



**ACCORD CADRE PLURIANNUEL SUR L'EMPLOI
ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LE SPECTACLE VIVANT, LE CINEMA ET L'AUDIOVISUEL
EN LANGUEDOC-ROUSSILLON**

CONCLU ENTRE

La Région Languedoc-Roussillon, ayant son siège au 201 avenue de la Pompignane, 34064 Montpellier Cedex 2, représentée par son Président en exercice, M. Georges FRECHE, dûment habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Régional en date du,

L'Etat (Ministère de la Culture et de la Communication – DRAC Languedoc-Roussillon), représenté par M. Cyril SCHOTT, Préfet de la Région Languedoc-Roussillon, Préfet de l'Hérault, Chevalier de la Légion d'Honneur, Commandeur de l'Ordre du Mérite,

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (CPNEF-SV), ayant son siège au 42 rue Saint Honoré, 75001 Paris, représentée par son Président en exercice M. Jean-François PUJOL,

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (CNPEF-AV), ayant son siège au 48, rue Saint-Honoré, 75001 Paris, représentée par son Président en exercice M. Bernard BROYET,

L'AFDAS, ayant son siège au 3, rue au Maire, 75156 Paris Cedex 03, représenté par son Président en exercice,

Et

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des branches professionnelles du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel,

Vu la Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 modifiée relative à la répartition de compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat, et de façon plus générale l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à la décentralisation, notamment, dans le domaine de la formation professionnelle,

Vu l'article 16 de la Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, complétant et modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle,

Vu le décret 93-51 du 14 janvier 1993, pris pour application de la Loi du 17 juillet 1992,

Vu la Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et plus particulièrement l'article 52,

Vu la Loi 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale relative au développement de la formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience et les décrets d'application n° 615 sur les modalités d'application de la VAE et n° 795 sur l'accompagnement VAE,

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

Vu la Loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu la Loi 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu la circulaire du Premier Ministre relative à la « Mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs du de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle » en date du 6 août 2003,

Vu la circulaire du Ministre la Culture et de la Communication n° 2004/007 du 4 mars 2004 relative à la mise en place d'instances régionales de dialogue social dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré,

Vu la délibération du Conseil Régional du Languedoc-Roussillon N° 01-01 en date du 24 avril 2007 adoptant le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles – Défis pour l'emploi, et notamment sa partie consacrée à la Culture,

Vu la délibération du Conseil Régional du Languedoc-Roussillon N°01-065 en date du 19 juillet 2007 adoptant le schéma régional de l'apprentissage,

Vu l'avis N°..... du Conseil Economique et Social du Languedoc-Roussillon en date du,

Vu, la délibération du Conseil Régional du Languedoc Roussillon N°..... en date du approuvant le présent accord,

Considérant l'ensemble des textes conventionnels et les accords de branche étendus du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma établis par les partenaires sociaux afin d'améliorer la reconnaissance des qualifications et la construction des filières d'emplois et de développer la formation professionnelle tout au long de la vie,

Considérant les compétences dévolues à la Région dans le domaine de la formation professionnelle,

Considérant les enjeux définis par le programme « Défis pour l'emploi » de la Région Languedoc-Roussillon qui sont de trois ordres :

- Placer la formation professionnelle au cœur des politiques d'emploi et de développement économique,
- Veiller à l'égalité d'accès à la formation professionnelle,
- Mettre la formation professionnelle au service du développement des territoires.

Considérant les enjeux définis dans le Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (PRDFP) Culture de la Région Languedoc-Roussillon :

- Renforcer la convergence globale entre les politiques de formation en améliorant l'expertise partagée sur l'emploi et la formation professionnelle, via l'instauration d'un comité de pilotage emploi-formation régional au sein du Comité Régional des Professions du Spectacle (COREPS),
- Améliorer le dispositif d'information et d'orientation par la création de lieux-ressources régionaux emploi-formation pour le spectacle vivant et pour l'audiovisuel/cinéma, en lien avec l'AFDAS, l'ANPE et le CARIF.
- Favoriser la professionnalisation des responsables des Très Petites Entreprises (TPE),
- Améliorer l'offre de formations aux obligations légales des «employeurs occasionnels» du spectacle vivant,
- Soutenir l'expérimentation sur la mutualisation des emplois,
- Adapter et développer une offre de formation tout au long de la vie en tenant compte des réalités de travail des secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, en vue de la construction des parcours professionnels.

Considérant les enjeux du Schéma Régional de l'apprentissage de la Région Languedoc-Roussillon adopté le 19 juillet 2007 :

- Apporter aux filières économiques les compétences dont elles ont besoin en exploitant au mieux le potentiel de développement de l'apprentissage,
- Valoriser l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises,
- Permettre aux jeunes de construire un véritable parcours professionnel à travers une formation en apprentissage de qualité.

Considérant la volonté de la Région Languedoc-Roussillon d'apporter une réponse adaptée aux besoins de compétences des entreprises implantées sur son territoire et, au delà, considérant les programmes d'accompagnement de la croissance des entreprises déclinés dans le cadre du Schéma Régional de développement économique et de l'emploi,

Considérant la volonté commune des signataires de permettre à chaque personne désirant s'orienter ou évoluer dans le secteur d'acquérir une qualification adaptée aux besoins des salariés et des entreprises et aux besoins de reconversion voulue ou subie,

Considérant les éléments majeurs du diagnostic de la filière réalisé conjointement,

Considérant l'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer la sécurisation des parcours des professionnels et la gestion des âges, de maintenir l'emploi et de faciliter l'adaptation des personnels en place aux évolutions du secteur.

IL EST EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT,

PREAMBULE

Depuis une vingtaine d'années les évolutions artistiques, techniques, réglementaires, sociales, et organisationnelles des branches du spectacle vivant du cinéma et de l'audiovisuel, mais aussi les politiques publiques, ont des conséquences majeures sur l'emploi.

La renégociation du régime spécifique d'assurance chômage¹ des professions du spectacle en 2003, confirmée en 2006 puis 2008, a encore bouleversé les équilibres économiques de l'activité.

Cette situation a éclairé l'urgence d'une action concertée entre partenaires sociaux et pouvoirs publics pour mettre un frein à la précarité grandissante des salariés du Spectacle vivant, de l'Audiovisuel et du Cinéma, renforcer la professionnalisation des salariés et des employeurs et enfin consolider l'emploi dans ces branches.

Inscrite dans la Loi du 4 mai 2004 et la Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, la réforme de la formation professionnelle a fortement modifié les compétences dévolues aux partenaires sociaux et aux collectivités territoriales. L'harmonisation européenne de l'enseignement supérieur (dite LMD) a aussi des effets sur l'offre régionale de formation.

Les résultats des études demandées sous l'égide du COREPS², par l'Etat (DRAC et DRTEFP) et la Région, ont conduit l'ensemble des partenaires à engager une démarche concertée visant, dans une responsabilité partagée et le respect des compétences de chacun, à instaurer une stratégie plus globale de leurs politiques en faveur des parcours professionnels.

Ainsi, à l'issue de la restitution publique de ces études³, le 8 février 2007, les puissances publiques ont pris des engagements conjoints notamment en matière de formation professionnelle :

- Adopter une approche prospective, afin de cerner et d'anticiper les besoins des salariés et des entreprises en matière de qualifications et de formation et d'identifier les évolutions des emplois (compétences, contexte de travail, etc.) et des activités (technologies, réglementation, gestion financière, émergence de nouveaux métiers et fonctions, etc.),

¹ Annexes 8 et 10 du règlement d'assurance chômage

² Les COREPS - Comités Régionaux des Professions du Spectacle sont directement issues des effets conjugués de l'attente des professionnels et des conséquences de la poursuite de la décentralisation mise en œuvre par l'administration centrale du Ministère de la Culture. En résonance avec le CNPS, le COREPS a pour objet d'instaurer un lien permanent de dialogue social, de consultation, de concertation, de réflexion et de proposition pour les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les organismes sociaux et professionnels. Un lieu d'enrichissement de la cohérence et de la lisibilité des politiques culturelles ouvrant sur des positions et des propositions qui pèsent sur les « bons leviers ».

³ cf. Etudes :

- OPPES-Obster-Réseau en scène Languedoc-Roussillon 2006 « La création et la diffusion du spectacle vivant en Languedoc-Roussillon »
- Légi Spectacle 2006 « L'emploi dans le spectacle vivant en Languedoc-Roussillon »
- Ithaque « La formation des professionnels du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel en Languedoc-Roussillon »

- Structurer en région l'offre de formation professionnelle continue, notamment en alternance, en assurant complémentarité et cohérence entre les voies et filières nécessaires à la construction de parcours professionnels,
- Assurer une convergence globale entre les politiques de formation professionnelle conduites par l'Etat, la Région et les branches du spectacle en corrélation avec les besoins d'emplois et de qualifications localement repérés.
- Privilégier une approche intégrée du soutien à l'emploi, de la formation au service de l'emploi et du développement de la formation continue à travers une démarche de complémentarité des dispositifs (Plan annuel de Formation de la Branche, PRDFP) et de contractualisation d'un Accord Cadre Etat/Région/AFDAS & Partenaires Sociaux.

Dans les mois suivants la Région a voulu inscrire la branche du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel à part entière dans le PRDFP.

Face à la grande fragilité sociale du secteur, la Région s'est attachée, considérant sa compétence en matière de formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi, à ce que ses actions aient pour objectif prioritaire dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel de favoriser la réinsertion et/ou la reconversion des salariés en visant parallèlement à prévenir les nouveaux risques d'exclusion du marché du travail par l'accompagnement, dans la branche ou en dehors de la branche, des changements d'activité professionnelle voulus ou subis.

Par ailleurs, la convention tripartite Etat/Région/CNC et la mise en place de la commission régionale du film au sein de Languedoc-Roussillon Cinéma devrait entraîner un développement significatif du secteur cinéma-audiovisuel.

En matière de formation professionnelle, la valorisation des passerelles entre métiers du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel devrait susciter l'élargissement de débouchés pour l'ensemble des salariés, procurer rapidement à chaque secteur des professionnels qualifiés et expérimentés, consolider l'existant, renforcer les possibilités d'évolutions professionnelles, sécuriser les parcours, réinsérer les professionnels en difficulté et permettre de mieux évaluer les besoins en « entrants ».

En structurant les outils d'analyse des métiers, de l'emploi et de la formation, les instances et les organisations des branches ont déjà permis de construire les bases de connaissances et de diagnostics opérationnels partagés.

L'organisation du système d'observation régional de l'emploi et des activités, récemment mis en place, travaille donc en cohérence avec les structures et les outils existants⁴ afin de respecter les cadres d'analyse en vigueur en harmonisant les méthodologies. Il s'agit aussi d'articuler les études qualitatives et quantitatives et d'éviter la redondance des travaux, permettant ainsi un suivi d'analyses socio-économiques des activités du spectacle en Languedoc-Roussillon.

Fin 2006, la CPNEF-SV, la DMDTS (Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles - Ministère de la Culture et de la Communication) et la DGEFP (Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle – Ministère de l'Emploi) ont signé un accord de partenariat.

Dans ce cadre, un plan d'action national de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant entre l'Etat et la profession est en cours de finalisation (accord ADEC) visant à :

- optimiser les pratiques d'emploi,
- améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi/formation,

⁴ Observatoires nationaux, observatoires de branches, travaux du CNPS, nomenclatures des CPNEF-SV & AV, etc.

- adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels,
- prévenir les risques corporels et préserver la santé des professionnels.

La CPNEF-AV, récemment mise en place, conduit de nombreux travaux dans le cadre de son observatoire prospectif des métiers et qualifications. Ces travaux portent notamment sur le développement de l'alternance, sur la sécurisation des parcours professionnels, la connaissance et l'analyse des métiers, la formation en lien avec les problématiques d'emploi et de compétences. La CPNEF-AV souhaite que ses travaux et ses réflexions puissent alimenter et appuyer les initiatives régionales portées par cet accord cadre.

Le présent accord régional en Languedoc-Roussillon, en fonction du diagnostic et des besoins spécifiques, déclinera les actions du plan national du spectacle vivant qu'elle aura retenues tout en les complétant par des mesures répondant aux spécificités régionale.

CHAPITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet

La Région, la DRAC et la Profession décident de mettre en place le présent

« Accord Cadre pluriannuel sur le développement de l'emploi, la sécurisation des parcours des professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie pour les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel ».

La CPNEF-AV et la CPNEF-SV, compte tenu de leurs missions et de leurs prérogatives dévolues par la Loi sur l'emploi et la formation professionnelle, et du fait qu'elles pilotent les Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications, sont associées étroitement à cette démarche.

En fonction de l'ensemble de ses missions, l'AFDAS, OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation) des branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, gestionnaire exclusif des droits à la formation des intermittents du spectacle et compte tenu de l'existence de sa Délégation Sud Est, participe également à la mise place de cet accord.

L'Accord Cadre souhaite offrir un espace cohérent à l'élaboration de convergences durables issues des travaux du COREPS, co-présidé par l'Etat et la Région, qui a su initier la structuration du dialogue social régional du secteur.

Il favorise l'organisation d'un cadre de concertation dans le respect des compétences de chaque partenaire pour mettre en cohérence les différents leviers d'action visant à anticiper l'accélération des mutations économiques, sociales et démographiques dans la branche.

Il est l'instrument d'un développement homogène des différents dispositifs d'accompagnement des acteurs et projets culturels du territoire régional et des filières de formation.

Il doit permettre de structurer l'offre de formation en région, en veillant à la cohérence et la complémentarité des différents dispositifs de formation (formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés, formation en alternance, formation initiale et supérieure).

Il prend en compte les réalités économiques du secteur dans son contexte régional, national et européen, de manière à assurer les meilleures chances d'accès ou de maintien à l'emploi de ceux qui suivent ces formations.

Il permet de sensibiliser les entreprises régionales à une gestion qualitative prévisionnelle des compétences et des emplois tout en identifiant et accompagnant les initiatives favorisant un emploi pérenne et la structuration du secteur.

Le présent accord cadre s'articule avec les Programmes Régionaux de soutien pour le spectacle vivant, et les Programmes Régionaux de soutien au cinéma, à l'audiovisuel et au multimédia de la Direction de la Culture et du Patrimoine de la Région en faveur de la création et de la diffusion.

Il s'articule également avec les Programmes Régionaux de formation professionnelle et d'apprentissage de la Région qu'il s'agisse des actions de formation à destination des

demandeurs d'emploi, des formations par apprentissage ou du programme PEFA (Promotion de l'emploi par la formation des actifs) et avec le dispositif mis en œuvre en matière d'information sur la VAE ainsi qu'avec la politique mise en œuvre par la Région en matière d'accueil, d'information et d'orientation.

Il s'articule aussi avec les actions de développement économique qui pourraient être financées à l'avenir, notamment au sein de la Direction du Développement Economique de la Région, et auxquelles il ne se substitue pas.

Le présent accord permet à la Région Languedoc-Roussillon, la DRAC et aux branches professionnelles régionales du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma de définir les orientations pour la mise en place des actions de formation (l'organisation, le développement ou la limitation éventuelle des formations), en tenant compte des perspectives d'évolution des emplois à court ou moyen terme.

Ces éléments permettent de préciser les objectifs à atteindre et d'apporter des indications sur les moyens à mettre en œuvre.

Article 2 - Enjeux

Au vu des éléments ci-dessus, les signataires du présent accord cadre souhaitent plus particulièrement mettre l'accent sur les enjeux suivants :

1. dans le domaine de l'observation de l'emploi, des formations et qualifications :

- La mise en place d'outils d'analyse utiles à la convergence des politiques publiques et paritaires,
- La consolidation et l'amélioration du système d'évaluation et d'observation de l'emploi culturel en région,
- La consolidation et l'amélioration du système d'évaluation et d'observation de l'appareil régional de formation,
- La lisibilité, la régulation et la validation de l'offre de formation aux fins d'élargir les débouchés, l'évolution professionnelle des salariés et la sécurisation des parcours d'emploi,

2. dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

- Professionnaliser les salariés et les employeurs pour le développement pérenne des structures et des activités,
- Renforcer le soutien aux entreprises pour développer l'accès à l'emploi et favoriser les conditions de leur maintien,
- Améliorer la qualité de l'emploi,
- Prévenir les risques d'inadaptation des compétences,
- Construire des parcours professionnels sur la durée, évolutifs sur la base de qualifications reconnues et de mobilités choisies,
- Développer des outils et dispositifs d'accompagnement aux projets pour les entreprises,
- Identifier et soutenir les initiatives favorisant la pérennité des emplois,
- Développer les bilans de compétences et outils de positionnement professionnel,

3. *dans le domaine de l'information, de l'accueil et de l'orientation des demandeurs d'emploi et salariés de la branche professionnelle concernée :*

- Mieux accompagner l'accès à la formation continue des professionnels du Languedoc-Roussillon,
- Améliorer la lisibilité de l'offre régionale de formation,
- Associer les professionnels à l'élaboration d'outils permettant de soutenir leurs actions sur le terrain (guides, ressources en ligne, rencontres avec des professionnels du spectacle,...),
- Informer les entreprises, institutions, organismes de formation et tous les employeurs de la réalité et de l'actualité des marchés du spectacle (données économiques, statistiques, politiques publiques...),
- Mettre à disposition du grand public et particulièrement des jeunes qui se destinent aux métiers de la branche toutes les informations susceptibles de les aider à construire leur parcours professionnel,
- Valoriser et développer l'accès aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation,

4. *dans le domaine de la formation professionnelle tout au long de la vie :*

- Veiller à la structuration de l'offre de formation et à la cohérence des dispositifs de formation initiale, supérieure et continue,
- Renforcer la qualité de la formation et sa validation par une politique de certification cohérente,
- Réinsérer et/ou permettre la mobilité des salariés intermittents du spectacle exclus par l'application du « protocole d'accord d'indemnisation chômage des annexes VIII & X de juin 2003 et mai 2007 », et de tout recours aux dispositifs « classiques » du plan de formation professionnelle de la branche,
- Accompagner les changements professionnels voulus ou subis au sein de la branche ou en dehors, pour prévenir les risques d'exclusion du marché du travail,
- Accompagner les parcours de formation comprenant la VAE,
- Favoriser la reconversion des artistes et techniciens des métiers à haute intensité physique,
- Informer les salariés et les employeurs sur les questions de santé au travail.

Article 3 - Champ d'application

Le champ d'application couvert par le présent accord cadre est l'ensemble de la branche professionnelle du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, que ces activités soient exercées dans le secteur privé (à but lucratif ou non) ou dans le secteur public.

Les dispositions du présent accord visent donc toutes les entreprises de la branche relevant de l'ensemble des conventions collectives en vigueur, quelle que soit leur taille. Toutefois une attention particulière est portée aux TPE qui composent la majorité du tissu régional d'employeurs.

Certaines dispositions visent également les organismes de formation qui préparent aux métiers du secteur ou assurent des prestations de formation professionnelle dans le champ concerné.

L'accord s'applique à l'ensemble de la branche définie par les codes NAF suivants :

- **Spectacle vivant :**
9001Z, 9002Z, 9004Z,
- **Cinéma et audiovisuel :**
5920Z, 5911B, 5911C, 5912Z, 5913A, 5913B, 5914Z, 6010Z, 5911A, 6020A, 6020B, 6110Z, 6130Z.

	Spectacle vivant	Cinéma et Audiovisuel
<i>Domaines artistiques</i>	Musiques, Arts dramatiques, Danses, Cirques, Arts de la rue	Cinéma, télévision, audiovisuel, radio
<i>Métiers</i>	Métiers artistiques, techniques, administratifs. Auteurs. Enseignement. (Nomenclature <u>CPNEFSV</u> et <u>CCN</u>)	Métiers artistiques, techniques et administratifs. Auteurs. Enseignement
<i>Nature des emplois</i>	Salariat permanent et intermittent et fonction publique	Salariat permanent et intermittent
<i>Activités</i>	Production, diffusion et exploitation de spectacles vivants ; prestation de services techniques du spectacle vivant	Production, diffusion et prestations techniques pour la radio, la télévision et le cinéma.
<i>Lieu d'enseignement et de formation</i>	Écoles, établissements et organismes de formation professionnelle aux métiers du spectacle vivant (formation initiale et continue)	Écoles, établissements et organismes de formation professionnelle aux métiers de l'audiovisuel (formation initiale et continue)

Article 4 – Champ des publics

Les salariés bénéficiaires des dispositions du présent accord sont les artistes, les techniciens et les personnels administratifs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, qu'ils exercent en tant que salariés permanents (CDI), salariés non permanents ou intermittents (CDD et CDDU), ou salariés relevant de la fonction publique.

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 tels que :

- salariés sans qualification professionnelle,
- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans,
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- travailleurs handicapés,
- salariés au retour d'un arrêt de longue maladie,
- salariés exerçant un métier à haute intensité physique ou soumis à des conditions de travail jugées pénibles.

CHAPITRE II AXES STRATEGIQUES

Article 5 – Axes stratégiques

En regard des enjeux définis à l'article 2 du présent accord, les signataires s'engagent à mettre en œuvres les axes stratégiques de développement suivants, en lien avec l'OREF, le CARIF, l'ARACT, Languedoc-Roussillon Cinéma et Réseau en scène Languedoc-Roussillon :

- **Observation et veille relatives à l'évolution de l'emploi, de la formation et de la qualification** dans la branche professionnelle concernée :
 - **Axe 1** : Poursuivre, en lien avec les organismes régionaux, les travaux assurant une meilleure connaissance du marché du travail, de l'emploi, de l'évolution des métiers et des qualifications, des activités et des entreprises. Assurer la cohérence de ce travail régional avec les observatoires nationaux et les observatoires de branche existants, notamment en terme de méthodologie,
 - **Axe 2** : Établir des cartographies régionales de l'offre de formation professionnelle afin de définir précisément leurs localisations, leurs objectifs, leurs contenus et leurs modalités et tenir à jour une liste de formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes,
- **Sécurisation et pérennisation de l'emploi, dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, visant essentiellement l'optimisation des pratiques et politiques en matière d'emploi :
 - **Axe 3** : Responsabiliser les employeurs en matière de gestion des ressources humaines et de management notamment en les sensibilisant à la gestion responsable et citoyenne des fonds publics,
 - **Axe 4** : Construire des outils de gestion des ressources humaines simples et pratiques et adaptés aux caractéristiques et à la taille des établissements,
 - **Axe 5** : Organiser des rencontres entre organismes de formation et employeurs pour confronter exigences qualitatives, contenus et objectifs de formation aux attentes et besoins du milieu professionnel,
 - **Axe 6** : Renforcer la stabilité professionnelle et limiter la précarité en repérant et mettant en œuvre des moyens concourant à pérenniser les emplois et entreprises (développement des pratiques de mutualisation de l'emploi et des compétences, emplois partagés, accompagnement aux groupements d'employeurs),
 - **Axe 7** : Favoriser le maintien dans l'emploi par une sensibilisation des professionnels à la construction d'un réseau solide et diversifié,
 - **Axe 8** : Prévenir l'exclusion du système et anticiper les reconversions inhérentes à certains métiers dès le début de carrière par des dispositifs d'information adaptés,

- **Axe 9** : Développer les outils de positionnement et d'appréciation des compétences afin de renforcer la capacité des professionnels du secteur en difficulté à se projeter dans un autre emploi,
 - **Axe 10** : Encadrer le recours aux emplois aidés et aides à l'embauche en les subordonnant à des garanties d'insertion pérenne et en responsabilisant les entreprises sur l'anticipation du terme des dispositifs,
 - **Axe 11** : Expérimenter des modes de contractualisation visant à valoriser les pratiques de compagnonnage et de tutorat pour favoriser le maintien dans l'emploi des séniors, en lien avec les contrats en alternance,
 - **Axe 12** : Mettre en place et développer les plans de formation dans les entreprises, en informant et formant les employeurs et élus du personnel dans ce domaine,
- **Accueil, information, orientation et accompagnement des demandeurs d'emplois et salariés**, dans une réflexion sur le lien entre les opportunités d'embauche du secteur et les dispositifs de formation initiale et continue, 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...) :
- **Axe 13** : Développer une vigilance sur l'entrée de nouveaux arrivants dans le secteur au regard des opportunités d'embauche par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale, supérieure et continue,
 - **Axe 14** : Mettre à la disposition du grand public, et particulièrement des jeunes qui se destinent aux métiers du spectacle, toutes les informations susceptibles de les aider à construire leur parcours de formation dans la perspective d'emploi,
 - **Axe 15** : Favoriser l'appropriation des ressources par les professionnels (offre de formation, connaissance des métiers, connaissance des statuts, réglementation, etc),
 - **Axe 16** : Favoriser l'accès aux différents dispositifs existants en améliorant la visibilité et la lisibilité des rôles respectifs des acteurs institutionnels, ainsi que l'information sur les droits et dispositifs des employeurs et des salariés,
 - **Axe 17** : Réaliser des campagnes d'information et de prévention sur les risques de santé au travail,
 - **Axe 18** : Contribuer à la réflexion pour la mise en place d'un « passeport formation »,
 - **Axe 19** : Participer aux opérations mises en place au niveau régional et interprofessionnel pour développer l'accès à la formation (exemple : numéro vert salariés),

- **Actions de professionnalisation, de qualification, d'entretien des compétences, d'évolution professionnelle, de sécurisation des parcours professionnels ou de reconversion**, volet dont les préconisations renvoient essentiellement au développement des compétences des professionnels et à la réflexion sur l'offre de formation :
- **Axe 20** : Construire une méthodologie concertée et partagée pour identifier les besoins en formation et en effectifs sur le territoire,
 - **Axe 21** : Favoriser, au niveau régional, un travail d'échanges et de concertation entre l'enseignement supérieur et les branches professionnelles notamment sur les parcours de formation initiale et continue dans l'enseignement supérieur. Ceci vise à mieux cerner les objectifs qualitatifs et quantitatifs afin de mieux réguler les flux d'élèves et étudiants entrant dans le secteur,
 - **Axe 22** : Assurer un suivi et un contrôle qualité des formations mises en œuvre,
 - **Axe 23** : Valoriser la logique de pluri-compétence pour élargir les débouchés et les horizons de reconversion, qu'elles soient voulues ou subies,
 - **Axe 24** : Encourager la professionnalisation tout au long de la vie en renforçant l'adéquation du système de formation aux pratiques et exigences du secteur,
 - **Axe 25** : Valoriser les diplômes, certifications et les filières professionnelles afin de favoriser les évolutions de carrière dans le secteur et les reconversions extérieures,
 - **Axe 26** : Expérimenter la sécurisation des démarches de formation longues par le développement préalable des dispositifs de positionnement individuel (notamment bilans de compétences, DIF, CIF),
 - **Axe 27** : Accompagner la réorientation, voulue ou subie, sur des secteurs d'activités porteurs et limiter les risques de formation offrant peu de débouchés,
 - **Axe 28** : Encourager le développement des formules de tutorat,
 - **Axe 29** : Prévenir les risques corporels en développant la formation des professionnels et soins réguliers adaptés aux métiers à haute intensité physique,
 - **Axe 30** : Développer l'appropriation des dispositifs de formation instaurés par la Loi n° 2004-391 (période de professionnalisation, DIF, etc.),
 - **Axe 31** : Accompagner la structuration d'outils de VAE adaptés à la branche professionnelle.

CHAPITRE III PROCEDURES ET ORGANISATION

Article 6 - Durée

Le présent accord cadre est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature, son contenu pourra être éventuellement adapté si nécessaire par voie d'avenant et soumis à la décision de l'ensemble des signataires.

Il pourra être renouvelé par accord entre les parties après réalisation d'un bilan portant sur la durée du contrat.

Article 7 - Comité de pilotage

Pour assurer le suivi du présent accord cadre, il est institué parmi les signataires du présent accord cadre un Comité de pilotage.

Composition :

Le Comité de Pilotage est composé comme suit :

- des élus du Conseil Régional en charge de la culture et de la formation professionnelle et de leurs services,
- des services de la DRAC,
- des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma signataires des conventions collectives,
- des CPNEF-SV et CPNEF-AV,
- de l'AFDAS,

En tant que structures professionnelles régionales et partenaires de l'élaboration de cet accord y seront associés :

- Réseau en scène Languedoc-Roussillon,
- Languedoc Roussillon Cinéma.

Par le biais de la Commission Emploi/Formation du COREPS, présidée par la Région, le Comité de Pilotage assurera le lien et la concertation avec la profession quant aux axes, aux orientations et aux travaux menés dans cet accord cadre.

Missions :

Le Comité de Pilotage qui se réunira autant que de besoin, et au moins une fois par an, a pour mission :

- d'élaborer le présent Accord,
- d'en orienter les travaux,
- de définir les plans d'actions,
- de proposer des avenants au présent accord s'il y a lieu,
- de contrôler l'application des différentes dispositions et d'évaluer annuellement les actions mises en place au travers d'indicateurs de résultats.

Pour l'élaboration et la mise en œuvre des actions, il pourra solliciter la participation d'organismes experts.

Un certain nombre d'actions prioritaires définis dans l'accord cadre pourront se décliner en accords particuliers, comme par exemple l'EDEC.

Article 8 - Comité technique

Un Comité technique, instance de mise en œuvre et de suivi, est constitué.

Composition :

Le Comité technique est composé comme suit :

- D'un représentant de la Direction de la Culture et du Patrimoine de la Région,
- D'un représentant de la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage de la Région,
- D'un représentant de la DRAC,
- D'un représentant de l'AFDAS,
- D'un représentant de Réseau en scène Languedoc Roussillon,
- D'un représentant de Languedoc Roussillon Cinéma.

Pour l'élaboration et la mise en œuvre des actions, il pourra solliciter la participation d'organismes experts tels que :

- Les principales organisations concernées par les actions emploi formation du secteur: Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation (CPNEF-AV, CPNEF-SV), CNFPT, ANPE, ASSEDIC, CARIF, etc...,
 - Les principaux partenaires concernés par les travaux d'observation et d'évaluation des dispositifs emploi/formation (Légi Spectacle, OREF, Observatoires des branches professionnelles ...),
 - Les différents responsables de l'enseignement universitaire,
 - La DRTEFP,
- et de tout autre représentation professionnelle ou tutélaire qui lui semblera utile.

Ces organismes experts pourront aussi en tant que de besoin, être invités au Comité de pilotage.

Mission :

Le Comité Technique se réunira autant que de besoin pour :

- proposer les projets de mise en œuvre assortis des coûts de financement, au Comité de Pilotage,
- étudier les propositions des organismes de formation et veiller à l'adéquation entre offre de formation financée dans le cadre des financements fléchés par le présent accord cadre et axes prioritaires qui ont été définis avec les branches professionnelles concernées,
- proposer au Comité de pilotage les outils et résultats des évaluations annuelles, au travers d'indicateurs de résultats.

Article 9 - Mise en œuvre

Cet accord fera l'objet, chaque année, d'un programme de travail précis sur les actions à mettre en œuvre.

Un compte rendu du travail et des actions réalisées sera effectué devant le comité de pilotage lors de la réunion de consultation du début d'année.

Les commissions paritaires nationales seront régulièrement informées des travaux et bilans mis en œuvre dans le cadre de cet accord cadre.

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

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

Des conventions d'échanges et de collaborations sans contre partie financière pourront aussi être conclues.

Pour ce faire :

- L'AFDAS est chargée de l'envoi des convocations aux réunions du comité de pilotage et du comité technique, après concertation sur les dates,
- L'AFDAS est chargée de la réalisation des bilans financiers,
- Le secrétariat du comité de pilotage et du comité technique sera assuré par la DRAC qui aura en charge notamment la rédaction des comptes rendus,
- Réseau en scène Languedoc Roussillon et Languedoc-Roussillon cinéma sont chargés de l'animation générale de l'accord en lien étroit avec L'AFDAS et les autres partenaires signataires.

Article 10 – Information et communication

Les différents partenaires veillent à assurer la communication de cet accord cadre et des plans d'actions mis en œuvre qui en découlent, auprès des salariés et des employeurs des branches professionnelles concernées et des acteurs publics.

Fait en exemplaires

Fait à Montpellier le,

Pour la Région Languedoc-Roussillon
Georges FRÊCHE, président

Pour l'Etat,
Cyril SCHOTT, Préfet

Pour la CPNEF-SV,
Jean-François PUJOL, président

Pour la CPNEF-AV,
Bernard BROYET, président

Pour l'AFDAS,

Pour le SYNAVI (Syndicat National des Arts
Vivants),
Claude BERNHARDT, président

Pour la FESAC (Fédération des Entreprises
du Spectacle Vivant, de la Musique, de
l'Audiovisuel et du Cinéma),

Pour la FNSAC CGT (Fédération nationale
des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel
et de l'action culturelle),
Jean VOIRIN, secrétaire général

ANNEXES

- **Annexe 1 : photographie socio-économique de la branche en Languedoc-Roussillon**

- **Annexe 2 : schéma organisationnel des filières de formation de la branche**

- **Annexe 3 : glossaire des termes et sigles utilisés**

ANNEXE 1

Photographie socio-économique de la branche

1. Quelques données nationales⁵

La branche comprend les activités marchandes classiques des secteurs du cinéma, de l'audiovisuel (télévision + radio), du spectacle vivant et de la production de disques et de DVD, ainsi que des activités culturelles non marchandes, notamment associatives.

Le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma regroupe **un ensemble de situations très variées** en termes d'activités, de métiers, de statuts de structures et de finalités, d'entreprises et de tailles de bassin d'emplois régionaux.

Ces secteurs connaissent une croissance durablement supérieure à celle de l'économie générale, leur poids économique est d'environ 20 milliards d'euros et ils occupent environ 300 000 personnes (comme l'industrie automobile).

C'est un secteur qui, en plus de ses propres spécificités, produit des effets indirects sur d'autres secteurs d'activités (il nourrit la demande pour nombre d'activités en amont) et est également source d'externalités importantes (attractivité des territoires, lien social) supérieures à celles constatées dans d'autres secteurs.

C'est un secteur qui touche massivement les français qui passent chaque année 63 milliards d'heures à regarder la télévision, un film, un spectacle, pour 34 milliards d'heures passées au travail.

Les branches professionnelles sont confrontées à un contexte social difficile qui touche les artistes, techniciens, personnels administratifs : évolutions artistiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles et des politiques publiques qui ont des effets majeurs sur l'économie et l'emploi ; croissance forte et constante du nombre de *professionnels*, tandis que l'offre de travail augmente de façon plus mesurée, créant un déséquilibre structurel entre offre et demande d'emploi et précarité durable.

Les situations individuelles se sont dégradées. L'insertion professionnelle des primo entrants est longue et mal assurée, et beaucoup de plus anciens se trouvent confrontés à l'obligation de devoir évoluer / se reconvertir (conditions de travail, « jeunisme », usure physique générée par certains métiers, évolution des technologies et de l'environnement professionnel).

Les diplômes sont rarement une condition pour entrer dans des métiers où la cooptation reste un facteur primordial. Les niveaux d'études sont en moyenne plus élevés que dans d'autres secteurs de l'économie.

La désintégration des marchés du travail et l'absence de gestion prévisionnelle des emplois, rend les conversions difficiles. Pourtant de nombreux métiers artistiques et techniques imposent des reconversions précoces ou régulières : danseurs, circassiens, électriciens, machinistes ...

⁵ Cf. rapport JP GUILLOT oct. 2005

2. Les données de la Région Languedoc-Roussillon⁶

Le secteur culturel y regroupe, pour des activités diverses (arts vivants, cinéma, audiovisuel, création ou préservation du patrimoine, édition, impression ou reproduction de livres, sons, etc.), 2 700 établissements du secteur privé.

Ces 2 700 établissements ont offert près de **27 500 postes de travail salariés** à plus de 23 200 personnes qui ont parfois, durant l'année, occupé plusieurs postes de travail dans plusieurs établissements.

Ces postes culturels représentent **2,7% des postes de l'ensemble du secteur privé**.

L'Ile de France compte près de 9% des postes salariés du privé dans le secteur culturel, mais le Languedoc-Roussillon se situe dans les régions de tête, avec Limousin, Poitou Charente, Provence Alpes Côte d'Azur et Auvergne. Et dans le spectacle vivant, la région, avec 1,7% des emplois salariés privés, frôle l'Ile de France (1,9%). Ce poids important montre le dynamisme de l'activité.

Peu stables, les emplois représentent 7 900 personnes en équivalent temps plein. Ils **durent en moyenne 550 heures par an**, contre 900 heures dans l'ensemble du secteur privé.

3. Le spectacle vivant en région

Les structures en Languedoc-Roussillon⁷

En 2005, plus de 1 200 établissements (45%) produisent du spectacle vivant, la plupart exerçant principalement une activité artistique (compagnies, troupes, orchestres...).

Les structures sont plus souvent de type associatif que la moyenne du secteur privé (44% contre 9%) et notamment dans le spectacle vivant : 84% des structures sont associatives.

De plus petite taille en moyenne que l'ensemble des établissements privés de la Région. 84% d'entre eux salarient moins de 5 personnes en fin d'année contre 74% pour l'ensemble du secteur privé. Dans les arts vivants, ce taux dépasse les 90%.

Un tiers des communes de la région, plutôt dans les aires urbaines, hébergent un établissement culturel, un quart d'entre d'elles accueillant un établissement du spectacle vivant.

Les quatre communes les plus peuplées de la région (Montpellier, Nîmes, Perpignan et Béziers) regroupent 37% des établissements culturels et 47% des emplois. Montpellier arrive largement en tête avec 20% des établissements et 29% des emplois.

Les emplois⁸

Les salariés du secteur forment un univers composite. Les modes de fonctionnement et de socialisation sont variés. À leur image, les classifications, les frontières s'interpénètrent au gré des choix artistiques et des métissages d'esthétiques.

⁶ Cf. données INSEE 2007

⁷ Cf. données INSEE 2007

⁸ Extraits de l'étude sur l'emploi – Légi Spectacle 2006

Il existe une multitude de métiers, certains constituant une spécialité rare et d'autres abritant des milliers de salariés. Cette complexité se retrouve dans les nomenclatures et contrarie les comparaisons et les analyses.

La population de salariés du spectacle travaillant en Languedoc Roussillon est composée en 2003 de 15 672 personnes dont 90% de salariés en CDD et 10% de salariés en CDI supérieur à 12 mois consécutifs.

Les emplois permanents, 1 633 personnes en 2003, sont essentiellement des emplois à temps partiel générant des revenus faibles ce qui induit une précarisation voire une paupérisation qui touche aussi ce type de contrat. Le spectacle vivant crée trois fois plus d'emploi permanent que l'audiovisuel. Il y a 9% de cadres et les artistes ne représentent que 1% de l'effectif de permanents.

L'Hérault concentre 60% des effectifs permanents, très en dessus de sa mesure démographique (40%). La proportion dépasse les 69% si l'on ne considère que le spectacle vivant. L'Aude est le département le plus pauvre en emplois permanents par rapport à son nombre d'habitants. Cette centralisation des emplois permanents dans l'Hérault pose la question du développement de l'activité dans les autres départements.

Les salariés en CDD, 14 150 personnes en 2003, ont une mobilité très forte en termes de types d'employeurs et de postes occupés puisque plus de 30% d'entre eux travaillent pour des entreprises de codes NAF différents et/ou occupent des fonctions diverses.

Leurs revenus annuels sont très faibles, environ quatre fois moins élevés que ceux des permanents et ceci justifie leur lutte pour l'amélioration de leurs conditions d'emploi et la sauvegarde d'un système de solidarité pérenne et juste au sein de l'UNEDIC.

Ils sont composés à 76% d'artistes, 21% de techniciens et administratifs non cadres et 3% de cadres. On a donc une typologie en négatif par rapport aux emplois permanents. AUDIENS classe leurs employeurs en quatre groupes : le spectacle vivant, l'audiovisuel, les « Autres codes NAF » et les organisateurs de manifestations occasionnelles.

Ces derniers emploient 41% des effectifs en CDD. *Le segment des manifestations occasionnelles est donc le plus important* devant celui du spectacle vivant « professionnel » qui emploient 34% des salariés. Les manifestations occasionnelles concernent essentiellement le spectacle vivant, le cumul des deux donne 75% des effectifs salariés.

La population de salariés en CDD est assez harmonieusement répartie dans les départements avec des écarts beaucoup moins importants que ceux des permanents par rapport à la répartition démographique : 45% se trouvent dans l'Hérault, 24% dans le Gard, 15% dans l'Aude, 13% dans les Pyrénées-Orientales et 3% en Lozère.

En 2005, 4 644 salariés résidant en Languedoc-Roussillon sont des bénéficiaires des Congés Spectacles. Pour cette source, les artistes représentent plus de 71% des effectifs et les techniciens 29%.

Les artistes travaillent moins de jours par an que les techniciens : 47 jours pour les premiers et 78 pour les seconds. En revanche, les salaires bruts journaliers moyens sont plus élevés pour les artistes que pour les techniciens.

Les salariés des arts vivants, travaillant plus souvent avec plusieurs établissements différents, occupent en moyenne 1,3 poste de travail dans l'année contre 1,1 pour les autres activités du spectacle.

Du fait de la forte proportion d'emplois « spectacle vivant », l'emploi culturel a dans la région globalement un caractère plus saisonnier que celui de la France métropolitaine : le

nombre d'emplois dans le spectacle vivant varie de 4 000 en début et fin d'année à près de 7 000 en juillet. De mai à octobre plus de 6 000 personnes sont salariées chaque jour dans le spectacle vivant privé.

Le pic d'emploi dans l'animation de loisirs est plus important encore. Les effectifs salariés de ce secteur doublent en juin et triplent en juillet août.

Dans les arts vivants, la moitié des emplois culturels sont localisés dans les quatre communes les plus peuplées et un tiers dans la commune de Montpellier.

La première conséquence de l'atomisation des entreprises est que la GRH est particulièrement déficiente ou absente des structures. Hormis dans quelques rares grandes structures, la GPEC est un concept inconnu.

Dans le souci d'adapter l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle continue à ces structures et publics particuliers, les partenaires sociaux ont confié à l'AFDAS, OPCA du secteur, la gestion des plans de formation des intermittents.

En 2005, il y a 7 036 demandeurs d'emploi du spectacle en Languedoc-Roussillon.

Jusqu'en 2003, la progression des effectifs est constante. Entre 2003 et 2005, une inversion de tendance se produit dans l'évolution du nombre de demandeurs d'emplois dont les effectifs chutent de 5,2%. On peut y voir une influence du nouveau protocole d'accord de 2003 sur les annexes VIII et X.

En 2005, il y a 3 501 intermittents du spectacle en Languedoc-Roussillon soit près de la moitié des demandeurs d'emploi du spectacle.

Les salariés en Languedoc-Roussillon sont soumis à des conditions précaires d'exercice de leur métier, qu'ils soient permanents ou en CDD.

Les emplois permanents sont réservés aux techniciens et administratifs non cadres. Leurs contrats sont des contrats en temps partiel et leurs revenus modestes.

Les salariés en CDD sont fortement mobiles et sont principalement des artistes. Leurs rémunérations sont faibles et ils sont soumis à une concurrence impitoyable.

La formation

En région un travail de repérage des propositions des formations professionnelles est venu compléter, depuis 2007, l'étude diagnostique menée par le Cabinet Ithaque sous l'égide du COREPS.

Ce travail mené par Réseau en scène Languedoc-Roussillon permet de donner quelques indicateurs :

- 242 organismes identifiés comme étant potentiellement formateurs en 2007,
- 52 organismes ciblés comme disposant d'un numéro d'enregistrement DRTEFP et dispensant de la formation professionnelle dans le spectacle vivant,
- 39 structures retenues comme ayant une activité significative en 2008,
- 150 actions de formation environ en 2008.

De fait, sur notre territoire, il n'existe pas encore d'acteur majeur identifié en tant qu'organisme de formation à dimension transversale, à l'image de ce qui peut exister dans d'autres régions sous forme de structures « parapubliques » (ARCADE - PACA) ou par le biais d'initiatives de droit privé (SARL Artès/Artek formation) par exemple.

L'absence de spécialisation des structures autour des activités de formation s'explique notamment via le faible volume de ces activités. On peut aussi l'expliquer par l'histoire des organismes porteurs. La mise en place de leur dispositif de formation s'est souvent faite en

aval de projets artistiques ou de projets d'accompagnement des entreprises culturelles. Cela situe les activités de formation en tant qu'activité seconde, ce qui pose la question de leur structuration.

Bien que le secteur trouve sa véritable spécificité dans les formations artistiques, les propositions ont plus de mal à s'adapter au cadre juridique contraignant de la formation professionnelle continue et prennent bien souvent la forme de stages ou de master-classes. C'est la raison pour laquelle la part d'actions techniques ou administratives est importante. Sans surprise, le département de l'Hérault et notamment Montpellier polarisent les activités de formation de la Région. L'Aude et la Lozère n'en développent pas. Néanmoins, certains organismes sont en capacité de produire des actions de formation sur mesure, sur l'ensemble du territoire.

Un des enjeux des organismes de formation du secteur culturel est de s'inscrire dans une dynamique d'analyse des besoins et non plus dans une logique d'offre. La structuration naturelle des organismes – autour des structures de création notamment – concourt à générer des propositions de formation dont on peut légitimement remettre en cause l'apport, en termes d'employabilité des stagiaires ou en termes d'amélioration des parcours et propositions artistiques.

Parmi les formations destinées aux professionnels du secteur, un grand nombre d'entre-elles est construit selon des modes assez proches du secteur traditionnel. On peut donc leur appliquer les clefs de lecture en vigueur dans ces secteurs (démarche qualité, certification, information via les CARIF...).

Ce n'est pas le cas des propositions artistiques qui s'inscrivent dans une réelle spécificité de pratiques et qui sont plus difficilement transposables. Et de fait, un grand nombre de ces propositions formatrices (stages...) n'ont pas vocation à intégrer les dispositifs relatifs à la Formation Professionnelle Continue. Peut-être serait-il utile de réfléchir aux moyens de mutualiser les énergies et l'information les concernant, indépendamment des dispositifs législatifs spécifiques.

Au reste, les caractéristiques de l'activité semblent nécessiter un appui institutionnel, notamment en ce qui concerne les propositions artistiques ; propositions qui n'entrent pas dans une logique concurrentielle, contrairement à la plupart des propositions existantes sur le marché de la formation.

Les parcours professionnels⁹

La très grande majorité des **entreprises** du spectacle vivant considère que :

- La qualification de leur personnel administratif est globalement satisfaisante. L'indice de satisfaction est moindre pour les entreprises d'audiovisuel (65% d'entre elles) ;
- Idem pour le personnel technique ;
- Idem pour le personnel artistique dans le spectacle vivant (85%), mais beaucoup moins pour l'audiovisuel (58%).

Parmi les entreprises qui considèrent que la qualification de leur personnel n'est pas toujours en adéquation avec leur besoin, les raisons invoquées sont : l'absence de formation professionnelle régionale spécifique au secteur, la difficulté à rétribuer du personnel qualifié.

Quand le personnel permanent d'une entreprise n'a jamais ou rarement suivi de formation, les principales raisons en sont :

- Le manque de temps (28% des réponses) ;
- Le manque de financement (24%) ;

⁹ cf. op cité – Ithaque – étude sur l'emploi, la formation et les parcours professionnels - 2006

- L'absence de formations adaptées sur la région (17%).

Si le personnel permanent et intermittent a suivi des formations, elles se sont déroulées :

- Dans les trois-quarts des cas à l'extérieur de l'entreprise ;
- Dans 60% des cas en Languedoc-Roussillon et dans un peu plus de 20% en Ile-de-France, plus occasionnellement en PACA et dans d'autres régions (dont Rhône-Alpes).

86% des entreprises déclarent ne pas avoir de plan de formation. Cependant, ce pourcentage décroît avec l'effectif permanent de l'entreprise : 64% des entreprises de 20 salariés et plus ont un plan de formation annuel.

La moitié des entreprises enquêtées déclarent intervenir pour que les intermittents se forment en leur donnant des conseils personnels et en leur indiquant des organismes de formation. Seules un peu plus de 10% des entreprises ont reçu des demandes pour des formations de longue durée émanant de leurs salariés, mais près de 60% d'entre elles ne voient pas d'obstacle au départ de salariés en formation de longue durée (plus de 200h).

Toutefois, bon nombre d'entreprises soulèvent le problème du remplacement des personnels en formation longue durée.

Les trois quarts des entreprises ne voient pas d'obstacle à accueillir des salariés en contrat de professionnalisation. Cependant, il est mentionné que la petite taille des entreprises est un obstacle à cette prise en charge, notamment en termes d'encadrement possible de ces salariés.

L'amélioration des compétences est le premier objectif assigné à la formation dans les structures (30% des réponses), suivi par l'apport de nouvelles compétences (25%).

Ces résultats peuvent sembler contradictoires avec les indices de satisfaction affichés par les entreprises sur la qualification de leur personnel. Enfin, l'objectif de faciliter la polyvalence arrive en troisième position (18% des réponses).

Côté salariés, 67% des techniciens et 52% des artistes déclarent envisager de suivre une formation au cours des trois prochaines années.

Les réponses se répartissent sur plus d'une trentaine de domaines de formation. Les plus souvent évoqués sont dans l'ordre : les techniques du son, la musique, le chant, la bureautique et les langues.

Les principaux obstacles à la formation professionnelle cités par les répondants sont à part égale :

- Des freins d'ordre administratif
- L'insuffisance de prise en charge
- L'insuffisance de l'offre de formation régionale.

Le secteur culturel est le premier secteur d'insertion pour 55% des artistes et 43% des techniciens. Les autres secteurs d'entrée dans la vie relèvent essentiellement du commerce/artisanat, du BTP ou de l'industrie.

Pour les techniciens, ne pas avoir d'emploi permanent est d'abord "une situation imposée par le marché du travail", puis "un choix de vie" et "un choix professionnel". Pour les artistes, c'est d'abord "un choix professionnel", puis "un choix artistique" et enfin "une situation imposée par le marché du travail". C'est ensuite pour les artistes comme pour les techniciens "synonyme de précarité d'emploi".

4. Le cinéma & l'audiovisuel en région

Contexte général

Sur le plan national, le secteur de l'audiovisuel et du cinéma est dans le champ culturel le plus dynamique économiquement parlant : 1,2 milliard d'euros investis en 2007 dans la production de longs métrages, même chiffre pour les œuvres destinées à la télévision (le chiffre serait beaucoup plus élevé pour la télévision si l'on prend en compte les émissions de flux).

Ce secteur relève bien de la culture mais est aussi une industrie dont les coûts de production et de promotion sont très élevés. Ainsi à titre exemple, le coût moyen de production d'un long métrage français est en 2007 de 5,43 millions d'euros.

Qu'il s'agisse des activités de production, de diffusion (télévision et radio) ou d'exploitation (cinéma et activités de prestation technique), ce secteur est marqué par un contexte d'évolution technologique important : usage en voie de généralisation des techniques numériques, convergences des supports de diffusion (télévision, internet, téléphonie mobile). L'audiovisuel et le cinéma sont aussi marqués par une mondialisation des marchés que favorise la standardisation des méthodes de production et des formats.

Mais ce dynamisme est très inégalement réparti sur le territoire : une très grande partie de l'activité dans le secteur est centralisée en Ile de France. De nombreux facteurs expliquent ce phénomène : des raisons historiques (cinéma et surtout télévision ont longtemps été conçus comme des outils « politiques » par les gouvernants), sociologiques (le financement des œuvres repose sur un nombre relativement restreint de décideurs en majorité implantés à Paris), économiques (les moyens de production et de diffusion les plus importants sont tous localisés en région parisienne).

Alors que cinéma et audiovisuel bénéficient depuis plus de 60 ans d'un soutien financier public unique au monde par son volume (le compte de soutien du Centre National de la Cinématographie a atteint en 2007 : 505 millions d'euros), la décentralisation reste dans le secteur une idée neuve. C'est seulement depuis les années 90 que des politiques régionales de développement du cinéma et de l'audiovisuel se sont mises en place. Désormais l'ensemble des régions s'est lancé dans de telles politiques, à travers des conventions avec le CNC. Mais, même s'il est en constante augmentation, le financement régional reste modeste : moins de 10% du financement public total.

Cette surconcentration parisienne de l'activité a pour conséquence un déséquilibre dans la répartition des entreprises et des ressources humaines entre Paris et les régions.

Les structures en Languedoc-Roussillon

Sur les 2 700 établissements privés qui composent le secteur de la culture en Languedoc-Roussillon, environ 240 (soit 9%) sont dans l'audiovisuel. Ces établissements sont souvent de petite taille, un certain nombre de type associatif et une fois sur deux localisés dans l'Hérault et un quart dans le Gard.

Sur l'ensemble des entreprises d'audiovisuel et de cinéma en Languedoc-Roussillon., les entreprises implantées en région sont pour la plupart d'entre elles des entreprises d'exploitation cinématographique ou des sociétés de production audiovisuelle. L'activité de ces dernières est dans la plupart des cas consacrée au documentaire et aux films institutionnels.

Une entreprise sur 4 n'a pas de salarié hors intermittent. Plus de la moitié des entreprises n'a pas recruté de permanents au cours des 3 dernières années (54%).

La moitié de ces entreprises a également une activité de formation professionnelle dont le public est amateur dans plus de la moitié des cas.

Les entreprises sont dans une économie risquée et instable, et sont fortement dépendantes d'aides financières publiques ou professionnelles. Une bonne partie d'entre elles est en quête de moyen de pérennisation ; de fait, donc peu en mesure d'identifier précisément les besoins en compétences, mesurer les évolutions dans une démarche prospective et d'accompagner au mieux leurs salariés.

Enfin, l'organisation de la production par projets dans une économie de prototype qui fut l'apanage du cinéma s'est imposée comme mode prépondérant d'organisation du travail. Cette flexibilité s'est progressivement substituée aux modes traditionnels d'organisation et de contractualisation professionnelle.

La première conséquence de l'atomisation des entreprises est que la GRH est particulièrement déficiente ou absente des structures. Hormis dans quelques rares grandes structures, la GPEC est un concept inconnu.

Dans le souci d'adapter l'ensemble des dispositifs de la formation professionnelle continue à ces structures et publics particuliers, les partenaires sociaux ont confié à l'AFDAS, OPCA du secteur, la gestion des plans de formation des intermittents.

Les emplois

En Languedoc-Roussillon, environ 10% des salariés du secteur culturel travaillent dans l'audiovisuel. Les salariés de l'audiovisuel travaillent en moyenne 740 heures par an et presque la moitié d'entre eux dépassent les 500 heures. Ce sont plus souvent des hommes (62%) et ils sont les mieux rémunérés du secteur culturel.

Les emplois occupés sont un peu plus stables que dans le spectacle vivant : 71% des salariés de l'audiovisuel connaissent une seule période d'emploi dans l'année et 9% exercent un emploi dans un secteur non culturel.

Enfin, seulement la moitié des employeurs de l'audiovisuel se situent sur le territoire régional (contre 75% pour l'ensemble des salariés de la culture). Les autres employeurs sont localisés à 38% en île de France et 5% en PACA.

Le secteur culturel, et notamment l'audiovisuel, emploie plus de salariés venant d'une autre région que les autres secteurs d'activité. Ces salariés résidant hors Languedoc-Roussillon occupent 20 % des emplois culturels de la région.

Les quatre communes les plus peuplées de la région - Montpellier, Nîmes, Perpignan et Béziers - regroupent une grande partie des professionnels du cinéma et de l'audiovisuel. L'Hérault totalise à lui seul plus de la moitié des intermittents indemnisés en Languedoc-Roussillon, devant le Gard (environ 25%).

Les principaux employeurs de l'audiovisuel sont les « Entreprises de réalisation » et de production de films (28%), la télévision (21%), devant les prestataires techniques (18%).

Enfin, 70% des professionnels n'auraient pas d'autre activité professionnelle que celle d'artiste ou de technicien du secteur (ex. autre activité : intervention en milieu scolaire).

La formation¹⁰

L'offre de formation professionnelle initiale et continue a été peu observée, des travaux sont en cours. De plus, s'il est relativement aisé de répertorier l'offre publique, le maquis de l'offre privée est de prime abord plus difficile à pénétrer.

L'offre de formation initiale n'est pas coordonnée, et pour beaucoup de métiers les filières sont incomplètes voire inexistantes.

Le nombre de formations supérieures important participe au problème d'insertion (flux nombreux d'entrants et déséquilibre offre d'emploi/demande d'emploi). L'insertion professionnelle est d'ailleurs souvent liée à la cooptation ce qui rend délicate l'insertion professionnelle des jeunes entrants. Les filières sont parfois incomplètes et les débouchés incertains.

En Languedoc-Roussillon, 68 organismes de formation ont été recensés pour l'audiovisuel, le cinéma et le multimédia. Ces organismes sont majoritairement dans l'Hérault. Sur les 68, 32 font de la formation initiale, 28 de la formation continue et 8 sont mixtes.

Un professionnel sur deux a un niveau de formation égal ou supérieur à bac+2 mais de toute façon c'est une population peu formée spécifiquement au secteur.

De plus cette population a un usage limité de la formation professionnelle.

Les techniciens sont plus positifs (30%) que les artistes (23%) sur l'impact de ces formations sur le déroulement de leur carrière. Cependant, 67% des techniciens et 52% des artistes envisagent de suivre une formation au cours des 3 prochaines années.

Enfin, il existe un vrai problème d'information concernant la formation. Malgré les efforts de l'OPCA, présent en région, globalement les professionnels se disent peu ou mal informés. Un tiers voudrait faire valoir ses droits à la VAE. Mais quel titre ou diplôme ? Et un quart envisagerait de faire un bilan de compétences.

Les principaux obstacles à la formation sont : des freins d'ordre administratif ; un manque de temps ; une insuffisance de prise en charge et une insuffisance de l'offre de formation régionale (et l'inadaptation au secteur, la localisation, la qualité parfois médiocre des formations dispensées, le manque d'information, l'absence de coordination régionale, le coût, les conditions d'accès...).

¹⁰ cf. op cité – Ithaque – étude sur l'emploi, la formation et les parcours professionnels - 2006

ANNEXE 2 :

Schéma organisationnel des filières de formation de la branche

Formation professionnelle

INITIALE		CONTINUE			
Quand ?	Avant la vie active, ou à son démarrage			Pendant la vie active	
Quoi ?	Plutôt des formations longues et certifiantes (= diplômes, titres,...)			Plutôt des formations courtes (stages, modules,...) et parfois des formations longues et certifiantes (= diplômes, titres,...)	
A l'initiative de ?	La personne			- De l'employeur - Du salarié - Du demandeur d'emploi	
Pour quels objectifs ?	Acquisition de connaissances, attitudes et compétences fondamentales (logique de qualification)			- Maintien dans l'emploi (logique d'adaptation) - Développement des compétences (logique d'évolution / mobilité) - Retour à l'emploi (logique de réinsertion)	
Comment ?	Statut des publics	Modalités	Statut des publics	Financiers	Dispositifs
	Elève / Etudiants	Formation en établissements publics ou privés	Salariés permanents et intermittents du spectacle	Entreprises et/ou AFDAS	- Plan de formation - Période de professionnalisation - Contrat de professionnalisation - Congés individuel de formation - Droit individuel à la formation - Validation des acquis de l'expérience (VAE) - Bilan de compétences
	Apprentis	Apprentissage (formation alternée en entreprise et dans un établissement, sous contrat de travail).	Agents de la fonction publique territoriale	CNFPT pour les collectivités	- Stages catalogues - Formations spécialisées
			Demandeurs d'emploi	ANPE UNEDIC	- Dans le cadre du PARE : via AFR (allocation formation reclassement) - Prestation accompagnement / orientations
			Demandeurs d'emploi	Régions	- Programme régional qualifiant

ANNEXE 3 :
Glossaire de sigles et termes utilisés

Libellé	Description
Action de formation	S'entend de toutes les initiatives visant à former et entrant dans le champ d'application des dispositifs relatifs à la formation professionnelle continue. Ce sont les actions de pré-formation et de préparation à la vie professionnelle, d'adaptation, de promotion, de prévention, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience Code du travail - Article L 900-2
Action de formation conventionnée	Une action de formation au sens de l'article L 900-2 du Code du travail est dite conventionnée lorsqu'elle fait l'objet d'une convention professionnelle conforme aux dispositions des articles L 920-1 et L 941-1 (Etat, Régions et autres collectivités) ou L 951-2 (entreprises). Ces conventions fixent les contenus, les modalités de réalisation ainsi que les objectifs à atteindre en contrepartie d'une contribution financière de l'action de formation : directe s'il s'agit d'un achat dans le respect des règles du Code des marchés publics en vigueur, indirecte s'il s'agit de subventions de fonctionnement consenties à l'organisme pour mettre en œuvre cette action.
ADEC	Actions de développement de l'emploi et des compétences
AFDAS	Fonds d'Assurance Formation des Secteurs de la culture, de la communication et des loisirs
AIF	Aide Individuelle à la Formation
AIO	Accueil Information Orientation
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
API	Programme Action Préparatoire à l'Insertion
Aptitude	Capacité supposée à exercer une activité (tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir).
ASSEDIC	Les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (communément appelées Assédic) sont des associations françaises loi de 1901, créées à partir de 1958. Les missions : <ul style="list-style-type: none"> - affilier les entreprises ; - procéder à l'inscription des demandeurs d'emploi; - recouvrer les cotisations sociales et effectuer le paiement des indemnités de chômage ; - assurer le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en collaboration avec l'ANPE.
Attestation des acquis	Document délivré au stagiaire par les dispensateurs de formation, reconnaissant l'acquisition de capacité à l'issue de la formation.
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
Capacité	Ensemble de dispositions et d'acquis, constatés chez un individu.
CARIF	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation
CCN	Convention Collective Nationale

CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDDU	Contrat à Durée Déterminée d'Usage
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
Certification professionnelle	Ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) attestant de la réussite à des examens, contrôles ou évaluations conduits par un jury de personnalités qualifiées sanctionnant le suivi d'une formation professionnelle.
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIF	Congé Individuel de Formation
CNC	Centre National de la Cinématographie
CNCP	Commission Nationale de la Certification Professionnelle
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
Compétence	Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité.
COREPS	Comité Régional des Professions du Spectacle La mise en place des COREPS correspond à une volonté ministérielle de créer, dans chaque région, une instance de dialogue social dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ils correspondent à la circulaire du 6 août 2003 relative à la mobilisation des services de l'Etat sur la situation économique et sociale des secteurs de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle, dans laquelle le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, demande de «favoriser le développement au plan régional d'espaces de dialogue et de concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sur les questions professionnelles, telles que l'emploi, la formation et la protection sociale».
CPNEF	Commission Paritaire Nationale Emploi Formation
CPNEF AV	Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Audiovisuel
CPNEF SV	Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de la branche Spectacle Vivat
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DRAC	Direction régionale des affaires culturelles du Ministère de la Culture et de la Communication.
DMDTS	Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (Ministère de la Culture et de la Communication)
EDEC	Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
Emploi	Ensemble des activités qu'un individu exerce régulièrement et qui lui sont attribuées en fonction de l'organisation La notion d'emploi repose sur la relation entre l'activité et l'organisation, tandis que la notion de métier repose sur la relation entre l'activité et la personne qui l'exerce. Alors que le métier est indépendant d'une organisation particulière, l'emploi résulte de l'organisation et de la division du travail, de la négociation collective. Des savoirs et des compétences requis sont référés à un emploi, mais cet emploi est spécifique à une organisation particulière (entreprise, administration, collectivité territoriale, association...).
ERI	Programme Expérimentation Recherche Innovation

Fonction	Situation de travail dans laquelle l'organisation présente une certaine souplesse, le titulaire disposant d'un pouvoir d'influence pour élargir et enrichir le contenu de son emploi.
FONGECIF	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
Formation initiale	Ensemble des connaissances acquises en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et, dans certains cas, de la formation professionnelle.
Formation professionnelle	Se dit de toute forme d'éducation débouchant sur des qualifications pour une profession, un métier ou un emploi particulier ou les compétences nécessaires à l'exercice de cette profession, de ce métier ou de cet emploi.
Formation professionnelle continue	<p>"La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.</p> <p>La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.</p> <p>Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.</p> <p>L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer."</p> <p>Code du Travail - Livre IX de la formation tout au long de la vie article L 900- 1</p>
GRH	Gestion des Ressources Humaines
Homologation RNCP	<p>L'homologation était une procédure de validation d'ordre réglementaire d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technologique à un niveau de formation selon la nomenclature interministérielle.</p> <p>Cette procédure a été abrogée par la Loi du 17 janvier 2002 qui l'a remplacée par la procédure d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prononcée après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).</p>
LMD	Licence Master Doctorat (échelle des niveaux de formation)
Métier	C'est le travail qu'exerce l'individu dans le cadre d'une profession donnée. C'est l'ensemble des activités pratiquées habituellement pour se procurer un revenu dans un domaine donné, et qui fait appel à des connaissances plus ou moins spécialisées. Celui qui maîtrise un métier possède un ensemble de savoirs et savoir-faire spécifiques, éprouvés par l'expérience.

NAF	Nomenclature d'Activités Française. La nomenclature d'activités a été élaborée principalement en vue de faciliter l'organisation de l'information économique et sociale. Sa finalité est donc essentiellement statistique. Elle est gérée par l'INSEE.
Objectif de formation	Compétences à acquérir, à améliorer ou à entretenir exprimées initialement par les commanditaires et/ou les formés. L'objectif de formation est l'élément fondamental du cahier des charges. Il sert à évaluer les effets de la formation. Il doit être formalisé et doit exprimer clairement les compétences visées (savoir, savoir-faire, comportements).
OPACIF	Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OREF	Observatoire Régional Emploi Formation
PEFA	Promotion de l'Emploi par la Formation des Actifs
Poste	Situation de travail entièrement définie par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution, indépendamment de son titulaire.
PRDFP	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
Pré requis	Acquis préliminaires nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée.
Professionnalisme	Fait d'exercer un métier avec compétences. Le professionnalisme implique la maîtrise des méthodologies spécifiques à la profession, dans l'accomplissement de ses missions spécifiques. Le professionnel possède non seulement un métier mais a atteint un certain niveau d'excellence dans l'exercice de ce métier ainsi qu'un degré suffisant d'autonomie.
PRQ	Programme Régional Qualifiant
Qualification	Notion qui renvoie à un jugement officiel et légitimé qui reconnaît à une personne des capacités requises pour exercer un métier, un emploi ou une fonction.
RNCP	Répertoire National de la Certification Professionnelle
TPE	Toutes Petites Entreprises
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience