qualitatif² notons enfin quelques éléments significatifs qui permettent de mieux appréhender les faiblesses mais aussi les atouts de la Bourgogne principalement en matière de spectacle vivant : les professionnels du spectacle de Bourgogne se disent très attachés à leur territoire, mais celui-ci n'est pas toujours le «territoire de travail» mais plutôt le «territoire de vie» du fait qu'il ne permet pas une employabilité suffisante et durable.

La Bourgogne ne dispose pas d'un «tissu artistique» fort : comme pour d'autres secteurs d'activité, les jeunes professionnels ont tendance à quitter le territoire qui n'offre que peu d'opportunités. Au sujet de l'articulation générationnelle, la population des artistes est décrite comme vieillissante, laissant peu la place aux jeunes.

Par ailleurs, si le secteur du théâtre semble peu dynamique, le champ chorégraphique semble au contraire en plein renouvellement ; quant au cirque, certaines compagnies sont connues et reconnues tant au niveau national qu'international. Il est donc difficile d'associer la Bourgogne à un art en particulier ou à une terre artistique prolifique de façon plus générale.

Pour toutes ces raisons, ce secteur d'activité a besoin de soutien en termes de formation professionnelle et de structuration pour permettre aux artistes, techniciens et personnels administratifs des champs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma de développer leurs savoirs, leurs savoir-faire, leurs compétences, leurs imaginaires, en même temps que la région Bourgogne a besoin de se développer de façon générale à travers ses entreprises, son patrimoine mais aussi son potentiel culturel actuel et à venir.

2 Enquête réalisée en 2011 par Cyrille Planson auprès de 25 professionnels du spectacle vivant bourguignons.

II – LES ORIENTATIONS PARTAGÉES

Elles sont le résultat des échanges menés au sein des différents groupes de travail animés par le conseil régional et qui ont associés l'ensemble des représentants du secteur, dont l'AFDAS, OPCA du secteur. Elles s'appuient sur les analyses effectuées au cours des travaux d'observation, notamment du diagnostic sur l'emploi et la formation professionnelle continue dans les secteurs du spectacle en Bourgogne (cf fiche action 1 – Observation des emplois et de la formation des salariés).

ARTICLE 4 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES / SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les orientations et la stratégie des branches du spectacle en matière de formation professionnelle continue s'expliquent par un contexte de mutations économiques et sociétales fortes qui suppose, de la part des professionnels du spectacle bourguignons, un niveau de maîtrise et de professionnalisation de plus en plus exigeant. La capacité de gestion du changement est l'une des clefs de l'employabilité dans ce secteur qui nécessite des compétences nombreuses, changeantes et pointues, que ce soit dans les domaines artistique, technique ou administratif et que ce soit dans le cadre de compétences spécifiques ou transversales.

Ainsi, à partir de cette observation et sur la base des données analysées en région, des axes prioritaires ont été déclinés comme suit, dans une logique de maintien dans l'emploi, de perfectionnement, de développement des compétences et de soutien à la mobilité professionnelle :

- Favoriser l'accès à la formation professionnelle et faciliter les parcours de formation par la mise en place d'un plan de formation spécifique pour l'ensemble des professionnels élaboré via une construction modulaire (Fiche action 3 – Professionnalisation des salariés). L'accès à ces formations, pour les publics demandeurs d'emploi non éligibles à un financement de l'OPCA sera facilité ;
- Soutenir la mobilité professionnelle et l'évolution professionnelle des salariés dans la branche ou vers d'autres branches (Fiche action 5 – Mobilité et évolution professionnelles) ;
- Réguler les choix d'orientation vers les métiers du spectacle (Fiche action 2 - Connaissance des métiers du spectacle et fiche action 4 – Accompagnement des demandeurs d'emploi qui intègrent le secteur) ;
- Promouvoir la formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) auprès des entreprises, des salariés mais aussi des organismes de formation afin qu'ils proposent des parcours le permettant.

ARTICLE 5 : L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Par ailleurs, outre les aspects formatifs et en complémentarité avec cette problématique, il convient de souligner la nécessité de structuration et de développement des entreprises.

Ce processus sous-tend à la fois un volet formation en transversalité (droit, fiscalité, réglementation, sécurité, santé au travail...) mais aussi l'intégration de logiques de type diagnostic/accompagnement dans une démarche de GPEC. Cela nécessite des temps

d'information d'une part et d'autre part la mise en place d'outils à élaborer avec des partenaires comme l'ARACT afin de renforcer les capacités de gestion économique et sociale des entreprises (aspects stratégiques, organisationnels, management, ressources humaines, budgétaires,...).

Afin d'accompagner le changement, de faire face à une nouvelle donne économique et sociétale, il est nécessaire d'accompagner les entreprises des branches. Le contrat d'objectifs intégrera donc des actions en faveur des démarches de gestion préventives et anticipatives :

- développer les diagnostics/accompagnements pour conseiller les entreprises dans leur structuration en insistant tout particulièrement sur les plus fragiles et dans les zones géographiques les plus sensibles ;
- continuer l'organisation de rencontres professionnelles sur ce thème et la mise en réseau des acteurs sur le territoire (les DLA, l'ARACT...);
- Informer tout particulièrement les entreprises sur les dispositifs de soutien à l'innovation et au développement des entreprises ;
- Favoriser les modes de coopération et de mutualisation sur le territoire.

III – LA VIE DU CONTRAT D’OBJECTIFS

ARTICLE 6 : LE PILOTAGE DU CONTRAT D’OBJECTIFS

6.1 - Un comité de pilotage

Instance politique de concertation et de coordination, il est composé de l’ensemble des signataires et se réunira au moins une fois par an pour gérer l’ensemble du présent contrat.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé :

- de valider la programmation et la réalisation des actions prévues par leur maître d’ouvrage,
- d’assurer le suivi et l’évaluation des actions mises en œuvre,
- d’envisager la modification de certaines actions du présent contrat ou d’en proposer de nouvelles pour s’adapter aux besoins et aux priorités des signataires.

6.2 - Un comité technique

Il se réunira, autant que de besoin, tout au long de l’année, pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des différentes actions. Il sera composé des partenaires engagés dans l’action concernée, l’un d’entre eux en sera nommé responsable et à ce titre fera, le cas échéant, la synthèse des travaux à l’occasion d’un comité de pilotage.

ARTICLE 7 : LE SUIVI ET L’EVALUATION DU CONTRAT D’OBJECTIFS

En fin d’année civile, chaque action définie dans le titre IV du présent contrat d’objectifs fera l’objet d’un bilan au regard des indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs définis par l’ensemble des signataires.

En fin de contrat, un bilan des conditions de sa mise en œuvre sera effectué sur la base de la consolidation des actions réalisées.

ARTICLE 8 : LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Les actions décrites dans le titre IV du présent contrat pourront faire l’objet de participations financières par les différents signataires dans une logique de développement.

La mobilisation des crédits pour les différents projets formalisés donnera lieu à des conventions particulières annuelles ou pluriannuelles entre les partenaires concernés, dans le respect des dispositions qui régissent les mesures utilisées.

ARTICLE 9 : LA DUREE ET LA VALIDITE DU CONTRAT D’OBJECTIFS

Le présent contrat d’objectifs est conclu pour une durée de 5 ans, renouvelable, à compter de sa signature. Il pourra être modifié par voie d’avenant, dénoncé par l’une ou l’autre des parties sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois.

Dijon, le 13 mai 2013

----- L'Etat -----

Représenté par le Préfet de la région de Bourgogne,

Pascal MAILHOS



représenté par la Rectrice de l'Académie de Dijon, Chancelière de l'Université

Sylvie FAUCHEUX



----- Le Conseil régional de Bourgogne -----

représenté par le Président,

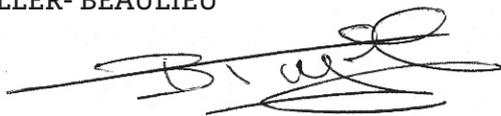
François PATRIAT



----- Le Pôle Emploi Bourgogne -----

représenté par la Directrice,

Michèle LAILLER- BEAULIEU



----- Les commissions paritaires nationales -----

la CPNEF-SV,

Jean-François PUJOL



la CPNEF-AV,

Jack AUBERT



----- Les représentants des branches professionnelles -----

le SYNDEAC,

pbv
Philippe BUQUET
Benoit LANTIER
B

le SNSP,

Pierre KECHKEGUIAN
T. Kech

le SLEC,

Philippe CHAPELOT
HUB
DG SLEC

le SMA,

Didier GOIFFON
DG

le SPI,

Catherine SIMEON
C

le SCC,

Agnès CELERIER
A

le SNAPAC-CFDT,

Estelle CAVOIT
E

le SFA,

Jean LEGER
J

le SYNPTAC-CGT,

Alain RENAULT
A

le SNAM,

Yann ASTRUC
P.O.
Y

L'AFDAS,

Christiane BRUERE-DAWSON, D.G.
C

IV – LES FICHES-ACTIONS

Fiche action n° 1

Observation des emplois et de la formation des salariés

Motivations

L'observation des emplois et de la formation des salariés est un préalable pour concourir à l'adaptation de l'appareil de formation au développement des emplois en région Bourgogne. Elle permettra également d'adapter le déroulement des actions du contrat d'objectifs en fonction des mutations du secteur.

Objectifs

- Identifier et suivre les évolutions et mutations du secteur ;
- Contribuer à l'information du comité de pilotage afin d'adapter les actions aux évolutions du secteur.

Porteurs de projet

- Liaison Art Bourgogne
- C2R

Partenaires financiers

- Conseil régional de Bourgogne (conventionnement C2R)
- DIRECCTE (conventionnement C2R)

Partenaires associés

- AFDAS
- CPNEF-SV
- Audiens
- Conseil régional de Bourgogne
- DIRECCTE
- DRAC
- Membres de la COREPS
- Pôle emploi
- Urssaf

Dates prévisionnelles

Actualisation à mi-parcours du document réalisé en décembre 2011

Indicateurs physiques de suivi

Réalisation d'une synthèse actualisée à mi-parcours

Fiche action n° 2

Connaissance des métiers du spectacle (jeunes en formation initiale)

Action : Enseignants, élèves, COP

Contexte

De l'artiste aux techniciens, le monde du spectacle regroupe une diversité de métiers très variés.

L'éducation artistique et culturelle est inscrite de la maternelle au baccalauréat aux différents programmes, contribuant ainsi, à la réussite d'un parcours scolaire et professionnel.

L'éducation artistique et culturelle doit répondre à trois objectifs :

- Permettre à tous les élèves de se constituer une culture personnelle riche et cohérente ;
- Développer et renforcer leur pratique artistique ;
- Favoriser leur contact direct avec les artistes, les œuvres et les lieux artistiques et culturels.

En ce sens, un enseignement artistique et culturel est intégré soit au sein de classe à horaires aménagés, soit en complément des enseignements sous forme d'option, de classe à projet artistique et culturel, de résidence d'artistes,...

Si ces dispositifs ont d'abord pour objectif d'encourager la créativité des élèves, il n'en demeure pas moins que les jeunes qui souhaitent s'engager dans cette voie doivent disposer de toute l'information nécessaire permettant d'avoir une bonne représentation de ce secteur et des métiers (compétences nécessaires, mobilité, difficulté,...).

Objectifs

Dans ce contexte, la branche professionnelle aux côtés du Rectorat souhaite donner une représentation la plus conforme des métiers du spectacle auprès des jeunes (collégiens, lycéens et étudiants), des équipes pédagogiques et des COP.

Description

Les actions menées pourront prendre les formes suivantes :

- Disposer d'une cartographie de l'ensemble des options dispensées au sein de l'Académie,
- Favoriser des rencontres entre professionnels et équipes enseignantes,
- Prévoir des interventions de professionnels en classe.

Porteur de projet

Rectorat

Partenaires associés

- Etablissements scolaires
- Entreprises de la branche
- CPNEF-SV

Dates prévisionnelles

2012-2016

Indicateurs physiques de suivi

- Nombre d'enseignants, de prescripteurs participants
- Nombre d'entreprises participantes

Fiche action n° 3

Professionnalisation des salariés permanents et intermittents

Motivations

Le spectacle vivant est actuellement confronté à un contexte économique et social difficile du fait :

- d'évolutions artistiques, technologiques, réglementaires et organisationnelles,
- d'une croissance forte et constante du nombre de professionnels en exercice alors que l'offre de travail augmente de façon plus mesurée,
- de la crise économique générale.

Les entreprises de l'audiovisuel et de l'exploitation cinématographique connaissent de profondes mutations liées principalement au développement des supports numériques et des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ces évolutions, nécessitant un développement important des compétences, bouleversent l'organisation des structures, les façons de travailler et entraînent un élargissement des fonctions des personnes.

Objectifs

Les actions mises en œuvre doivent permettre la sécurisation des parcours professionnels des salariés dans les entreprises connaissant actuellement de profondes mutations liées au développement des supports numériques, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et de manière générale à l'évolution des organisations de travail.

Description

Pour le spectacle vivant, mise en place, pour les salariés permanents ou intermittents, d'actions de formation dans les domaines administratif, artistique et technique.

Pour les salariés du secteur de l'audiovisuel et l'exploitation cinématographique, mise en place de formations spécifiques sur les principaux thèmes généraux suivants : techniques numériques, communication et développement commercial, nouvelles organisations de production, nouvelles activités, management et conduite du changement.

Le présent contrat pourra intégrer des actions à un niveau interrégional, Bourgogne/Franche-Comté, dans le cadre des plans de formation spécifiques (spectacle vivant, cinéma et/ou audiovisuel) ou transversal ainsi que d'autres thèmes tels que la stratégie à l'international, le droit et la fiscalité, le jeu et la direction d'acteur et l'écriture (...)

Porteurs de projet

Représentants professionnels du secteur des métiers du spectacle (spectacle vivant, audiovisuel, exploitation cinématographique)

Partenaires financiers

- AFDAS
- Conseil régional de Bourgogne
- Etat (ADEC)

Dates prévisionnelles

Conventions de soutien annuelles

Indicateurs physiques de suivi

- Nombre d'entreprises impliquées dans les actions
- Nombre de salariés concernés
- Catégories socioprofessionnelles des salariés
- Statut des salariés
- Age des salariés

Fiche action n° 4

Accompagnement des demandeurs d'emploi qui intègrent le secteur

Motivations

Le secteur du spectacle est plutôt attractif et offre un certain nombre de débouchés, mais la multiplicité et la variété des profils de personnes qui souhaitent s'y orienter nécessitent un travail de fond tant sur la validation des projets que sur le développement des compétences des demandeurs d'emploi qui ne relèvent pas d'une prise en charge par l'OPCA.

Objectifs

- Sécuriser la validation des projets professionnels des demandeurs d'emploi souhaitant intégrer le secteur du spectacle. Aider à une autre orientation, les demandeurs d'emploi dont le projet aurait été invalidé.
- Accompagner la construction des parcours professionnels des projets validés.
- Contribuer au développement des compétences des demandeurs d'emploi qui entrent ou qui travaillent déjà dans ce secteur mais de façon précaire (intermittents non indemnisés par exemple) afin de favoriser leur accès à des contrats de travail et par conséquent la pérennisation de leur emploi.

Description

Cette action nécessitera la professionnalisation des conseillers quant aux particularités du secteur du spectacle.

L'accès aux programmes de formation prévu par l'action 3 (professionnalisation des salariés) pourra être rendu possible à des demandeurs d'emploi (dont les coûts de formation ne seraient pas couverts par l'OPCA de la branche) par l'intermédiaire de financement du Conseil régional ou de Pôle emploi.

Outils mobilisables

- Prestation d'évaluation de Pôle emploi : EMT / ECCP...
- Prestation d'évaluation de projet.
- Formation professionnelle : outils de droit commun, spécifiquement financements individuels de Pôle emploi (AIF...) et du Conseil régional de Bourgogne (chèques-formation)

Porteurs de projet

- Pôle emploi
- Autres structures AIO

Partenaires financiers

- AFDAS
- Conseil régional de Bourgogne
- Pôle emploi

Partenaire associé

Liaison Art Bourgogne

Dates prévisionnelles

2012-2016

Fiche action n° 5

Mobilité et évolution professionnelles

Motivations

Dans un contexte de difficultés économiques importantes et d'évolutions significatives sur le plan technologique, réglementaire, concurrentiel et social, certains métiers et emplois du secteur peuvent être redéfinis mais d'autres peuvent disparaître, obligeant les salariés à se requalifier ou se reconverter en ayant recours à la formation professionnelle. La reconversion des salariés du secteur concerne également ceux qui, fragilisés par l'usure physique, se voient dans l'obligation de changer de métier.

Objectif

Favoriser la mobilité professionnelle des personnes souhaitant se reconverter ou renforcer leurs compétences afin d'éviter d'installer les sortants dans du chômage de longue durée.

Description

Un bilan de compétences spécifique aux métiers du spectacle vivant (BCP SV) est inscrit au titre de l'accord-cadre régional ADEC. Un centre de bilan, le CREF, est agréé et permet de travailler à la réorientation professionnelle de ces publics.

Le congé individuel de formation (CIF) est un dispositif qui permet à tout salarié de suivre, à sa convenance, la formation qui correspond à son projet personnel pour évoluer, se requalifier ou changer d'orientation. L'AFDAS est le financeur du CIF pour les salariés de la branche. L'accès au CIF, pour les salariés du spectacle vivant, pourra être précédé d'un bilan de compétences spécifique.

Pour les publics demandeurs d'emploi et non éligibles aux dispositifs financés par l'OPCA, des prestations, dispositifs ou actions de droit commun pourront être mobilisés par les structures AIO :

- bilan de compétences professionnelles spécifique du spectacle vivant,
- EMT / ECCP, prestations d'évaluation de projet,
- formations professionnelles : programme de l'ADEC, formations autres AFDAS, financements collectifs et individuels de Pôle emploi (AIF, etc.) et du Conseil régional de Bourgogne (chèques-formation).

Porteurs de projet

- Représentants professionnels du secteur des métiers du spectacle (spectacle vivant, audiovisuel, exploitation cinématographique)
- Pôle emploi
- Autres structures AIO

Partenaires financiers

- AFDAS
- Conseil régional de Bourgogne
- Etat (ADEC 2011-2013)
- Pôle emploi

Partenaire associé

Liaison Art Bourgogne

Dates prévisionnelles

2012-2016

Indicateurs physiques de suivi

- Nombre
- Catégories socioprofessionnelles
- Statut
- Age des personnes accompagnées

Fiche action n° 6

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Motivations

Le secteur du spectacle est, en général, composé de très petites entreprises : si celles-ci sont souvent extrêmement attentives au bon fonctionnement de leur projet artistique ou culturel, elles sont parfois en difficulté en matière de «projet d'entreprise» sur le moyen et le long termes et sont souvent insuffisamment structurées en matière économique et sociale ainsi qu'en gestion des ressources humaines.

Objectifs

Il convient d'imaginer des modalités d'accompagnement au changement (nouvelle donne administrative, économique, organisationnelle, voire nouveaux modèles, nouveaux usages, nouveaux métiers) en direction des entreprises du spectacle (notamment les plus petites) afin qu'elles adaptent leurs modèles économiques et sociaux et puissent, in fine, développer leur activité dans les meilleures conditions possibles, dans une démarche d'innovation, d'anticipation et de mutualisation, quand cela s'avère nécessaire et possible.

Description

Dans ce dessein, les entreprises du spectacle ont besoin d'expertise et d'accompagnement en organisation du travail, en management, en gestion économique et sociale et en gestion prévisionnelle des ressources humaines (compétences et formation).

Au regard de ces observations et de ces besoins, plusieurs actions pourraient être envisagées et soutenues d'un point de vue collectif mais aussi individuel, que ce soit au niveau sectoriel ou territorial.

Ainsi, la branche du spectacle vivant a conçu un dispositif d'accompagnement des très petites entreprises, dont la gestion a été confiée à l'AFDAS, qui sera mis en œuvre en Bourgogne. Le comité de pilotage du contrat d'objectifs sera associé à son suivi et l'ARACT pourrait être mobilisée sur ce projet. Cependant, d'autres formes d'accompagnement sont à mettre en place de façon concomitante et coordonnée.

Cette démarche qui sous tend une partie des actions menées vis-à-vis des salariés représente un enjeu important qui nécessite la constitution d'un groupe de travail particulier afin de définir les actions, leurs contenus ainsi que les partenaires à associer.

Porteurs de projet

Représentants professionnels du secteur des métiers du spectacle (spectacle vivant, audiovisuel, exploitation cinématographique)

Partenaires potentiels

- AFDAS
- ARACT
- AUDIENS
- Conseil régional de Bourgogne
- CPNEF-SV
- CRESS Bourgogne et particulièrement le C2RA (coordination des DLA en Bourgogne) et au niveau national le CNAR culture
- DIRECCTE
- DRAC
- Liaison Art Bourgogne
- Pôle emploi
- SMA

Dates prévisionnelles

2012-2016

Indicateurs physiques de suivi

A définir

