

**La formation professionnelle continue :**  
état des lieux et perspectives pour le spectacle vivant.

**Lundi 6 juin 2005, au Théâtre du Vieux-Colombier**  
21, rue du Vieux-Colombier 75006 Paris - M<sup>o</sup> Saint-Sulpice

**10h-12h30 Les nouveaux droits à la formation professionnelle des salariés : principes et modalités d'application de la réforme**

- Présentation du Droit Individuel à la Formation, des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des nouvelles dispositions relatives au plan de formation des entreprises.
- Etat des lieux des accords d'application pour les salariés permanents et intermittents du spectacle vivant.
- Questions du public.

Atelier animé par Kris Ludhor, directeur du développement à l'AFDAS.

12h30-14h Pause déjeuner

**14h-15h30 Les modalités d'accès à la formation professionnelle : financements et dispositifs d'accompagnement existants**

- Les financements ouverts au personnel sous contrat de travail.
- Le cas particulier des salariés intermittents du spectacle.
- Les dispositifs ouverts aux personnes en recherche d'emploi.
- Questions du public

Modérateur: Denis Thévenin, Directeur de l'AGECIF

Intervenants : Kris Ludhor, directeur du développement, Jean-Yves Boitard, directeur du département intermittent du spectacle et Didier Hosotte, directeur du département spectacle et audiovisuel de l'AFDAS ; Bernard Malrieu de l'ANPE spectacle; Marianne Margaté de la Direction du développement Economique de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à la Région Ile-de-France.

**16h-17h30 Les enjeux de la formation professionnelle : pour une politique adaptée au spectacle vivant**

- Quelles priorités pour les salariés permanents et intermittents du spectacle ?
- La structuration de l'offre de formation: certification et diplômes professionnels.
- La validation des acquis de l'expérience comme moyen d'évolution professionnelle.
- Questions du public.

Modérateur : Bertrand Mougin, responsable des formations à l'IRMA.

Intervenants : Carole Zavadski, déléguée générale de la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation-Spectacle Vivant; Geneviève Meley-Othoniel, chef du bureau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle à la DMDTS ; Pierre Le Douaron, chef de la mission développement de la formation continue à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Ministère du travail; Anne-Marie Charraud, rapporteur général adjoint de la Commission nationale pour la certification professionnelle.

## **La formation professionnelle continue : état des lieux et perspectives pour le spectacle vivant**

### **Présentation des enjeux de la journée par Gilles Castagnac, Directeur de l'IRMA**

Le CNT, l'IRMA, Hors les Murs, le CND sont les organisateurs de cette huitième édition des journées d'informations juridiques transversales au spectacle vivant, qui se proposent d'aborder des questions aussi diverses que la fiscalité associative, la circulation internationale des spectacles, le droit d'auteur ou d'autres questions relevant du même thème.

Aujourd'hui, la rencontre est consacrée au thème de la formation professionnelle pour lequel le partenariat de l'AFDAS, organisme dédié en la matière pour le secteur du spectacle vivant, a été sollicité. Le domaine de la formation est également abordé quotidiennement par nos centres de ressources qui recensent les formations qui existent, mais aussi mettent en place de véritables actions de formation et proposent des conseils personnalisés aux professionnels soucieux de se perfectionner ou d'entamer une formation de reconversion.

Cette journée sera abordée dans le contexte de la loi sur la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV). Il s'agira de présenter les nouveaux dispositifs de formation instaurés par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle et leurs enjeux en terme de qualification, de professionnalisation, voire de reconversion.

## **Atelier 1**

### **Les nouveaux droits à la formation professionnelle des salariés : principes et modalités d'application de la réforme.**

#### **Atelier animé par Kris Ludor, Directeur du développement à l'AFDAS**

L'objet de cette intervention est la présentation de la loi et de sa première déclinaison en terme d'accord professionnel dans le secteur du spectacle vivant, secteur dans lequel les partenaires sociaux ont eu à traduire les grandes orientations du législateur en dispositions plus spécifiques s'appliquant au secteur du spectacle vivant.

Il s'agit de réaliser une présentation pratique et pragmatique, afin d'éclairer au mieux les interrogations du public.

#### La nouvelle loi dans le contexte du spectacle vivant

- Cette nouvelle loi relative à la formation tout au long de la vie résulte de la combinaison de différents éléments. Au niveau des pouvoirs publics, c'est l'aboutissement d'une dizaine, voire d'une quinzaine d'années de travaux qui ont été faits pour rénover le système de formation continue français qui date de 1971. Nous sommes en 2005 et les choses ont évolué, notamment sur le plan socioéconomique. Il s'agissait donc pour les pouvoirs publics de rénover notre système de formation pour qu'il soit plus efficient, et ceci aussi bien au bénéfice des employeurs que des salariés.
- Le contexte sociodémographique a fortement évolué depuis une trentaine d'années. La période actuelle se caractérise par le phénomène du « papy boom », mais aussi par un phénomène de pénurie de main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs.
- Cette loi a également pour ambition de réparer un certain nombre d'inégalités des chances face à l'accès à la formation. Les statistiques nationales en matière de formation continue révèlent la présence d'inégalités d'accès à la formation en fonction du statut, de la catégorie socioprofessionnelle ou du sexe des individus.
- Cette loi vise également à créer un nouvel espace de négociation entre les salariés et les employeurs en matière de formation professionnelle continue. Elle incite les salariés à être plus « acteurs » de leur formation professionnelle et de leur développement en essayant de les replacer au centre du dispositif de formation.

Ainsi, tous ces éléments sont à l'origine de l'évolution de la loi en 2004. Il est toutefois fondamental de souligner que l'évolution de la loi ne rime pas avec disparition des dispositifs déjà existants. Tous les nouveaux dispositifs ne viennent pas se substituer mais s'ajouter aux anciens pour enrichir.

#### Les caractéristiques de l'accord relatif au secteur du spectacle vivant

- Un accord concerne plus spécifiquement le secteur du spectacle vivant. Les branches professionnelles ont été invitées à définir l'application de la loi dans leur périmètre d'intervention. En d'autres termes, la loi fixant de grands principes, elle laisse l'initiative aux partenaires sociaux d'adapter la mise en oeuvre à leur secteur.

- Cet accord ne s'adresse qu'aux salariés permanents, soit les salariés étant embauchés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée (à l'exclusion des personnes embauchées en CDD d'usage). Par conséquent, pour le moment, les intermittents du spectacle ne sont pas directement touchés par les dispositions de l'accord qui relèvent du secteur du spectacle vivant. Etant donné que les choses sont toujours plus compliquées pour les intermittents du spectacle, les partenaires sociaux négocient depuis quelques mois la mise en place d'un dispositif qui soit vraiment approprié aux besoins de cette population. La procédure sera donc nécessairement plus longue pour les intermittents du spectacle que pour le reste des salariés. On peut tout de même envisager que d'ici la fin de l'année, on percevra des signaux de la mise en application de cette nouvelle loi pour les intermittents du spectacle, puisqu'il va y avoir un accord intersectoriel. Les intermittents étant mobiles, c'est un accord professionnel qui couvrira les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré pour mettre en œuvre des modalités d'accès, des définitions du droit qui soient équivalentes dans ces deux secteurs.
- L'accord concernant les salariés permanents est un accord cadre, c'est à dire qu'il organise globalement les choses au niveau du spectacle vivant. Il en découle deux éléments :
  - o cet accord cadre a une durée de trois ans. Au terme de ces trois années, les partenaires sociaux évalueront les résultats du dispositif actuel pour l'enrichir, l'ajuster, etc. Par conséquent, le fruit de l'accord actuel est un point de départ et comme tout point de départ, il comporte sans doute certaines imperfections ;
  - o cet accord cadre laisse la possibilité de pouvoir conclure des accords plus spécifiques dans chaque sous secteur du domaine du spectacle vivant. Rien n'interdit à une filière de s'adapter de la façon plus optimale possible.

Il s'agit à présent de décliner les dispositions contenues dans l'accord lié au secteur du spectacle vivant, et ceci en partant de la loi puisque celle-ci définit un certain nombre de dispositifs. Ceux-ci n'ont pas forcément les mêmes significations dans tous les secteurs donc l'objectif sera d'énoncer leur sens dans le secteur du spectacle vivant et ceci pour les salariés permanents.

## **1 Présentation du Droit Individuel à la Formation (DIF), des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des nouvelles dispositions relatives au plan de formation des entreprises.**

### Présentation du DIF

C'est un nouveau dispositif dont le principe est de permettre au salarié de capitaliser du temps (sur un cycle de six ans), pour pouvoir ensuite accéder à une formation. Toute période travaillée génère au regard de la loi un droit à la formation. Le DIF est un droit individuel du salarié et par conséquent, il s'exerce à l'initiative de ce dernier. Pour autant, pour qu'il puisse effectivement se mettre en œuvre conformément à la loi, il faut qu'il y ait accord de l'employeur (principalement pour des questions d'ordre financier et de libération du temps de travail). L'employeur peut donc très bien ne pas donner son accord mais il doit alors se justifier.

C'est un droit cumulable de 20 heures par an. Les heures acquises annuellement peuvent être accumulées sur une période de six ans pour atteindre un total de 120 heures. Si au début de la septième année, le bénéficiaire n'a pas utilisé tout ou partie de son droit individuel à la

formation, le compteur reste bloqué à 120 heures jusqu'à ce que le salarié utilise tout ou partie de ce droit. C'est seulement à partir de ce moment que le compteur pourra continuer à se réalimenter. D'autre part le DIF n'est pas transférable pour le moment. Quand un salarié passe d'une entreprise à une autre, il ne peut conserver ses heures accumulées. Mais le secteur du spectacle vivant réfléchit aux modalités de transfert du DIF d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité professionnelle.

La période de référence fixée pour le calcul de ce DIF découle de l'application de l'accord conclu dans le secteur du spectacle vivant. C'est l'année civile. Au titre de l'année 2004, la loi étant parue en mai 2004, les partenaires sociaux du secteur ont considéré que dès le premier janvier 2005, les salariés permanents du secteur du spectacle vivant pouvaient faire valoir un droit à DIF fixé à 14 heures (calcul effectué au prorata de l'application de la loi sur l'année).

Le DIF est utilisable après un licenciement (sauf pour faute grave), ou en cas de démission. Si l'on applique la loi stricto sensu, il est également considéré que le DIF s'exécute en dehors du temps de travail. Mais les partenaires sociaux du secteur ont pris en compte l'intérêt des salariés et ont considéré que le DIF pouvait s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

#### Les personnes concernées par le DIF

Tous les salariés sous CDI qui justifient d'une ancienneté d'au moins un an au premier janvier 2005.

Tous les salariés sous CDD qui justifient d'au moins quatre mois d'activité dans les douze derniers mois.

#### Questions du public :

##### *Les salariés sous contrat de qualification peuvent-ils bénéficier du DIF ?*

Les contrats de qualification n'existent plus. On ne fait pas de distinction de statut dans l'accord. A priori il n'y a pas de raisons pour que des salariés sous contrat de qualification ne puissent bénéficier du DIF, dès lors qu'ils répondent à la condition d'ancienneté. Mais le cas ne s'est pas encore présenté concrètement.

##### *Comment cela se passe pour un salarié à temps partiel ?*

Lorsqu'un salarié est à temps partiel, le calcul s'effectue au prorata du temps qu'il a réalisé, par référence aux 20 heures acquises par un salarié à temps plein.

##### *Peut-on utiliser le DIF par anticipation ?*

Non il faut avoir travaillé au moins un an pour pouvoir prétendre à ce droit.

##### *Que se passe-t-il en cas de licenciement (économique ou non) ?*

Dans une telle situation, le DIF est considéré comme étant acquis de fait et, sauf en cas de faute lourde, l'employeur est tenu d'accorder le DIF mais c'est le montant de son allocation formation qui servira à financer le coût pédagogique de la formation. Cependant, aucun texte de loi ne prévoit si la formation doit avoir lieu dans les deux, trois ou quatre mois qui suivent. Mais l'employeur est tenu d'informer et d'accorder le DIF au salarié licencié et il est tenu de financer dans la limite de l'allocation formation.

##### *Que se passe-il en cas de démission ?*

Dans ce cas c'est l'employeur qui décide. Tout est une question d'enjeux financiers car le budget consacré à la formation est limité.

Le budget est égal à 0,9% de la masse salariale, dont une partie est mutualisée. Ce budget sert à financer à la fois les formations à l'initiative de l'employeur et celles qui sont demandées dans le cadre du DIF. Ce ne sont pas les mêmes demandes puisque l'une émane du salarié et l'autre de l'employeur mais le budget est commun en grande partie (le cas des DIF prioritaires est différent puisqu'ils sont financés sur des fonds mutualisés comme nous le verrons ensuite.)

#### Les formations éligibles au titre du DIF

Ce sont toutes les actions de formation. C'est à dire les formations qui permettent d'acquérir une promotion mais aussi celles qui permettent d'effectuer un perfectionnement des connaissances, voire des actions visant une reconversion professionnelle, l'acquisition d'une meilleure qualification professionnelle ou même des actions d'évaluation ou de validation du type bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience...

Quelques priorités sont toutefois reconnues dans le cadre de l'accord dans le secteur du spectacle vivant.

Sont considérées comme prioritaires au titre du DIF, les actions qui sont retenues par les partenaires sociaux dans le cadre d'un plan de formation de branche mis en œuvre au sein de l'AFDAS chaque année par le conseil de gestion du spectacle vivant qui définit très régulièrement un plan de formation annuel à destination des salariés permanents. Ces actions ont le titre de DIF prioritaire. Ceci a des conséquences financières puisque pour les DIF prioritaires, des moyens de financements ont été organisés par les partenaires sociaux (ces fonds sont gérés au sein de l'AFDAS), alors que les DIF standards sont financés par le budget du plan de formation de l'entreprise. Il y a donc des actions prioritaires définies par la branche du secteur du spectacle vivant et le financement de ces actions est géré au sein de l'AFDAS. Les formations prioritaires au titre du DIF sont listées par la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation dans le secteur du spectacle vivant.

Sur les DIF prioritaires :

Toute action de formation est éligible au titre du DIF. Mais un accord professionnel peut définir un programme d'action prioritaire, c'est-à-dire financé sur un autre fond et non sur les fonds propres de l'entreprise et un employeur peut dire qu'il sélectionne des DIF prioritaires.

Tout peut être précisé jusqu'au niveau de l'entreprise. Toute entreprise peut, en respectant les grands principes émis par les partenaires sociaux du spectacle vivant, décliner cet accord pour le rendre plus applicable dans son entreprise et plus favorable à ses salariés. Par exemple, si une entreprise de spectacle vivant souhaite accorder trente heures de formation à ses salariés au titre du DIF, elle en est tout à fait libre. C'est une notion qui consiste à replacer le salarié et l'employeur au centre du dispositif de formation. Toutefois, est prioritaire en terme budgétaire ce qui est considéré comme prioritaire pour l'ensemble de la branche.

C'est la première année que le dispositif est mis en place donc la CPNE a décidé que les stages conventionnés étaient des DIF prioritaires. Ceux-ci durent au maximum 14 heures puisque le DIF est de 14 heures pour l'année 2005.

#### La mise en place du DIF

Le salarié qui souhaite bénéficier de son droit individuel à la formation formule une demande écrite et la remet à son employeur. Sa demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action, intitulé, durée (date de début et de fin), le coût du stage et la dénomination de l'organisme.

L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour répondre (à défaut la demande est acceptée). En cas de refus de l'employeur, la réponse doit être écrite et motivée, conformément à l'accord spécifique au secteur du spectacle vivant.

Dans le cas où il y a accord de l'employeur, l'accord doit être notifié de façon écrite entre l'employeur et le salarié et préciser le choix de la formation. Par ailleurs, une obligation incombe désormais aux employeurs et aux entreprises : les employeurs doivent informer au moins une fois par an tous leurs salariés des droits que ces derniers ont acquis au titre du DIF.

Si un salarié a accumulé des heures de DIF pendant deux ans et ne peut les utiliser, la loi a prévu une solution alternative. Si l'accord de l'employeur n'est pas obtenu pendant deux années consécutives, le salarié a la possibilité de déposer un dossier de Congé Individuel de Formation (CIF). Il y aura donc transformation du DIF en CIF, sous réserve que la demande corresponde aux priorités définies par l'AFDAS. Dans ce cas, le CIF est financé et l'employeur doit verser à l'AFDAS une allocation de formation et les frais de formation calculés suivant la base forfaitaire appliquée aux contrats de professionnalisation qui est d'environ 9,15 euros par heure. Donc une transformation de DIF en CIF implique un transfert de fonds de l'entreprise vers l'AFDAS, sous certaines conditions.

### Questions du public

*La demande du salarié pour obtenir un DIF doit-elle comporter la précision quant au moment durant lequel il sera effectué (soit durant ou en dehors du temps de travail) ? Ceci semble déterminant pour l'acceptation de l'employeur.*

Ni la loi ni l'accord ne définissent ceci de manière précise.

Didier Hosotte : cela peut se négocier, le DIF est une entente entre le salarié et l'employeur.

*Est considéré comme DIF tout droit défini par la branche, non par l'entreprise ?*

Effectivement, aucune entreprise ne peut déterminer s'il s'agit d'un DIF prioritaire ou non. Par contre, elle peut faire le choix d'avoir des DIF prioritaires parmi les DIF prioritaires mis en place par la branche professionnelle.

*A partir du moment où un DIF a été jugé prioritaire par la branche, peut-il être refusé par l'employeur avec la même facilité qu'un DIF non prioritaire ?*

Oui, absolument. Tout DIF, qu'il soit prioritaire ou non, doit être accepté par l'employeur pour être réalisé. Le terme prioritaire doit plus être compris en termes de financement. Dans tous les cas l'accord de l'employeur est requis.

*Si l'employeur refuse un DIF, au bout de combien de temps le salarié peut-il formuler une nouvelle demande ?*

Le salarié peut émettre une nouvelle demande une fois par année civile.

### Les différences entre rémunération et allocation de formation

Le DIF peut s'effectuer pendant ou en dehors du temps de travail. Si le DIF se fait pendant le temps de travail, comme le prévoit l'accord du spectacle vivant, la rémunération est garantie pendant toute la période de formation.

En revanche, si le DIF se fait en dehors du temps de travail, pour indemniser le salarié qui accepte de prendre de son temps personnel pour aller en formation au titre du DIF, la compensation se fait par la voie d'une allocation de formation.

Cette allocation de formation n'est pas considérée comme une rémunération (donc elle n'est pas assujettie aux cotisations de Sécurité Sociale), mais comme un revenu (donc assujettie à l'IRPP).

L'allocation représente 50% de la rémunération nette de référence du salarié. La rémunération nette du salarié est égale à la division du total des rémunérations nettes perçues au cours des douze derniers mois qui ont précédé le départ en formation par le nombre d'heures totales travaillées au cours de ces douze derniers mois. Le résultat est donc une référence de rémunération nette horaire et représente 50%.

L'allocation de formation doit être versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant la formation.

Les entreprises de 10 salariés et plus ont un taux de contribution de 1,60% qui se décompose en quatre parties : 0,2% au titre du CIF, 0,5% au titre des fonds mutualisés globaux (c'est-à-dire professionnalisation). La part correspondant au plan de formation s'élève à 0,9% et se décompose en deux parties : 0,3% pour financer le plan de formation de branche pour faire des stages conventionnés par le conseil de gestion au sein de l'AFDAS et 0,6% pour le plan de formation de l'entreprise.

Les DIF peuvent être financés sur plusieurs comptes. Quand il s'agit de DIF prioritaires (c'est-à-dire financés sur un fonds mutualisé), le coût pédagogique du DIF prioritaire ainsi que les déplacements, hébergements et repas sont financés sur la contribution mutualisée de 0,5%, qui sert également à financer les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation.

L'allocation formation et /ou le salaire si le DIF est fait durant le temps de travail, sont financés par le plan de formation de branche, donc sur fonds mutualisés également. Cela signifie que les DIF prioritaires ne sont pas financés par les fonds propres d'une entreprise. En revanche, les DIF non prioritaires sont financés en totalité sur le plan de formation de l'entreprise (0,60%) qui viennent en complément du plan de formation de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, on retrouve le même principe, si ce n'est que la contribution de 0,5% versée par les entreprises de plus de 10 salariés pour la professionnalisation n'est que de 0,2%.

### Questions du public

*S'il y a formation à l'initiative de l'entreprise, cela interfère-t-il avec le dispositif du DIF, notamment en termes de droits à la formation ? En d'autres termes si une entreprise décide, avec l'accord de son salarié (et non à l'initiative de celui-ci), de le former sur tel ou tel sujet, cela a-t-il un impact en termes de droit à la formation ?*

C'est un droit individuel, donc il appartient au salarié indépendamment d'autres formations. Il faut bien distinguer ce qui relève du DIF et ce qui relève du plan de formation de l'entreprise.

## **2 Le contrat de professionnalisation (CP)**

Le dispositif de la formation en alternance (qui comprenait le contrat de qualification, le contrat d'adaptation et le contrat d'orientation, et dont l'objectif était de favoriser l'insertion professionnelle de jeunes de moins de 26 ans ou d'adultes demandeurs d'emploi), a disparu depuis la fin de l'année 2004. Le contrat de professionnalisation est le nouveau dispositif qui se substitue aux trois anciens contrats.



### Le public visé.

Il s'agit des personnes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, sans obligation d'ancienneté ni d'inscription à l'ANPE.

### L'objectif du CP.

Il s'agit d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (par la convention collective ou la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation), un titre ou un diplôme inscrit dans le RCNP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) dans le cadre de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Les diplômes pouvant donner lieu à une VAE sont les diplômes à visée professionnelle. Tout diplôme apparaissant sur ce répertoire national tenu par le Ministère de l'Emploi peut également donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Contrairement aux contrats de qualification qui ne pouvaient concerner que des jeunes ou des adultes ayant au plus un niveau baccalauréat, il est possible avec le contrat de professionnalisation d'embaucher quelqu'un déjà diplômé mais dont le diplôme n'est pas en adéquation avec l'emploi ou la qualification qu'on lui propose.

### Les formations éligibles au titre du contrat de professionnalisation

Il s'agit des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux et professionnels.

Contrairement au contrat de qualification, il est donc possible d'envisager autre chose que des formations. Est financé par l'AFDAS tout ce qui peut être en amont ou en aval de l'action de formation.

### La durée du contrat

S'il s'agit d'un CDD, le contrat peut durer entre 6 et 12 mois.

S'il s'agit d'un CDI, l'action de professionnalisation dure de 6 à 12 mois mais l'on peut augmenter la durée par voie d'accord. C'est ce qui s'est fait dans le secteur du spectacle vivant. Ainsi dans ce secteur, les entreprises ont la possibilité de prolonger leur contrat à 24 mois pour les publics suivants : personnes sans qualification professionnelle reconnue, jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus, inscrits à l'ANPE depuis plus de six mois et tout autre public identifié comme prioritaire par la CPNEF-SV.

Pour ce faire, il faut également que certaines conditions soient remplies : la qualification visée doit être inscrite au RCNP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et la durée de la formation doit être supérieure à 400 heures.

### La durée de la formation

Elle peut être comprise entre 25% et 50% de la durée du contrat (s'il s'agit d'un CDD) ou de l'action de professionnalisation (s'il s'agit d'un CDI), pour les publics autorisant une durée de contrat supérieure à 12 mois.

Pour les autres publics, elle est de 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

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

Même s'il n'est pas utile que l'entreprise qui fait de la formation soit déclarée auprès des services de la Préfecture comme organisme, il faut que l'entreprise puisse justifier d'un

service formation à part entière qui soit chargé de la formation de la personne en contrat de professionnalisation. C'est une différence majeure avec le contrat de qualification précédent.

### Questions du public :

*Quelles sont les formes qui permettent de reconnaître une qualification professionnelle en dehors d'une certification? (Il est ici fait référence à ce qui s'est passé pendant très longtemps, puisqu'à l'origine, dans l'interprofessionnel, les contrats de qualification étaient associés au CQP dans nos métiers du spectacle vivant. On a vu particulièrement pour les artistes, des contrats de qualification où un comédien entrait comme comédien et sortait de son contrat de qualification avec une qualification de comédien. Quel est, en-dehors de l'effet d'aubaine pour l'employeur et de la chance qu'a eu le comédien de travailler, le signal de reconnaissance de la qualification professionnelle pour quelqu'un qui n'est pas qualifié au départ et qui n'a pas de diplôme à la fin du contrat ?).*

Il semblerait que vous fassiez une confusion entre deux choses qui n'ont pas vraiment de rapport entre elles. Lorsque l'on parle des publics ou des objectifs, on a trois objectifs : l'acquisition d'une qualification reconnue par la convention collective, une commission paritaire nationale emploi et formation (qui est une instance paritaire à l'échelle de la branche, constituée de représentants d'organisation d'employeurs et de représentants d'organisations de salariés) qui détermine les métiers pour lesquels il est possible de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation, parce qu'il y a une pénurie de compétences ou de qualification dans ces métiers. Mais au contraire, il y a des métiers pour lesquels il est quasi interdit de favoriser l'accès au contrat de qualification parce que l'on sait que ce sont des métiers qui sont en difficulté (dans ce cas on envisagera plutôt des processus de reconversion professionnelle pour les salariés). L'idée de la CPNE est d'essayer de réguler le marché de l'emploi. Enfin, la dernière possibilité qu'offre l'accord est l'acquisition d'un diplôme officiel reconnu au plan national. De ce point de vue, le problème est que très peu de diplômes existent et sont reconnus dans le domaine du spectacle vivant. Par conséquent, il faut entreprendre tout un processus de création et de certification de diplômes pour pouvoir à terme créer des diplômes spécifiques au secteur du spectacle vivant.

Quant au deuxième aspect évoqué dans votre question, c'est-à-dire le phénomène de dérogation par rapport à la loi, il peut avoir lieu soit pour faire des contrats au-delà du minimum fixé par la loi (12 mois), soit pour prolonger les durées de la formation au-delà du minimum fixé par la loi (c'est à dire comprise entre 25 et 50%).

*Pour des intermittents qui ont perdu leur droit ASSEDIC et qui sont au RMI par exemple depuis deux ans, est-il possible de bénéficier de ce contrat de professionnalisation, sachant qu'ils n'ont ni de CDD ni de CDI ?*

A l'heure actuelle, ils ne pourraient pas accéder au contrat de professionnalisation. Toutefois, un accord intermittent est en discussion et les partenaires sociaux projettent de créer un contrat de professionnalisation spécifique aux intermittents du spectacle qui permettrait de répondre au cas de figure que vous évoquez.

### Le taux de rémunération

Le taux de rémunération est fixé en fonction du niveau de formation initiale du bénéficiaire, de son âge et de la durée du contrat. Au niveau du spectacle vivant, les pourcentages sont supérieurs à ce que prévoit strictement la loi.

Une fois le contrat est conclu, l'employeur dispose d'un délai de cinq jours pour le communiquer à l'AFDAS. Celle-ci dispose ensuite d'un mois pour le transmettre avec son

avis de prise en charge à la direction départementale du travail et de l'emploi dont relève l'entreprise.

### **3 La période de professionnalisation**

La période de professionnalisation est un nouveau dispositif créé par la loi. Elle a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous CDI (uniquement) par des actions de formation en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (RNCP, CCN, CPNE) ou d'un objectif de professionnalisation défini par la CPNE. A priori, aucune contrainte n'est relative à la durée de formation ou à la période. Cette dernière dépendra de la négociation entre le salarié et l'employeur.

L'objectif est de réadapter à leur poste de travail les salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension de plus de 18 mois. Dans ce cadre, la période de professionnalisation doit être accompagnée par un tuteur et ne pas dépasser 3 mois.

#### Les publics visés :

- Les salariés sans qualification (conformément à l'accord du spectacle vivant) ;
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions et des technologies selon les priorités définies par la CPNEF-SV ;
- Les salariés de 45 ans et plus, ou ayant 20 ans d'activité professionnelle ayant au moins un an de présence dans leur dernière entreprise ;
- Les salariés reprenant leur activité après un congé maternité ou parental ;
- Les travailleurs handicapés ;
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Les salariés au retour d'une longue maladie (conformément à l'accord du spectacle vivant) ;
- Tous les autres salariés reprenant leur activité après une suspension de plus de 18 mois (conformément à l'accord du spectacle vivant).

#### Quand la période de professionnalisation s'effectue-t-elle ?

La PP peut se faire pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

La PP peut se faire tout ou partie en-dehors du temps de travail auquel cas :

- Il est possible d'utiliser un contingentement de 80 heures par année civile, un accord entre employeur et le salarié est alors requis au préalable, pour la période de professionnalisation. Ces 80 heures peuvent être combinées avec les 120 heures de DIF. Le salarié peut donc utiliser tout ou partie des droits qu'il a acquis au titre du DIF pour effectuer une demande de période de professionnalisation.
- L'initiative de la formation hors du temps de travail peut émaner du salarié, en application du DIF.
- L'initiative peut émaner de l'employeur, après accord formalisé du salarié.
- L'employeur doit définir avec le salarié la nature de ses engagements.
- La formation hors du temps de travail implique le versement de ses engagements.
- La formation hors du temps de travail implique le versement d'une allocation de formation.

L'employeur peut désigner un tuteur dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle et exercer ses fonctions à l'égard de 3 salariés maximum (tout type de contrat confondu).

Sa mission consiste à accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat. Il doit également assurer le lien avec l'organisme de formation.

#### Les avantages financiers des CP et des PP

L'AFDAS mutualise des sommes à partir des contributions versées par les entreprises qui vont permettre de financer les formations et tout ce qui recouvre l'accompagnement lié au CP ou à la PP. En fonction de la nature de la formation, la prise en charge de l'AFDAS varie de 7,62 € à 15 €:

- Formations nécessitant un matériel spécifique : 11 €/heure
- Formations dispensées par l'entreprise : 7,62 €/heure
- Formations transversales (bureautique, comptabilité,...) : 8 €/heure
- Autres formations : 9,15 €/heure
- Frais de déplacement (sous conditions) : remboursement base SNCF 2<sup>ème</sup> classe ou 0,09 €/Km
- Défraiements (sous conditions) : 30 €/jours

L'AFDAS finance également une formation au tutorat. La prise en charge de la formation des tuteurs s'élève à 15 €/heure, avec un maximum de 40 heures.

La fonction tutorale est elle aussi prise en charge par l'AFDAS. Sur une période de 6 mois maximum, l'AFDAS peut indemniser l'entreprise de 230 € par mois.

Enfin, l'AFDAS propose une exonération des charges patronales de sécurité sociale pour les moins de 26 ans et les 45 ans et plus.

#### Questions du public :

*Le tuteur est-il obligatoirement salarié de l'entreprise ?*

Didier Hosotte : a priori oui. On peut envisager qu'il soit intermittent puisque celui-ci est salarié de l'entreprise.

*Dans ce cas, un gérant non salarié ne peut-il pas être tuteur ?*

Oui, un gérant peut être tuteur, c'est un cas particulier. En tant que tuteur il ne pourra avoir que deux personnes à sa charge alors qu'un salarié autre que le gérant pourra en avoir trois.

*Il était fait allusion essentiellement à une formation alors qu'il semble que la période de professionnalisation recouvre d'autres choses (telle qu'une évaluation, un accompagnement...).*

C'est un principe de cette loi. Il y a une formation proprement dite et l'évaluation et l'accompagnement. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation, par exemple un BTS, des actions d'évaluation sont faites avec notamment un ou deux BTS blancs. Mais il est conseillé aux organismes qui montent ces formations de différencier les actions de formation à proprement dites et les actions d'évaluation. L'ensemble des deux actions est toutefois pris en charge.

*Les actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation doivent-elles être en alternance ou peuvent-elles être bloquées par exemple en début de contrat ?*

La loi reste relativement floue à cet égard mais ça reste en alternance. Dans le contrat de professionnalisation il est précisé que la formation doit commencer dans le mois ou les deux mois qui suivent et qu'elle doit rester en alternance. De même que dans les périodes de professionnalisation, la formation doit rester une formation en alternance. C'est obligatoire.

### **3 Le plan de formation**

#### Les trois catégories d'actions de formation

Le plan de formation de l'entreprise recouvre toutes les formations mises en œuvre à l'initiative de l'entreprise. Dorénavant, conformément à la nouvelle loi, les actions de formation doivent être catégorisées. Il existe trois catégories :

- 1) Les actions visant à adapter les salariés à leur poste de travail.
- 2) Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.
- 3) Les actions ayant pour objet le développement des compétences.

Toutefois, il n'y a aucune obligation pour l'entreprise de construire un plan comprenant les trois catégories mais il est obligatoire de préciser à quelle catégorie appartient chaque action de formation.

#### Les modalités pratiques

- Les actions d'adaptation : ce sont toutes les actions dont l'objectif est d'apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils occupent. Elles s'effectuent pendant le temps de travail et la rémunération est maintenue.
- L'évolution ou le maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne seront pas directement applicables dans le cadre des fonctions au moment du départ en formation du salarié. Elle peut s'effectuer pendant le temps de travail (auquel cas la rémunération est maintenue) ou en dépassement de la durée conventionnelle avec accord écrit du salarié (auquel cas la rémunération est maintenue pendant la durée de la formation, à un niveau maximum de 50 heures par an et par salarié).
- Le développement des compétences : ce sont les actions qui ont pour objectif l'acquisition de compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. En principe, selon la loi, elle s'effectue en dehors du temps de travail, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, le salarié percevra alors une allocation de formation dans une limite de 80 heures par an et par salarié. Mais elle peut s'effectuer pendant le temps de travail (la rémunération est alors maintenue).

Une telle distinction est le fruit d'un co-investissement entre employés et salariés.

Il est également important de préciser que lorsque l'on est en dépassement du temps de travail cela ne vient pas alimenter le contingentement d'heures supplémentaires de l'entreprise.

#### Le financement du dispositif

- Pour le CIF, les actions financées sont : le CIF (congé individuel de formation), le CBC (congé bilan de compétences) et la VAE (validation des acquis de l'expérience). Le financement s'élève à 0,20% pour l'ensemble des entreprises.
- Pour la professionnalisation, les actions financées sont : le contrat de professionnalisation, les périodes de professionnalisation, les formations des tuteurs, la fonction tutorale, les DIF prioritaires, l'observatoire des métiers. Pour les entreprises de 10 salariés et plus le financement s'élève à 0,50%. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le financement s'élève à 0,20%.

- Pour le plan de formation de la branche, les actions financées sont : les stages plan de formation conventionnés par la branche, les allocations ou salaires de DIF prioritaires et les formations prioritaires non financées par la professionnalisation. Pour les entreprises de 10 salariés et plus le financement s'élève à 0,30%. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le financement s'élève également à 0,30%.
- Pour le plan de formation de l'entreprise : les actions financées sont les stages relevant du plan de formation, les DIF non prioritaires et les allocations de formation (DIF non prioritaires). Pour les entreprises non prioritaires, le financement s'élève à 0,60%. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le financement s'élève à 0,80%.

#### La demande de prise en charge par l'AFDAS .

Un formulaire « multi financement » a été créé. Il offre la possibilité d'associer, pour un même stage, un financement dans le cadre du plan de formation, du DIF et de la période de professionnalisation.

Ce formulaire peut être complété à l'écran, avec des fonctions d'aide et de vérification de saisie. Il est téléchargeable sur [www.cerfa.gouv.fr](http://www.cerfa.gouv.fr)

Tout est développé en détail sur le site de l'AFDAS : [www.afdas.com](http://www.afdas.com)

#### Questions du public :

*Un accord interprofessionnel s'applique à la totalité des branches. Or il y a une chose dans l'accord interprofessionnel qu'on ne retrouve pas dans la loi de 2004, c'est l'idée de « passeport formation ». Que devient-il ?*

Ce qui a été préfiguré au niveau national ne s'applique pas encore dans tous les secteurs et pas encore dans les secteurs relevant des compétences de l'AFDAS. Les choses sont donc extrêmement compliquées. Les organisations professionnelles du secteur du spectacle vivant ne relèvent pas du MEDEF, or certains dispositifs comme le « passeport formation » ne s'appliquent actuellement que dans les secteurs relevant du MEDEF. Les partenaires sociaux du spectacle vivant envisagent de se réunir pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre d'un « passeport formation » pour les salariés, qui constituerait en quelque sorte une propriété capitalisant leurs compétences, connaissances, diplômes, expérience professionnelle et qu'ils pourraient faire valoir auprès des entreprises ou des employeurs. Il en est de même pour l'obligation d'avoir un entretien d'évaluation liée à la formation qui est actuellement propre aux secteurs relevant du MEDEF.

*Si nous envisageons le cas d'un salarié en CIF, qu'en est-il au niveau de son DIF ? Son quota d'heures reste-t-il intact ?*

Oui, dès lors que son contrat de travail n'est pas interrompu.

## **Atelier 2**

### **Les modalités d'accès à la formation professionnelle : financements et dispositifs d'accompagnement existants.**

#### **Intervention de Jean-Yves Boitard, directeur du département intermittent du spectacle de l'AFDAS.**

L'AFDAS se substitue aux multiples entreprises relevant de son champ d'application pour permettre et assurer l'accès à la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle qui y exercent des activités.

Au fil des années qui ont suivi la loi de 1971, les partenaires sociaux ont dû et su adapter le dispositif légal de façon à le rendre utilisable pour les intermittents du spectacle.

En ce qui concerne le DIF (Droit Individuel à la Formation), les partenaires sociaux sont en cours de négociation pour adapter également au mieux ce nouveau dispositif à la catégorie des salariés employés sous CDD d'usage.

Ainsi, à la date d'aujourd'hui, la loi du 4 mai 2004 n'a pas encore eu d'effets en ce qui concerne les droits à la formation des intermittents du spectacle.

Il s'agira donc ici de présenter les deux dispositifs auxquels ont accès les intermittents à l'heure actuelle : le plan de formation et le congé individuel de formation.

#### **1 Le plan de formation.**

Les objectifs de ce dispositif sont similaires à ceux du plan de formation de l'employeur. Ce sont des actions d'adaptation, des actions visant au perfectionnement dans le cadre de la profession de l'intermittent ainsi que des stages de langue, bureautique, etc.

L'AFDAS met à disposition des intermittents du spectacle les calendriers des stages conventionnés. En effet, les partenaires sociaux se réunissent en commissions paritaires environ cinq fois par an pour mettre en place un plan de formation répondant aux besoins des intermittents du spectacle.

Les syndicats de salariés et organisations d'employeurs siégeant à l'AFDAS agissent pour proposer aux salariés employés régulièrement sous CDD d'usage, un plan de formation défini non pas à l'échelle d'une entreprise mais à celle d'une catégorie professionnelle.

Et il y a quatre catégories professionnelles identifiées à l'AFDAS, chacune représentée par une commission paritaire :

- la première concerne les artistes interprètes au sens large (artistes dramatiques, danseurs, chanteurs, clowns, marionnettistes, magiciens, soit tous les gens travaillant autour de l'art vivant en tant qu'artistes),
- la seconde concerne les musiciens et notamment les instrumentistes au sens large (instrumentistes classiques, musiciens de jazz, musiciens des musiques nouvelles...) ainsi que les musiciens qui travaillent en musique assistée par ordinateur.
- Il y a également deux commissions paritaires qui traitent des stages de formation pour les techniciens avec une commission spécifique pour les techniciens du spectacle vivant et une commission spécifique pour les techniciens du spectacle enregistré (du

cinéma et de l'audiovisuel), sachant que certains métiers sont transversaux (notamment les personnes travaillant dans le domaine du costume, du décors, de la coiffure et du maquillage).

Ces stages sont proposés aux intermittents du spectacle et leurs listes sont disponibles sur le site Internet de l'AFDAS ([www.afdas.com](http://www.afdas.com)). Il est aussi possible d'en consulter les programmes à l'accueil de l'AFDAS ou dans les six délégations ouvertes sur le territoire national.

Les intermittents du spectacle peuvent également solliciter l'AFDAS pour des stages en accès individuel.

Il s'agit de stages se situant également dans une logique de perfectionnement, d'actualisation des connaissances ou d'adaptation au métier exercé.

Mais ces stages ne sont pas gérés à l'échelle d'un groupe (comme le sont les stages conventionnés) mais en accès individuel ; il s'agit par exemple :

- de stages modulaires qui permettent à chaque candidat de se composer un parcours spécifique, adapté à son besoin propre,
- de stages susceptibles d'accueillir d'autres publics ne relevant pas obligatoirement de l'AFDAS (stages de sécurité pour les techniciens par exemple)
- des stages d'écoles professionnelles

Enfin, de manière beaucoup plus exceptionnelle, les intermittents peuvent aussi solliciter l'AFDAS à titre individuel dans le cadre du plan de formation pour des stages qui ne répondent pas aux critères précédemment énoncés, en particulier les formations de reconversion ou d'évolution de carrière qui ne peuvent être pris en compte dans le cadre du C.I.F.

Des services de recherche documentaire permettent d'aider les demandeurs de stage dans le choix de leur formation.

#### Les conditions d'accès

Elles varient en fonction de la catégorie professionnelle de l'intermittent.

A l'origine, l'AFDAS s'est basée sur les droits ouverts aux ASSEDIC.

Pour être indemnisé par les ASSEDIC il fallait pouvoir justifier de 507 heures sur 12 mois, ce qui représentait 65 jours. Ainsi, pour qu'un intermittent ait accès à la formation, l'AFDAS lui demandait de pouvoir justifier de deux fois 65 jours, soit 130 jours de travail sur les 24 derniers mois.

C'est la condition qui est maintenue pour les techniciens du cinéma et de l'audiovisuel.

Pour les autres catégories d'intermittents, c'est à dire les artistes, les musiciens et les techniciens du spectacle vivant, les conditions ont été abaissées de façon à permettre plus aisément l'accès à la formation des intermittents.

Pour les artistes interprètes et les musiciens, l'AFDAS s'est inspirée des conditions demandées par la caisse des Congés spectacles pour une inscription qui était de 24 cachets par an.

Ainsi, artistes et musiciens doivent justifier sur deux ans de 48 cachets et les techniciens du spectacle vivant doivent justifier de 88 jours de travail au cours des 24 derniers mois.

Les personnes ne répondant pas à ces conditions ont la possibilité de faire une demande spécifique d'étude dérogatoire.



L'AFDAS va alors procéder à un examen sur les cinq dernières années de l'activité de l'intermittent et tenter de comprendre les raisons qui l'ont mené au ralentissement de son activité professionnelle.

Il peut s'agir d'arrêts de travail pour maladie, maternité, de problèmes personnels, etc. Ces conditions dérogatoires varient selon le budget annuel disponible.

#### Question du public :

*Comment se passe le montage des dossiers pour des intermittents ayant plusieurs employeurs ?*

Les intermittents s'adressent directement à l'AFDAS et ne passent pas par un employeur .

#### La question des délais

L'AFDAS s'efforce d'adopter une réactivité maximale en prenant en compte le fait que les intermittents du spectacle sont toujours sur le terrain, qu'un contrat peut se décider à la dernière minute, qu'il n'est pas évident de gérer leur emploi du temps, etc.

Aussi, lorsqu'un intermittent désire suivre un stage conventionné, il doit déposer son dossier une semaine seulement avant le début de la formation.

C'est un délai nécessaire puisque dans le cas des formations de plus de 40 heures, l'intermittent doit faire une démarche auprès de l'ANPE pour percevoir une allocation des ASSEDIC pendant la formation. Cette allocation ne sera plus l'allocation chômage mais l'allocation retour à l'emploi formation (AREF).

Pour les stages non conventionnés (les stages en accès individuel), le dossier doit parvenir à l'AFDAS deux semaines avant le début du stage.

Le délai peut être plus long si le dossier doit être présenté à l'examen des partenaires sociaux réunis en commission paritaire ; les cas concernés sont les suivants :

- la demande ne fait pas valoir une réelle adéquation emploi formation,
- l'organisme de formation n'est pas connu des services de l'AFDAS,
- la demande correspond à une action de reconversion n'entrant pas dans le cadre du CIF

l'intermittent doit alors déposer son dossier 3 semaines avant la date de commission dont il relève.

#### Question du public :

*L'adéquation emploi/formation n'a pas grand sens, notamment dans le domaine de la musique. De plus, cela veut-il dire que ce sont les services administratifs de l'AFDAS qui déterminent ce qui relève ou non de l'adéquation emploi formation ?*

Si l'on prend le cas d'un musicien souhaitant effectuer un stage de musique instrumentale auprès d'une école qui relève de la FNEJ, il est évident que l'adéquation emploi formation existe ; dans ce cas le dossier de l'intermittent doit être déposé deux semaines avant le début de la formation.

Si ce même musicien nous explique qu'il veut totalement arrêter la musique car cela ne fonctionne plus, qu'il n'a pas accès au congé individuel de formation, qu'il souhaite reprendre le commerce de son père par exemple et qu'il a besoin d'une formation pour l'y aider, la commission paritaire devra statuer sur le dossier de la personne .

#### Les stages à l'initiative de l'employeur

La cotisation versée par les entreprises pour les intermittents du spectacle est égale à 2,10% de la masse salariale en 2005. Cette contribution est totalement mutualisée et permet de financer les stages de formation pour les intermittents. La somme versée par l'entreprise à l'AFDAS n'est pas un budget qui lui est propre. Néanmoins, les partenaires sociaux ont décidé de laisser la possibilité à toute entreprise de recommander un intermittent auprès de l'AFDAS pour qu'il bénéficie d'une formation. Dans ce cas, ceci s'effectue dans la limite de 25% du montant de la contribution versée au titre du 2,10%. Ce dispositif peut être intéressant par exemple lorsqu'un employeur souhaite que l'un de ses salariés puisse bénéficier d'une formation rapidement. Cela peut également être le cas si un intermittent ne répond pas aux conditions vues auparavant.

#### Précisions sur les délais de carence

Les stagiaires qui ont bénéficié d'un financement par l'AFDAS au titre du plan de formation doivent attendre un certain temps avant de pouvoir solliciter de nouveau les services de l'AFDAS. Ce délai, appelé « délai de carence », est variable selon la durée de la formation qu'a suivi l'intermittent. Il existe quatre niveaux de formation :

- les formations d'une durée inférieure ou égale à 40 heures génèrent un délai de carence de 6 mois ;
- les formations d'une durée comprise entre 40 et 160 heures génèrent un délai de un an ;
- les formations d'une durée comprise entre 161 et 315 heures génèrent un délai de 18 mois ;
- les formations d'une durée supérieure à 315 heures génèrent un délai de 2 ans.

#### La prise en charge de l'AFDAS

En 2004, l'AFDAS a financé au titre du plan de formation plus de 10 000 stagiaires sur toute la France.

#### Le partenariat avec l'ANPE

Il existe un partenariat entre l'AFDAS et l'ANPE et plus précisément avec l'ANPE spectacle. Un accord a été mis en place, qui permet de simplifier les démarches de l'intermittent. Pour les intermittents, le fait d'avoir un courrier de prise en charge de l'AFDAS au titre du coût pédagogique suffit à ce que le processus soit enclenché et à ce que l'ANPE adresse à l'ASSEDIC concernée les documents de manière à ce que l'intermittent touche son AREF pendant la durée du stage.

Le partenariat avec l'ANPE permet également de mettre à disposition des locaux dans des villes dans lesquelles l'AFDAS n'a pas implanté de délégation.

#### Question du public :

*Lorsque vous parlez des professionnels ayant eu un certain nombre de CDD d'usage lui ouvrant le droit à des formations conventionnées AFDAS, les conditions pour ouvrir ce droit ne sont pas les mêmes que celles réservées aux professionnels du spectacle lorsqu'ils sont privés d'emploi pour pouvoir bénéficier du chômage selon l'annexe 10. Pouvez-vous confirmer qu'on peut ne pas avoir de droits ouverts au regard des ASSEDIC et de l'ANPE spectacle mais être considéré comme intermittent au regard de l'AFDAS ? De fait, est-il possible de répondre à une personne qui dirait qu'elle ne peut pas bénéficier de l'AFDAS parce qu'elle n'est pas intermittente, que le nombre d'heures qu'elle a accumulées lorsqu'elle*

*a bénéficié de contrats à durée déterminée d'usage est peut-être suffisant pour bénéficier d'une aide de l'AFDAS même si ce n'est pas suffisant pour bénéficier de l'annexe 10 ?*

Oui, pour bénéficier d'une prise en charge par l'AFDAS, il faut remplir les conditions d'accès déjà indiquées. Le problème qui peut se présenter effectivement, c'est la cas d'intermittents du spectacle remplissant les conditions d'accès pour une prise en charge par l'AFDAS mais pas les conditions d'accès à l'ARE (aide au retour à l'emploi), versée par les ASSEDIC.

## **2 Le congé individuel de formation.**

Le CIF « intermittent » est né de la loi de juillet 1990 qui a étendu le congé individuel de formation (qui existait pour les salariés employés sous CDI), aux salariés employés sous contrat à durée déterminée.

L'AFDAS a souhaité adapter spécifiquement ce dispositif aux intermittents du spectacle.

Des mesures dérogatoires permettent donc aux intermittents d'accéder à ce dispositif de manière plus favorable que les salariés employés sous contrat à durée déterminée du régime général.

### Les objectifs

Il s'agit d'acquérir des qualifications, souvent d'envisager une reconversion, notamment grâce aux formations diplômantes.

Un des avantages majeur pour l'intermittent en CIF est que pendant son congé individuel de formation, il perçoit une rémunération versée directement par l'AFDAS tandis qu'avec le plan de formation, il reçoit au mieux une allocation versée par les ASSEDIC au titre de la formation et au pire, rien.

Ici, il est question de formations longues, d'un minimum de 105 heures. Il faut que la formation ait un volume horaire hebdomadaire d'au moins 25 heures et qu'il s'agisse d'une formation continue et non à temps partiel.

### Les délais

Le dossier complet doit être déposé trois mois avant le début de la formation. Cela paraît difficile pour un intermittent de prévoir trois mois avant un départ en formation. Néanmoins, s'il se situe dans une démarche de reconversion, d'évolution de carrière importante, de formation qualifiante, un temps de maturation et de réflexion doit être pris avant de se lancer dans un tel parcours.

### Les conditions d'accès

Elles sont différentes pour les intermittents au titre du CIF et au titre du plan de formation. Elles varient selon les catégories professionnelles. Il est exigé un minimum de 220 jours de travail répartis au cours des trois, quatre ou cinq dernières années. Par ailleurs, il faut pouvoir totaliser un nombre de jours qui varie selon la catégorie professionnelle sur les douze derniers mois ou les vingt-quatre derniers mois. Pour un artiste interprète et un musicien, c'est 60 jours sur 24 mois ou 30 jours sur 12 mois. Pour les techniciens du spectacle vivant et les réalisateurs, on retrouve 88 jours sur 24 mois comme pour le plan de formation, ou 44 jours sur un an. Pour les techniciens de l'audiovisuel, c'est 130 jours de travail sur 24 mois ou 65 jours sur 12 mois.

### Questions du public :

*Comment cela se passe-t-il pour les intermittents du spectacle indemnisés par les ASSEDIC qui ont commencé un CIF? Les heures de travail effectuées pendant le CIF sont-elles prises en compte en dehors des 25 heures consacrés à la formation ? Qu'en est-il de l'indemnisation, est-elle suspendue au moment où le CIF commence ? A ce moment précis le relais est-il pris par l'AFDAS, ou existe-t-il un système d'intégration ? Quand on démarre un CIF et que l'on est indemnisé, retrouve-t-on son indemnisation après le CIF ou est-on obligé de remettre tout à zéro ?*

Lorsqu'un intermittent du spectacle suit un CIF il ne peut pas travailler par ailleurs. Ceci explique qu'un certain nombre d'intermittents, même s'ils ont les droits ouverts au niveau du CIF vont préférer faire leur demande dans le cadre du plan de formation puisque dans celui-ci une tolérance des ASSEDIC leur permet de travailler pendant la période du stage. Quant à l'allocation de retour à l'emploi, l'intermittent y a de nouveau droit quand le CIF est terminé.

*Et pour le plan de formation, peut-il s'agir de formation qualifiante au même titre que dans le cadre du CIF ?*

Oui. Lorsque l'intermittent ne répond pas aux conditions d'accès et au CIF ou lorsque la formation elle-même ne répond pas aux critères du CIF – c'est notamment le cas des formations en discontinu, l'intermittent peut faire sa demande de financement auprès de l'AFDAS dans le cadre du plan de formation.

#### Le statut de l'intermittent durant la formation

L'intermittent qui rentre en CIF va être rémunéré par l'AFDAS. Il quitte son statut de demandeur d'emploi et acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue.

#### La prise en charge

Dans le cadre du congé individuel de formation, l'AFDAS verse une rémunération à l'intermittent. Celle-ci est calculée sur la base d'un taux horaire prenant en compte l'activité salariée des douze derniers mois ainsi que les allocations chômage. Quant au coût pédagogique, il est généralement pris en charge par l'AFDAS. Il peut également y avoir une participation du stagiaire dans la prise en charge du coût pédagogique. Cette prise en charge est proportionnelle au salaire de l'intermittent ainsi qu'à la durée du stage. Pour tout intermittent rémunéré à un taux inférieur ou égal à 110% du SMIC, le coût pédagogique est totalement pris en charge par l'AFDAS. Il n'y a pas de participation du stagiaire pour les bas salaires. L'AFDAS peut également prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement dans la limite de plafonds. Ceci est important, notamment pour les intermittents exerçant leur activité en région et ne trouvant pas forcément de réponse à leur besoin sur la région dans laquelle ils sont domiciliés.

#### Le financement des formations

Un récent accord des partenaires sociaux a fixé une contribution unique des employeurs s'élevant à 2,10% (sur les salaires versés en 2005). La répartition se fait au niveau du congé individuel de formation, des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des plans de formation. A l'heure actuelle, un intermittent ne peut pas bénéficier d'une période de professionnalisation puisque c'est un dispositif ouvert aux employés embauchés sous CDI. En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, l'accord qui est en cours de négociation permettra peut-être un aménagement pour permettre à des intermittents de bénéficier du contrat de professionnalisation. L'idée de l'accord est aussi de fixer des actions de formations de DIF prioritaires, que ce soit en termes d'accès en fonction du volume horaire ou en termes de financement des actions de formation.

### Les coûts de formation

Le coût moyen d'un stage plan de formation est de 2 100 € et le coût moyen d'un CIF est de 22 400 €. La différence provient des salaires et charges versés par l'AFDAS, mais aussi des frais de déplacement et des défraiements versés à l'intermittent. La conséquence est qu'en 2004 l'AFDAS a accepté 10 060 dossiers au titre du plan de formation et 572 au titre du CIF.

### Les taux d'acceptation

En 2004, pour 12 846 dossiers déposés, 10 060 ont aboutis. Le taux de refus était donc de 22% en 2004, dû peut être à un refus administratif de l'AFDAS si l'intermittent ne remplissait pas les conditions d'accès ou s'il était en carence de stage, à un refus de l'instance paritaire si c'est elle qui a été amenée à examiner le dossier, il existe aussi des cas d'abandon personnels. On peut également remarquer une augmentation du nombre de dossiers déposés. Toutefois, l'augmentation n'est que de 1% en 2004. Ceci provient en grande partie du fait que les intermittents ont été angoissés par leur nouveau régime d'assurance chômage. En effet, réunir 507 heures sur 12 mois ou sur 10 mois ne revient pas à la même chose et la priorité est au travail pour obtenir l'allocation chômage. D'autre part, le temps que les choses se mettent en place, il y a eu quelques loupés puisque les modes d'indemnisation des ASSEDIC ont changé. Les intermittents étaient jusque là sur un ancien système qui s'appelait « allocation unique dégressive » pour l'allocation chômage et « allocation formation reclassement » pour la formation. Le temps que le nouveau système se mette en place, les intermittents ont un peu freiné leur demande de financement. Le nombre de stagiaires financés a lui aussi diminué (on enregistre une baisse de 5%), d'une part car le nombre de dossiers déposés a diminué et d'autre part car des difficultés financières sont survenues.

Sur les 10 000 stagiaires financés, les techniciens du cinéma et de l'audiovisuel représentent 31%, les artistes interprètes 42%, les musiciens 11% et les techniciens du spectacle 16%.

En ce qui concerne le CIF, le principe est similaire. Les dossiers sont reçus par l'AFDAS, puis certains sont présentés, ensuite certains dossiers sont acceptés par le conseil de gestion des CIF et enfin les stages sont suivis.

Le taux d'acceptation en CIF est de 63%, ce qui est relativement correct si l'on compare avec le taux d'acceptation national des CIF par les OPACIF. Sur les 572 stagiaires qui ont suivi une formation auprès de l'AFDAS en CIF en tant qu'intermittents, ce sont les techniciens du cinéma et de l'audiovisuel qui sont majoritaires à 34% ; viennent ensuite les techniciens du spectacle pour 31% ; les artistes interprètes pour 27% et enfin les musiciens pour 8%.

### Les permanences de l'AFDAS/ANPE

Le siège social de l'AFDAS se trouve à Paris et représente, outre la région Ile-de-France, la région Centre et la Région Champagne Ardennes. D'autre part, il existe six délégations, situées à Lyon, Marseille, Bordeaux, Strasbourg, Rennes et Lille. Par ailleurs, l'ANPE spectacle met à notre disposition des locaux dans toute la France pour que les représentants de l'AFDAS puissent renseigner les intermittents sur les droits à la formation.

### Questions du public :

*Dans le cadre du CIF, les stagiaires sont stagiaires de la formation professionnelle continue. Dans le cadre du plan de formation, restent-ils bien inscrits à l'ANPE, reçoivent-ils bien l'allocation de retour à l'emploi, et en terme de terminologie sont-ils ou non stagiaires de la formation continue ?*

Si l'intermittent s'inscrit sur une formation de plus de 40 heures, il va percevoir l'allocation retour emploi formation pendant sa formation, il va donc bien être stagiaire de la formation professionnelle continue indemnisée par les ASSEDIC au titre de l'allocation formation.

### **Intervention de Didier Hosotte, directeur du département spectacle et audiovisuel de l'AFDAS.**

Il s'agit à présent de s'intéresser aux entreprises. L'AFDAS est un fonds d'assurance formation qui regroupe un certain nombre de branches d'activité : spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, publicité et loisirs. Or toute entreprise est tenue de participer à la formation continue en application de la loi de 1971 et aussi de la loi de mai 2004. Certaines contributions sont destinées à un OPACIF, ce sont celles qui sont destinées au financement des congés individuels de formation, que cela soit le CIF des salariés embauchés sous CDI ou des salariés sous CDD. Il y a ensuite la contribution destinée à l'alternance qui finance les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et une partie des DIF. Cette contribution doit être versée à un OPCA. Enfin, il y a le plan de formation de branche et le plan de formation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés qui doivent être également versés à l'OPCA de branche. Toutes ces contributions sont mutualisées. Pour les entreprises de 10 salariés et plus, il y a en plus le plan de formation « entreprise » qui fait partie de l'obligation légale. En outre, dans les entreprises qui emploient des intermittents du spectacle, il y a obligation pour l'employeur de participer à la formation des intermittents au taux unique de contribution de 2,10% (qui passera à 2,15% en 2006). Dans le domaine du spectacle, l'AFDAS collecte toutes les contributions obligatoires et liées à la formation continue. L'AFDAS est à la fois OPACIF et OPCA, gestionnaire du plan de formation des entreprises et gestionnaire du plan de formation des intermittents.

#### Décentralisation et accords.

L'AFDAS est décentralisée dans 6 grandes villes, ce qui permet aux entreprises d'être plus proches des services de l'AFDAS.

Depuis quelques années, l'AFDAS a développé au maximum le partenariat afin d'obtenir des fonds complémentaires pour financer les formations. A titre d'exemple, en Ile-de-France, l'AFDAS, dans le cadre d'un accord avec l'Etat, a obtenu que les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés (personnel permanent), bénéficient de fonds du FSE (Fond Social Européen). C'est à dire qu'aujourd'hui, lorsqu'un employeur demande une formation pour un salarié dans le cadre du plan de formation d'une entreprise de moins de dix salariés, l'AFDAS apporte une participation, mais il y a aussi participation du FSE.

Il existe ainsi plusieurs possibilités d'obtenir des fonds extérieurs.

#### Des spécificités par branche.

Il faut également noter les spécificités des branches. Dans le cadre du plan de formation de branche, il y a des formations qui sont mises en place particulièrement pour les secteurs du spectacle vivant. Dans le cadre du DIF (Droit individuel à la formation), les spécificités jouent également. Les partenaires sociaux incluent un certain nombre de stages et formations destinés aux métiers du spectacle. Certaines caractéristiques sont propres au DIF, en particulier le fait que tous les stages qui relèvent du plan de formation de branche et dont la durée maximale est de 14 heures peuvent être demandés par les salariés dans le cadre des DIF.

#### Le financement.

Le financement est multiple. En effet, les employeurs demandent le financement de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, des DIF, qui peuvent être prioritaires ou non. En fonction de toutes ces demandes, mais aussi en fonction des durées de formation, des types de stage, nous avons essayé de définir des barèmes de participation. L'AFDAS ne finance pas forcément tout quand il s'agit de fonds mutualisés. Par exemple, dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, des barèmes ont été fixés en fonction des formations. Ainsi, les formations de type transversal, sont financées à hauteur de 8 € par heure; les formations qui demandent un matériel plus sophistiqué sont financées à hauteur de 11€. Des formations peuvent être financées à un taux supérieur quand il s'agit de formations qui touchent à des domaines très techniques, qui peut aller jusqu'à 15 €, mais dans ce cas c'est le conseil de gestion qui décide quel type de formation peut être financé à ce taux là. En complément de tout cela, une formation pour les tuteurs est financée à hauteur de 15€ de l'heure, dès lors que les personnes en contrat de professionnalisation sont encadrées par un tuteur. Ce dernier peut en effet bénéficier, pour être tuteur, d'une formation spécifique, limitée à 40 heures. En outre, l'entreprise, en contrepartie du temps passé par le tuteur à suivre son salarié, peut bénéficier d'une aide de 230 € par mois durant six mois.

Dans le cadre des DIF prioritaires, dont la liste a été établie par la CPNE-SV, la formation est de 14 heures maximum puisque le droit à DIF acquis en 2004 et utilisable en 2005 par les salariés est de 14 heures. Pour ce qui est du coût pédagogique du DIF, éventuellement du transport et de l'hébergement du salarié, ils sont financés sur des fonds communs, et non sur un budget propre à l'entreprise. La liste des DIF prioritaires est disponible sur le site de l'AFDAS ([www.afdas.com](http://www.afdas.com)).

Contrairement aux entreprises de 10 salariés et plus qui ont leur propre budget à l'AFDAS, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, n'ont pas de budget propre mais un budget entièrement mutualisé et géré par les partenaires sociaux. Donc, en fonction de l'effectif, de la masse salariale et de la durée de la formation, des budgets sont attribués. Par exemple dans le domaine du spectacle vivant, si la masse salariale est inférieure à 20 000 €, la participation pourra aller jusqu'à 1 450€ pour une année ; si la masse est supérieure à 80 000 €, la participation de l'AFDAS pour la formation continue pourra aller jusqu'à 4 950 €. Grâce aux co-financements, FSE par exemple, on peut aller au-delà de ces plafonds. Les entreprises de plus de 10 salariés peuvent gérer leur plan de formation elles-mêmes, mais elles peuvent aussi le faire gérer par l'AFDAS. C'est d'ailleurs ce que nous les incitons à faire, car cela comporte un certain nombre d'avantages, notamment sur le plan juridique. De plus, si l'entreprise a des dépenses qui dépassent son budget propre, l'AFDAS est en mesure de lui apporter une aide pour co-financer ses excédents de dépense.

En ce qui concerne le plan de formation de branche, les entreprises, qu'elles comptent plus ou moins de dix salariés, voient une partie de leur contribution financer le plan de formation de branche. C'est un fond mutualisé, propre au spectacle, grâce auquel seront financés des stages dans le cadre du plan de formation mis en place par les partenaires sociaux. Les stages sont donc gratuits : lorsqu'un employeur choisit ce stage pour un salarié, la dépense n'est pas imputée sur son compte mais elle est financée par ce fonds commun.

Il est tout à fait possible d'envisager un mode de financement multiple pour une même formation. De la sorte, une même formation peut susciter un financement dans le cadre du DIF, du plan de formation de l'entreprise, et éventuellement dans le cadre d'une période de professionnalisation.

**Intervention de Bernard Malrieu représentant de l'ANPE spectacle.**

Le public qui s'adresse à l'ANPE est le même que celui qui s'adresse à l'AFDAS.

L'ANPE Spectacle Paris inscrit des professionnels de Paris intra-muros, mais elle possède également un réseau en Ile-de-France et des représentants dans chaque département.

Le rôle de l'ANPE a changé dans la mesure où depuis la fin de l'année 2004 elle a perdu certains budgets qui lui étaient propres. Il s'agissait des SIFE ; ces droits individuels permettaient de mettre en place un co-financement. La décentralisation est à l'origine de changements majeurs. En effet, ce n'est plus l'Etat mais la région qui est désormais le principal partenaire de l'ANPE.

L'ANPE a un rôle d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement lors de la recherche d'emploi mais aussi de formation professionnelle. A partir des budgets dont dispose l'ANPE depuis quelques temps, un certain nombre de prestations ont été mises en place, à ne pas confondre avec des formations, puisqu'elles ne donnent pas droit à une rémunération. Ces prestations s'appellent des objectifs emploi, en groupe ou individuel, et concernent les projets à la formation ou les projets professionnels. Par exemple, nous avons mis en place le premier objectif emploi en groupe, il s'adresse à un public de comédiens et consiste à travailler sur le « mieux faire » lorsque l'on est en recherche d'emploi mais aussi lors d'auditions. Nous avons également monté des objectifs emploi consacrés à l'apprentissage de l'anglais.

Toutes ces prestations sont gratuites et sont ouvertes à tous les professionnels du spectacle inscrits n'importe où en Ile-de-France.

Quant aux objectifs projets, ils sont légèrement plus proches de la formation et permettent dans la plupart des cas de fixer un projet.

Pour ce qui concerne l'enregistrement des documents relatifs à la formation, l'ANPE est présente mais détient très peu de responsabilités. Par exemple, toute formation financée par l'AFDAS ne fait pas l'objet d'un avis de l'ANPE. Les documents sont donnés à tout le monde, il suffit de s'adresser à l'accueil de l'ANPE et on demande au futur stagiaire de ramener si possible le dossier complet huit jours avant le début du stage.

#### Questions du public :

*Un salarié qui demanderait à faire un bilan de compétence doit faire face à une démarche relativement compliquée. L'expérience montre en effet qu'il formule une demande auprès de l'ANPE et qu'il faut que celle-ci soit refusée pour qu'il puisse émettre une autre demande auprès de l'AFDAS. Est-ce toujours le cas où une simplification a-t-elle eu lieu ?*

Lorsqu'un intermittent souhaite effectuer un bilan de compétences, il doit prendre le temps nécessaire sur son congé individuel de formation. Nous avons donc tendance à conseiller aux intermittents d'aller faire valoir leurs droits dans un premier temps à l'ANPE pour ne pas bloquer leurs droits à CIF, puisqu'en général un bilan de compétences aboutit à un projet de formation. C'est la raison pour laquelle nous préférons que le bilan de compétences soit financé par l'ANPE. S'il aboutit à un projet de formation, l'AFDAS pourra l'instruire dans le cadre d'un CIF.

**Intervention de Marianne Margaté, chargée de mission du Département Ingénierie à la sous direction de la formation continue au sein de la Direction du Développement Economique de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à la Région Ile-de-France.**

#### Les priorités du Conseil régional Ile-de-France



La priorité du Conseil Régional est de financer la formation des demandeurs d'emploi, notamment des jeunes, de faible niveau de qualification. Il s'agit également de financer des formations certifiantes et qui débouchent sur l'emploi. Cependant, l'intervention de la région s'est développée en faveur des demandeurs d'emploi de tous niveaux de qualification et des salariés.

Le budget de la formation professionnelle hors apprentissage est de 260 millions € pour un total de 90 000 places en Ile-de-France. Le terme de « place » concerne tout dispositif, c'est-à-dire d'orientation, d'insertion, de qualifications (soit environ 60 000 places en Ile-de-France, dont 10 000 places au sein du programme régional qualifiant couvrant tous les domaines d'activité).

La Région n'est pas prescripteur. Par conséquent, elle n'accueille ni ne conseille les demandeurs d'emploi, elle n'est pas non plus un organisme de formation mais elle est bien à la charnière entre les deux. C'est elle qui définit des appels à projet, en application du code des marchés publics, depuis 2002. Auparavant, la Région finançait des programmes de formations par subvention à partir du moment où la proposition de l'organisme de formation répondait à un besoin et/ou respectait le cahier des charges.

Aujourd'hui, c'est à la Région de définir sa commande au sein d'un cahier des charges. C'est sur la base de celui-ci que les organismes de formation répondent et qu'ensuite, la Région instruit, négocie et retient un certain nombre de places dans les organismes de formation. La Région achète des places et c'est l'organisme de formation, sur la base des critères relatifs au public considéré comme prioritaire par la Région, qui affecte le stagiaire sur une place financée par la Région.

Dans le domaine de la culture, on compte deux types d'interventions de la Région selon les publics :

- en faveur des salariés : en tant que partenaires de l'AFDAS, nous abondons les fonds de l'AFDAS pour le financement des CIF et pour le financement des salariés des très petites entreprises et des PME. D'autre part, la Région finance la formation des salariés emplois jeunes et des salariés emplois tremplins (Pour plus d'informations, consulter le site de la Région [www.iledefrance.fr](http://www.iledefrance.fr));

- en faveur des demandeurs d'emploi : les demandeurs d'emploi ont accès à l'ensemble des formations proposées par la Région.

Depuis cette année, la Région intervient directement dans le domaine de la culture. La Région a lancé un cahier des charges en début d'année. Des organismes de formation ont été retenus et des places sont donc financées par la Région pour des formations visant des métiers comme artistes dramatiques, metteurs en scène, danseurs, etc. Nous travaillons avec des partenaires, notamment l'ANPE Spectacle et l'AFDAS, afin de bénéficier de leur expérience lors de l'élaboration du cahier des charge, de leur avis sur les organismes ayant répondu à notre cahier des charges. Cependant, il revient à la région de prendre seule la décision.

Un partenariat nouveau s'instaure pour que la Région prenne sa place de principal financeur public pour les demandeurs d'emploi. Ce qui a beaucoup troublé ces dernières années est le passage au marché public. Dans le domaine de la culture, comme dans tous les autres domaines, certains se demandent au nom de quoi la Région Ile-de-France peut définir ce dont ils ont besoin en termes de formation pour accéder à l'emploi.

La Région acquiert ses compétences, elle s'entoure de partenaires et d'expertise sur les besoins en emploi. Son appel à projet dans le domaine de la culture est relativement simple puisqu'il est demandé des formations visant tel ou tel métier, d'une durée hebdomadaire

moyenne de trente heures pour que les stagiaires puissent percevoir la rémunération du CNASEA (organisme payeur de prestations dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'agriculture), et d'une durée globale de 35 à 300 heures ou de 300 à 900 heures. La Région donne donc un cadre assez large. Il faut préciser que le programme de formations dépend autant de la commande que des offres reçues.

#### Questions du public :

*Tous les politiques, qu'ils soient de droite ou de gauche, ont mis en avant l'exception culturelle comme étant une valeur fondamentale. De manière assez surprenante, la formation professionnelle des artistes rentre maintenant complètement dans le champ concurrentiel. C'est exactement ce que font les Régions en faisant des appels d'offre. Par exemple, une Région fait un appel d'offres sur une définition de projet tel qu'elle le souhaite, éventuellement en consultant les professionnels. C'est l'organisme le « mieux disant » financièrement qui emporte le marché. Celui-ci délègue ensuite la formation à une autre institution. Ce phénomène a actuellement lieu en PACA et Rhône-Alpes, où l'on peut voir des chanteurs de variété formés officiellement sur un appel d'offres du Conseil Régional et dont la formation est déléguée à une école nationale de musique. Quel est le suivi du Conseil Régional sur ce point?*

Nous espérons aller vers davantage de concertation, c'est le défi des Régions, notamment par des plans régionaux pluriannuels. Le fait d'être passé au marché public change effectivement profondément les relations entre les acteurs de la formation. Il est vrai que certains organismes sous-traitent à d'autres organismes. Pour ce qui est du suivi du Conseil Régional, il est réalisé sur place par des personnes qui sont au sein même du Conseil Régional et qui vérifient que l'action de formation est conforme à l'offre retenue. Nous avons également une cellule spécialisée, notamment pour le suivi des plaintes des stagiaires.

*Peut-on avoir accès à la liste des organismes qui ont été retenus par cet appel d'offres ?*

La liste des organismes de formation est disponible sur le site du CARIF ([www.carif.asso.fr](http://www.carif.asso.fr)), dans lequel on trouve toutes les offres financées par la Région et l'Etat. L'ANPE spectacle connaît également la liste.

*Certains centres de formation ont un nombre de stagiaires très important (30 stagiaires) demandé par la Région par rapport à ce qui est généralement fait dans le spectacle vivant où le nombre de stagiaires est réduit au maximum à 15 ou 20 stagiaires.*

C'est inexact car nous veillons à ce que l'effectif maximum proposé au financement soit de 15 stagiaires par session. Cela est précisé dans le cahier des charges.

*Vous avez évoqué le CNASEA, pouvez-vous nous dire ce qu'il en est de cet organisme et de ses relations avec le Conseil Régional ?*

C'est le CNASEA qui paye les formations en termes de frais pédagogiques de fonctionnement et en termes de rémunération pour le stagiaire, pour le compte de la Région, c'est l'organisme payeur.

*Nous avons souvent l'impression que le CNASEA rajoute des conditions par rapport au dossier rempli auprès du Conseil Régional, au niveau du paiement des stagiaires.*

Le CNASEA est chargé de la rémunération des stagiaires. Il ne peut pas ajouter de nouvelles conditions mais en tant que comptable public, il a des responsabilités, donc des exigences, parfois perçues comme excessives.

### **ATELIER 3 : Les enjeux de la formation professionnelle, pour une politique adaptée au spectacle vivant.**

#### **Intervention de Pierre Le Douaron, chef de la Mission développement de la formation continue au Ministère du travail-DGEFP.**

Je travaille dans l'une des administrations centrales du Ministère du travail qui est en charge de concevoir et de proposer au gouvernement des politiques d'emploi et de formation et de les animer. En ce qui me concerne plus directement, je suis responsable d'une équipe dont la responsabilité est le cadre juridique qui permet l'accès à la formation continue. Nous ne finançons pas les formations mais fixons le cadre réglementaire. Ainsi, nous sommes par exemple les auteurs du projet de loi du 04 mai 2005.

Le droit de la formation professionnelle en France est caractérisé par le fait qu'il est très largement partagé avec les acteurs sociaux. Il est conventionnel dans le sens où les partenaires sociaux donnent leur avis et s'emparent ensuite des dispositifs pour les adapter à leur secteur.

#### Des réformes ont donné naissance à un nouveau système de formation professionnelle.

Je ne vais parler que de la loi du 4 mai 2004 mais le processus de réforme est beaucoup plus ample que cela dans la mesure où il a été engagé par le Ministre Barrot en 1995 et ne s'est achevé que l'année dernière. Neuf ans de travail ont conduit à construire un autre système de formation professionnelle que celui que nous connaissions qui était basé sur des textes de 1970. Ce nouveau système de formation professionnelle a comme clé de voûte la loi du 4 mai 2004 mais aussi la loi de modernisation sociale qui a créé la validation des acquis de l'expérience (VAE), la réforme de l'apprentissage, etc. C'est tout notre système qui est bouleversé et reconstruit sur d'autres bases que celles de 1971.

#### Les nouvelles bases de la formation professionnelle.

La volonté de construire un nouveau système qui ne soit plus centré sur les employeurs mais sur les personnes qui se forment est l'enjeu majeur de cette réforme. C'est ce qui est matérialisé par la Formation Tout au Long de la Vie. L'idée dominante est le changement de construction du système. Avant, le système était fondé sur des logiques de responsables, de financeurs, qui s'intéressaient à des publics précis, à un moment donné de leur vie alors qu'ils connaissaient des difficultés particulières et les responsables s'estimaient pertinents -et ils le sont d'ailleurs- pour répondre à cette question là, à ce public là, à ce moment là. Cela avait son sens, sa logique et tout le système a vécu comme cela pendant trente ans. Toutefois, nous avons ressenti le besoin à un moment donné de voir se construire un système qui partirait non plus d'une situation précise à un moment précis, mais d'une approche plus biographique, de la manière dont quelqu'un construit sa vie professionnelle mais aussi sa vie personnelle. L'enjeu de la réforme de notre système de formation professionnelle est cette mutation qui vise à essayer de mieux utiliser les sommes importantes dépensées en France dans la formation professionnelle au service de la sécurisation des trajectoires professionnelles et personnelles des individus, ce qui est un enjeu considérable. Pour cela, il a paru pertinent aux partenaires sociaux, qui ont initié le mouvement via leur accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, de sortir de la dichotomie à laquelle nous étions arrivés dans le fonctionnement de notre système de formation, entre d'un côté l'initiative de l'individu qui se matérialisait avant tout par le Congé Individuel de Formation, et de l'autre côté, le Plan de Formation qui relève de l'initiative de l'employeur. Cette logique d'opposition entre une initiative du salarié et une initiative de l'employeur, que nous présentions dans le cadre juridique comme antagonistes,

ne correspondait plus depuis bien longtemps à la réalité sociale. Il allait de soi que le cadre juridique était énormément décalé par rapport à cette réalité et qu'il convenait de tenter de donner les moyens du rapprochement de l'initiative de l'employeur et de celle du salarié. Cela n'était pas très difficile à concevoir du côté de l'employeur, qui s'était déjà rendu compte que le meilleur moyen de donner du sens à l'argent dépensé en matière de formation, c'était évidemment d'y associer le salarié. En revanche, le salarié avait peu de cartes en main au moment où il s'agissait de discuter avec son employeur. L'essentiel de la réforme a pour objectif de rééquilibrer les termes de l'échange pour laisser une large place à la négociation afin qu'à terme, le champ de la négociation domine au niveau de la branche, du secteur mais aussi plus directement entre un employeur et un salarié. Les deux doivent se retrouver sur un enjeu commun si l'on veut que l'argent dépensé pour la formation professionnelle soit bien utilisé. Dans le cadre de ce plan totalement revisité dans sa partie la plus proche du développement des compétences, on a un espace dont le maître mot est « négociation ». Par conséquent, une des conditions de réussite relative à cet enjeu est le renvoi majeur que cette réforme fait au management de proximité.

La clé de la réussite de cette réforme n'est pas dans ces outils phares que l'on a mis en avant, soit le DIF par exemple, mais dans la capacité que nous aurons à nouer des entretiens professionnels qui soient de véritables espaces de co-construction des trajectoires professionnelles.

### **Intervention d'Anne-Marie Charraud, rapporteur général adjoint de la Commission nationale pour la certification professionnelle.**

#### L'objet de la Commission : la certification.

La certification correspond à des moments dans un parcours personnel ou professionnel et permet de fournir une trace des investissements réalisés pour développer sa qualification. Au fur et à mesure que l'on acquiert des compétences nouvelles, on a besoin de les rendre lisibles et de donner de la visibilité à sa qualification. Dans la mesure où celui-ci est partagé du fait de financements spécifiques, on peut d'ailleurs parler de co-investissement puisque y participent les individus mais aussi les Régions, l'Etat et la branche professionnelle dans le cadre de contrats et mesures particuliers. La certification est l'un des moyens de donner de la lisibilité à cet investissement. Mais en aucune manière, la formation doit être obligatoirement sanctionnée par un diplôme, un titre ou un certificat. Le principe de certification consiste en ce qu'un tiers évalue ce que l'on a acquis à un moment précis et détermine la valeur de cet acquis par rapport à une référence de qualification.

La certification est quelque chose qui est co-construit entre l'Etat et les partenaires sociaux. Cette collaboration est assez spécifique dans le contexte français et nous y attachons beaucoup d'importance. Elle n'est pas toujours visible ni effective car elle est en continuelle construction mais la tendance qui nous est donnée tant par la loi de modernisation sociale de 2002 que celle de 2004 est de se donner les moyens de ce dialogue et de cette co-construction de repères tout au long de sa vie. C'est la raison pour laquelle a été conçue une Commission Nationale de la Certification Professionnelle, dont l'objectif est de recenser l'ensemble de l'offre de certifications en France. Cette dernière a élaboré le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui est accessible sous la forme d'une base de données à l'adresse suivante [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr). Ce répertoire est en cours de construction. Actuellement 15 000 références de qualifications sont répertoriées en France. Actuellement un peu plus de 2 000 certifications sont décrites dans le répertoire en ligne, avec une information très précise et particulière qui explique la longueur de sa réalisation. En effet, comme les certifications sont des repères ou des jalons de qualification, il convient de les décrire en terme d'emploi ou fonction visé et de compétences attestées. Auparavant on ne les

décrivait pas en ces termes ; on avait l'habitude de présenter les diplômes à travers les formations initiales qui y conduisaient, en indiquant généralement un nombre d'heures ou d'années permettant d'accéder au diplôme en prenant le Bac comme point de départ, et on avait éventuellement un intitulé mais sans aucun lien avec le monde du travail. C'est une véritable révolution culturelle qui a lieu car il a fallu que chaque certificateur modifie son mode de description de façon à ce que l'on puisse savoir à quoi correspond chaque diplôme en terme d'emploi et de compétences que détient chaque personne titulaire de la certification ou du diplôme. La certification est d'autant plus difficile à appréhender qu'en France il y a beaucoup de certificateurs. Il n'y a pas que l'Etat qui peut déterminer les repères et les jalons en matière de certifications. Certains diplômes viennent de l'éducation nationale, d'autres de différents autres ministères, d'autres d'organismes privés, publics, consulaires, qui eux aussi ont été interpellés par différents acteurs pour délivrer des certifications. C'est ce que l'on a longtemps appelé des titres homologués qui sont depuis 2002 des titres enregistrés dans le répertoire sur demande. Nous avons aussi des certificats de qualification qui sont définis par les CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) des branches professionnelles. Lorsque l'on est un employeur, on se demande ce qui a de la valeur et ce que l'on doit choisir. Donc, le rôle de la CNCPE est de rendre lisible tout ce paysage et de donner quelques clés pour se repérer. Il faut noter une dimension quelque peu particulière qui est liée à cette idée d'une politique générale, selon laquelle tout travailleur a acquis des connaissances, des compétences, des qualifications, certes par de la formation (qui n'est pas exclusivement en face d'un professeur mais aussi par le fait d'avoir travaillé dans des situations qualifiantes). La loi de 2002 est un grand espoir pour les personnes qui ont une expérience de vie riche permettant la validation d'acquis d'expérience. En France, nous avons décidé que cette validation des acquis de formation comme de l'expérience pouvait entrer en jeu lorsqu'on avait comme objectif l'un des repères de certification (soit un diplôme, un titre ou un certificat de branche). La CNCPE indique dans son répertoire si pour une certification donnée le dispositif de VAE existe ou n'existe pas. Ceci permet aux personnes comme aux entreprises d'envisager cette procédure et d'obtenir ce jalon au fil de son expérience de façon à être lisible en tant que personne qualifiée face à un employeur ou un organisme de formation vers lequel on voudrait se diriger.

En aucune manière la CNCPE ne délivre de diplôme. Elle ne fait que les recenser et a la mission de faciliter la communication entre les différents certificateurs ; ce qui représente une tâche extrêmement lourde. Le plus difficile dans la mise en place de ce répertoire de certifications est de rendre compte de l'offre universitaire. Elle est d'autant plus complexe que cette tâche coïncide avec la réforme européenne LMD. Enfin, la CNCPE est ce que l'on nomme dans le jargon européen un point national de référence pour donner une explication du sens des certifications françaises aux autres pays. C'est également un lieu d'échange avec les autres pays qui permet de connaître leur système, c'est ce que l'on appelle le dispositif « europass » ([www.europass-france.org](http://www.europass-france.org)).

### Questions du public :

*Où faut-il s'adresser pour le processus de VAE ?*

Cela dépend du certificateur. Chaque certificateur a son dispositif et sa procédure. Ce n'est pas la même car chaque certificateur atteste de choses différentes. Pour vous y retrouver vous pouvez consulter le site [www.cncpe.gouv.fr](http://www.cncpe.gouv.fr), il existe une rubrique certification et VAE, qui pourra vous orienter vers les sites de chaque Ministère qui développe la VAE. Vous pouvez également consulter le site du Ministère de l'emploi si vous voulez vous renseigner sur la VAE. D'autre part il existe des points relais accueil et conseil dans chaque région.

L'AFDAS, en tant qu'OPCA du secteur, ou en tant qu'OPACIF, assure également une orientation et un accompagnement en terme d'informations dans le cadre de la VAE aussi bien pour les entreprises du spectacle vivant que pour les intermittents du spectacle. Au-delà de l'aspect informatif, l'AFDAS finance la VAE. Toute personne qui souhaite faire valider ses acquis de l'expérience peut, au regard du code du travail et en tant que salarié permanent, faire valoir un congé pour VAE (de la même façon qu'il a droit à un congé pour bilan de compétences). Cette nouveauté découle de la loi de modernisation sociale. Tout salarié peut faire valoir ce droit auprès de son employeur et l'AFDAS peut tout à fait être sollicitée pour l'information et le financement de sa VAE (y compris pour les intermittents du spectacle).

*Qu'est devenu la Commission d'homologation des titres? Quelle est la différence entre le titre homologué qui passait par des Commissions et ceux qui sont maintenant enregistrés sur demandes? Les procédures sont-elles les mêmes?*

La Commission technique d'homologation a effectivement disparu en 2002 et c'est la nouvelle Commission Nationale de la Certification Professionnelle qui effectue le même travail qui consiste à fixer une valeur aux certifications ne relevant pas du Ministère de l'Education Nationale, en terme de niveau, de domaine, de spécialité et de formation. La CNCP assure ce travail en substitution de la Commission technique d'homologation mais c'est le même principe qui demeure. Autrefois on parlait de liste des titres homologués et cette liste s'appelle désormais répertoire ou RNCP. Ce répertoire est beaucoup plus fin et précis dans la mesure où autrefois on ne disposait que d'une liste avec les intitulés et la référence au journal officiel. Maintenant, en plus de ces deux informations, on trouve toutes les descriptions que je vous ai citées. Il existe deux types d'enregistrements : un enregistrement de droit et un enregistrement sur demande. Sont enregistrés de droit dans le répertoire toute les certifications qui ont été conçues ou qui sont construites en partenariat ou en consultation entre partenaires sociaux et Etat. Beaucoup de diplômes sont construits dans le cadre d'instances dans lesquelles l'Etat et les partenaires sociaux sont consultés. Dans ces cas-là, on dit qu'ils sont enregistrés de droit. Lorsqu'il n'y a que l'Etat ou que les partenaires sociaux ou un organisme en son nom propre qui construisent la certification, c'est la CNCP, où sont présents l'Etat et les partenaires sociaux, qui fixe la valeur de la certification en terme de niveau.

Enfin il faut être très vigilant car il existe deux grilles de niveau en France qui reprennent malheureusement toutes deux « un, deux, trois, quatre, cinq », mais qui ne renvoient pas à la même chose, d'où toute une série de confusions. Lorsque l'on est avec les diplômes de l'Education Nationale, le diplôme est, en terme de niveau, calculé en nombre d'années d'études initiales avec en référence le BAC en niveau IV. Lorsque l'on est avec la grille de lecture de la Commission pour les enregistrements sur demande et les autres ministères, c'est le niveau de responsabilité d'emploi qui est pris en compte. Ceci donne lieu à de grandes confusions car certaines certifications sont classées en niveau trois par la Commission Nationale de la Certification dans sa nomenclature alors que si l'on était à l'éducation nationale, elle serait en deux (ce n'est pas parce que l'on a deux ou trois ans d'études supérieures que l'on va occuper une fonction et des emplois qui sont à des niveaux trois deux ou un). C'est pour cette raison que nous avons mis dans le répertoire deux nomenclatures pour expliquer que ce ne sont ni les mêmes objectifs ni le même classement qui est fait. Il semblerait qu'au niveau européen, il y ait le projet de faire une nouvelle nomenclature au cours de l'année 2006, ce qui nous permettra peut-être de n'en avoir plus qu'une en France. C'est l'un des objectifs de cette Commission, et nous mènerons ce travail en même temps que l'Europe le fait.

*En terme de certifications, que met-on dans son CV lorsque l'on a fait une VAE ? Peut-on préciser que l'on a fait une telle évaluation et qu'on est arrivé à tel niveau, ou est-ce que cela nous mène vers une formation certifiante ou diplômante ?*

Une VAE vise l'octroi d'une certification et n'a pas du tout comme objectif une formation, c'est un bilan de compétences qui peut conduire à une proposition de formation et il n'est pas possible d'entrer dans une procédure de VAE du seul fait d'avoir travaillé 3, 5, 7 ans ou plus. Encore faut-il que l'expérience vécue soit en lien avec le diplôme, titre, certification que l'on recherche. D'autre part, il y a toute une procédure qui va consister à vérifier quels sont les acquis. Cette procédure est très variable selon le certificateur. Certains vont demander de décrire ce que l'on a fait d'une certaine manière, d'autres vont en demander la preuve par des productions ou faire passer des tests. Il est donc nécessaire que vous ayez un conseil et un accompagnement pour aller jusqu'au bout de la démarche. La personne de l'AFDAS va vous expliquer tous ces éléments là. Quelquefois même il est plus facile d'envisager une formation qu'une VAE, mais c'est suivant l'expérience que vous avez eue qu'il faut construire ce projet de VAE.

*La VAE a-t-elle même valeur qu'un diplôme dans un CV ?*

Il n'a jamais été question d'inscrire la VAE dans un CV. Ce que l'on inscrit dans un CV c'est un diplôme et il n'est pas précisé sur ce diplôme s'il a été obtenu par VAE ou par formation. C'est tout l'intérêt de la loi de 2002 de la procédure de VAE.

*Qui sont les certificateurs ?*

Les certificateurs peuvent être des Ministères, des organismes de formation, des branches professionnelles. Vous pouvez les identifier lorsque vous interrogez le RNCP. Pour le champ de la culture, les certificateurs peuvent être le Ministère de la Culture, de l'Education Nationale, des établissements sous la responsabilité du Ministère de la Culture, des établissements publics ou privés dont le domaine de prédilection est la culture, des organismes désignés par des partenaires sociaux. La liste est assez longue, il existe plusieurs bases de données de référence, nous essaierons de les articuler au RNCP.

## **Intervention de Carole Zavadski Déléguée Générale de la CPNEF-SV**

La présentation de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) fait office d'introduction car les prérogatives et les travaux de cette Commission sont très peu connus des professionnels alors que son rôle ne cesse de prendre de l'importance. Sa reconnaissance est aujourd'hui bien réelle.

En principe il existe une CPNEF pour chaque branche d'activité. Elles ont toutes les mêmes missions, définies par le Code du travail, qui visent à renforcer le lien emploi/formation. Celle du spectacle vivant a été créée en juin 1993 par les partenaires sociaux. L'audiovisuel vient de créer la sienne en juillet 2004 (CPNEF-AV), et les industries phonographiques s'y attellent.

La CPNEF-SV regroupe actuellement la quasi-totalité des organisations professionnelles du spectacle vivant soit dix-sept organisations (syndicats), 12 d'employeurs<sup>1</sup> et 5 de salariés<sup>2</sup> (couvrant les secteurs théâtre, musique, danse, cirque, arts de la rue, secteur public et privé).

---

<sup>1</sup> SYNDEAC, SNTDV, CPDO, SYNOLYR, PRODISS, SDTP, SYNAPSS USR, SNES, SYNPASE, CSCA, SNEBLS, SCC.

<sup>2</sup> FNSAC CGT, FTILAC CFDT, FASAP FO, CFE CGC, Fédération Culture CFTC.

La CPNEF-SV a pour mission d'étudier et de proposer les instruments propres à assurer le développement et la sécurité de l'emploi, d'améliorer la connaissance de l'emploi, mais également de promouvoir la qualification et la formation professionnelle.

Elle est donc un lieu de concertation entre les organisations, de débats, de réflexions au niveau de la branche, d'émission de préconisations également. Il s'agit en effet, au-delà de logiques et des spécificités sectorielles, d'aller dans le sens d'une structuration globale, de définir une politique en matière d'emploi et de formation professionnelle à caractère transversale.

Pour être en mesure de remplir ses missions, la CPNEF-SV a instauré des partenariats pérennes. En premier lieu avec les ministères de la Culture (DMDTS, DEPS, DDAI), du Travail (DGEFP), et de l'Education Nationale. Avec l'AFDAS et l'ANPE Spectacle tout particulièrement. D'autres collaborations sont entretenues (CNV, ADAMI, SPEDIDAM, centres de ressources, INSEE, organismes de formations, acteurs régionaux, etc.).

Concrètement, la CPNEF-SV est l'initiateur du Contrat d'Etude Prospectif du spectacle vivant. Ce fût son tout premier travail. Le CEP est un rapport socio-économique de branche, qui propose un état des lieux, et qui se conclut par des recommandations pour améliorer l'emploi et la formation (publié en 1994 à la Documentation française). Depuis, la CPNEF-SV a notamment conduit un chantier tout à fait stratégique visant à améliorer les données statistiques sur l'emploi : pour se structurer, il faut être capable de se compter ! Une nomenclature des emplois a été définie : ces outils produisent de la mise en ordre mais aussi de la connaissance (ils permettent de mieux repérer les métiers et leurs organisations, les niveaux de qualifications, etc.).

Autre exemple de chantier parmi ceux en cours, la CPNEF-SV et ses partenaires ont lancé en 2005 un appui technique de cadrage. Il s'agit d'élaborer un plan d'action visant à sécuriser les parcours professionnels et à améliorer la gestion des âges (les publics cibles de cette étude sont les métiers à haute intensité physique : danseurs, artistes de cirque, techniciens du plateau).<sup>3</sup>

#### La mise en place d'une politique adaptée au spectacle vivant : quel contexte ?

L'intitulé de la table ronde parle d'enjeux. Il paraîtrait plus juste de parler de « défis » car définir une politique de branche et la mettre en œuvre est particulièrement complexe dans le spectacle vivant du fait de ce que l'on a coutume d'appeler ses spécificités ou ses "caractéristiques".

Le spectacle vivant est un secteur d'emploi extrêmement complexe et composite, et ceci à plusieurs titres :

- le spectacle vivant regroupe des disciplines artistiques et des esthétiques différenciées ;
- on observe dans le spectacle vivant une cohabitation de groupes professionnels qui forment des segments relativement étanches du marché de l'emploi et qui se définissent selon une combinaison de critères :
  - nature de l'activité (artistique, technique, administrative) ;
  - forme d'emploi (CDI, CDD, contrats aidés, etc.) ;
  - catégorie socioprofessionnelle (artistes, cadres, TAM, ouvriers, employés) ;
- le spectacle vivant mobilise une multitude de métiers, près de 250 ont été répertoriés. Certains concernent quelques milliers de salariés (musiciens, comédiens, régisseurs,

---

<sup>3</sup> Plus de détails sur le site [www.cpnsv.org](http://www.cpnsv.org)



techniciens son,...), tandis que d'autres font référence à des spécialités rarissimes (danseur étoile, régisseur d'orchestre, notateur, plumassier, perruquier posticheur, etc.) ;

- la branche du spectacle vivant est composée d'une mosaïque d'entreprises aux activités diverses (production, diffusion, accueil de spectacles, prestations de services). De plus, deux secteurs professionnels aux logiques économiques spécifiques cohabitent : l'un bénéficie du soutien des pouvoirs publics ou des organismes professionnels, l'autre repose sur l'initiative privée.

A titre d'indicateur, en 2004, l'AFDAS comptabilisait près de 13 000 entreprises cotisantes dans le spectacle vivant. A 96 % il s'agit de TPE (entreprises qui ont moins de 10 salariés permanents), et 51 % n'auraient aucun salarié permanent. Ce dernier chiffre en dit long sur la fragilité économique du secteur.

1. Une raréfaction de l'emploi permanent au profit de l'emploi intermittent (CDD dit d'usage)  
La production de spectacles induit un fonctionnement par "projet artistique" qui mobilise pour un temps déterminé une équipe artistique, technique et administrative. Cette logique a conduit les salariés à travailler de façon discontinue, sous CDD, et les entrepreneurs de spectacles à recruter ponctuellement leurs personnels et à externaliser une part importante des services (éclairage, son, machinerie, décors, costume, maquillage etc.).

2. Un déséquilibre structurel persistant entre l'offre et la demande d'emploi

Dans la mesure où il n'existe pas de "carte professionnelle" ou de diplômes obligatoires, le marché du travail est réputé ouvert. La fascination qu'exerce le monde du spectacle vivant en fait un secteur particulièrement attirant. La "passion" et la "vocation" pour l'exercice d'un art de la scène demeurent donc le premier moteur d'entrée dans la profession, et avec elles trop souvent l'illusion que la formation et la qualification ne sont pas primordiales. Ainsi, les enquêtes quantitatives font état d'une augmentation constante des effectifs tandis que le volume d'emploi reste stable. Le rythme de croissance des effectifs intermittents est estimé entre 6 % et 9 % selon les sources. Du fait de cette concurrence accrue, les durées annuelles de travail sont à la baisse, et donc également, les niveaux de rémunération. L'étroitesse du marché du travail ne cesse de se confirmer. Ainsi qu'un fort taux de turn over, les individus éprouvant de fortes difficultés à la fois pour s'insérer sur le marché de l'emploi et pour s'y maintenir.

3. Des profils d'emploi souvent imprécis

Les particularismes liés aux métiers de la scène et aux évolutions du secteur du spectacle vivant nécessitent très souvent une grande polyvalence et des recompositions incessantes d'activités. Aussi, une bonne partie des salariés de la branche ne se projettent pas dans l'exercice d'un métier mais pensent en termes d'activités ou de constellation de tâches professionnelles. Les analyses des carrières disponibles démontrent l'existence d'une démultiplication professionnelle et d'une mobilité très importante organisée autour d'un cœur de compétences (ou activité principale). Il peut arriver par exemple qu'un artiste soit aussi technicien ou enseignant. Les individus se trouvent alors engagés dans plusieurs réseaux professionnels. Ce cumul de fonctions, ou de métiers, permet de réduire les risques professionnels attachés à des carrières incertaines où l'emploi reste rare, concentré sur de petites durées et où les gains sont plutôt faibles.

4. Des évolutions artistiques et techniques permanentes

Le spectacle vivant est traversé par des courants profondément novateurs qui demandent un réajustement permanent des compétences. Ces évolutions concernent la technologie scénique (qui va dans le sens d'une hyper sophistication des équipements et d'une complexification des

normes en usage), les modes d'enregistrement, ou plus fondamentalement les esthétiques. En effet, les formes artistiques sont loin d'être figées ; certaines disparaissent ou tombent dans le désaveu du public, tandis que d'autres, d'abord expérimentales et confidentielles, envahissent le devant de la scène et remportent un plein succès. Aussi, les salariés expriment d'importants besoins de formation tout au long de la vie pour nourrir les créations auxquelles ils participent.

##### 5. Une offre de formation exponentielle et peu structurée

Depuis une petite dizaine d'années, les représentants de la profession constatent une croissance exponentielle de l'offre de formation continue dans les différents secteurs d'activité du spectacle vivant. Cette augmentation et cette diversification de l'offre faisaient partie des recommandations du Contrat d'Etudes Prospective visant à améliorer la professionnalisation des salariés. En effet, en matière de formation, les professionnels ont longtemps privilégié l'apprentissage sur "le tas", estimant que leurs métiers étaient trop particuliers pour être appris dans un cursus scolaire ni même dans un centre spécialisé. De fait, le spectacle vivant, est encore fortement marqué par une logique artisanale qui privilégie la transmission de savoir-faire en situation de travail et qui fonctionne sur la "présomption de compétence". Cependant, le développement de l'emploi intermittent, la diversification des formes de spectacles et l'évolution des technologies ont fait naître un réel besoin de personnels détenteurs de qualifications maîtrisées et reconnues.

Or, aujourd'hui, le paysage est très contrasté et l'offre de formation peu structurée : cohabitent quelques filières de formations initiales (principalement des écoles d'excellence très sélectives), parfois diplômantes, et bon nombre de formations destinées à renforcer les compétences des salariés déjà insérés sur le marché du travail, organisées dans leurs grandes majorités sous forme de stages de courte durée. Ce fourmillement pose en premier lieu un problème de lisibilité de l'offre pour les "utilisateurs" (employeurs ou salariés). L'absence de "contrôle qualité", d'évaluation ou de validation par la branche (agrément), renforce ce sentiment de flou et laisse la part belle au marché et à la concurrence entre les organismes de formation.

Ces spécificités organisationnelles rendent difficile la définition d'une politique générale en faveur de l'emploi et de la formation. Un constat préalable s'impose néanmoins : aujourd'hui les professionnels ne s'interrogent plus sur la pertinence de la formation. La question posée était il y a quelques années : est-il vraiment nécessaire de se former pour trouver un emploi dans le spectacle et pouvoir vivre de son métier ? Aujourd'hui le rôle de la formation n'est plus remis en cause. Les questions sont plutôt : quelles formations est-il préférable de suivre ? Quelles formations pour quels métiers ? Un diplôme peut-il me servir ?

Mais comment dans un tel contexte, complexe et brouillé, identifier précisément les besoins de formation ? Et comment le faire dans une logique prospective c'est-à-dire en lien avec l'évolution de l'emploi ? En effet, les entreprises du spectacle vivant ne sont globalement pas en capacité d'assurer la fonction de gestion des ressources humaines, pour des raisons évoquées ci avant (TPE, absence de DRH), et donc de faire émerger les besoins non couverts en qualification par leur personnel puis ensuite de mettre en place un plan de formation correspondant.

Parallèlement, la généralisation du salariat intermittent impose aux salariés d'être "entrepreneurs d'eux même". Ils doivent développer de façon autonome un projet professionnel individualisé et gérer leurs carrières. Mais qui aujourd'hui est en capacité de se projeter à long terme ? Qui a une bonne visibilité de son avenir, de sa trajectoire ? Je laisse cette question en suspend.

Ainsi, de fait, la question de l'identification des besoins de formation est renvoyée à un autre niveau (celui de la mutualisation) et donc à d'autres types d'acteurs.

En tout premier lieu aux partenaires sociaux. Ils se trouvent légitimés de par le fait qu'ils ont en charge la question des droits liés au travail et à la formation professionnelle, à la protection sociale et à la solidarité professionnelle. Ils disposent, pour mettre en place une politique, d'un certain nombre d'outils : conventions collectives, CPNEF, OPCA, et depuis peu, les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Cependant, les organisations du spectacle ne disposent pas en dehors des données présentes dans le Contrat d'Etudes Prospectif et d'études sur les métiers existants, d'indicateurs fins sur les besoins en formation par secteurs.

En second lieu, l'AFDAS. Son rôle est fondamental car :

- l'AFDAS gère les dispositifs de formation pour la branche. De ce fait elle est en contact avec les salariés permanents et intermittents, et avec les entreprises. L'AFDAS est le réceptacle des attentes et des demandes des professionnels ;
- l'AFDAS réalise des bilans et des enquêtes auprès des salariés et des entreprises. Ses données mériteraient cependant d'être affinées sous l'angle qualitatif afin de produire régulièrement des tableaux de bords dont les organisations pourront se saisir dont une optique plus prospective que gestionnaire.

Ainsi, pour cerner plus précisément les besoins des organisations professionnelles, les institutions, les organismes sociaux et tous les acteurs concernés devront à l'avenir :

- établir un diagnostic partagé sur la situation de l'emploi, qui fait défaut actuellement (de nombreuses données sont disponibles mais elles sont insuffisamment analysées et commentées) ;
- affiner les données disponibles sur la formation, notamment par secteur d'activité. Sur ce point, la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle prévoit la création d'un outil prometteur : un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La CPNEF-SV et ses partenaires, constitués en comité de pilotage, définiront et orienteront les travaux qui seront réalisés par cet Observatoire. Le fonctionnement de cet Observatoire est confié à l'AFDAS.

### Les objectifs et les priorités de la CPNEF-SV en matière de formation professionnelle

#### 1. Les objectifs poursuivis par la CPNEF-SV :

Les travaux entrepris par la CPNEF-SV s'inscrivent dans la lignée des recommandations du CEP, mais également en réponse à un contexte de crise sociale sans précédent démarrée en 2003 suite à la mise en place d'un nouveau protocole pour le régime spécifique d'assurance chômage des intermittents du spectacle. Depuis, Monsieur Renaud Donnedieu de Vabre, ministre de la Culture, a clairement affirmé que l'emploi fait partie de ses priorités. Ce recentrage politique en faveur de la professionnalisation et de la sécurisation des emplois n'est pas sans effets sur la formation professionnelle. De plus, les Régions se sont également fortement mobilisées en faveur de l'emploi et de la formation (conseils régionaux / DRAC / COREPS / acteurs locaux...).

Dans ce cadre de multiples rapports d'expertise ont été rendus ainsi que diverses études. Pour sa part, la CPNEF-SV a élaboré en fin d'année 2004 un document intitulé "Schéma d'orientation prospectif" qui concerne l'emploi et la formation professionnelle et qui se veut

un plan d'action pour les 5 ans qui viennent.<sup>4</sup> Ce plan comprend un volet sur la formation dont l'objectif principal poursuivi est de contribuer à structurer l'offre de formation professionnelle.

Structurer l'offre suppose d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation. Cette amélioration doit être entendue d'abord en termes de réalisation d'un état des lieux de l'offre existante. Il s'agit de disposer d'une cartographie précise de l'offre de formation initiale et continue, qui spécifie les publics visés (amateurs, professionnels), les objectifs (initiation, qualification, perfectionnement, reconversion), et les modalités (stages courts, longs, collectifs, certifiant, en alternance, etc.).

Mais l'amélioration de la lisibilité de l'offre nécessite également, et plus profondément, une reconnaissance et une validation par la profession. De ce point de vue, différentes voies sont possibles : création de certifications (diplômes, titres, certificats de qualifications professionnels), agréments, conventionnements, inscriptions dans les conventions collectives et textes statutaires, reconnaissances effectives par les entreprises, etc.).

A ce niveau, l'action de la CPNEF-SV est multiple :

- elle préconise la création d'une CPC<sup>5</sup> dévolue au spectacle vivant au sein du ministère de la culture ;
- elle accompagne la DMDTS dans ses travaux de création de diplômes (ex : Diplôme d'Etat de Professeur de cirque) ;
- elle transmet à la CNCP son avis sur les formations souhaitant être inscrites au RNCP ; la CPNEF-SV examine les dossiers, délibère et rend un avis consultatif indiquant qu'elle est favorable ou défavorable ainsi que les motifs. La CPNEF-SV ne se prononce pas tant sur le contenu pédagogique que sur le lien emploi/formation : la préoccupation étant l'insertion, les perspectives d'emploi, la validité de la rémunération, etc. ;
- elle rend un avis consultatif sur les projets de création de formation qui lui sont communiqués, sur la même base que pour le RNCP ;
- elle pointe les besoins en formation et en certification non couverts, et émet des recommandations, dans le cadre d'un groupe de travail ; en ce moment la CPNEF-SV se consacre aux métiers techniques (ex : faut-il créer un CAP machiniste ? quels besoins en CQP<sup>6</sup> ?).

## 2. Les priorités définies par la CPNEF-SV

La loi Fillon (4 mai 2004) renforce considérablement les prérogatives des CPNEF. La loi affirme notamment que les CPNEF ont pour mission d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Les conclusions qu'elles en tirent devront être mis à disposition de tous : entreprises, salariés, instances représentatives du personnel, partenaires sociaux, organismes compétents...

De plus la Loi confie aux CPNEF le soin de définir des priorités pour certains dispositifs.

### a. Les Contrats de professionnalisation et les Périodes de professionnalisation

Les formations éligibles à ces contrats de travail sont celles qui permettent d'acquérir une qualification. Cette qualification est soit :

---

<sup>4</sup> Consultable dans la rubrique « travaux » du site [www.cpnesf.org](http://www.cpnesf.org)

<sup>5</sup> Commission professionnelle consultative : instance qui sert de cadre à la création et la rénovation de diplômes nationaux délivrés au nom de l'état

<sup>6</sup> Certificat de qualification professionnelle

- enregistrée au RNCP ;
- reconnue dans les classifications des CPC ;
- figurant sur la liste établie par la CPNEF.

La CPNEF-SV n'a pas établi une telle liste. Des travaux vont être entrepris afin d'en disposer pour 2006. Il s'agit d'un gros travail qui méthodologiquement suppose de lister les métiers, puis d'ouvrir des négociations entre syndicats pour reporter la classification établie dans une grille indiciaire (il faudra négocier des critères de qualification par métiers pour positionner les salariés). L'émiettement du champ conventionnel (existence de cinq conventions collectives étendues ou en cours de négociation) rend encore plus ardue cette entreprise. La définition de cette liste de qualification suppose donc un travail préalable de mise en regard des listes d'emploi des conventions collectives.

De plus, concernant les Contrats de professionnalisation, l'accord cadre du 2 février 2005 indique que la CPNEF-SV peut définir des publics prioritaires pour les contrats d'une durée supérieure à 12 mois et inférieure à 24 mois.

La CPNEF-SV s'est réunie très récemment et a retenu comme publics prioritaires les salariés non qualifiés ou peu qualifiés (n'ayant aucune certification ou ayant une certification de niveau V).

#### b. Le DIF

Les formations prioritaires retenues par la CPNEF-SV sont celles relatives aux domaines de :

- l'administration et de la gestion culturelle,
- la sécurité des salles de spectacle,
- l'informatique de gestion et la bureautique,
- les langues étrangères.

### **Intervention de Geneviève Meley-Othoniel du Ministère de la culture-DMDTS .**

En charge du bureau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle à la DMDTS (Direction de la Musique de la Danse, du Théâtre et des Spectacles) j'occupe cette fonction depuis quatre ans. La table ronde organisée aujourd'hui est quelque chose de très fort. Elle témoigne de ce qui s'est créé depuis deux ans : une rencontre, une collaboration entre tous les acteurs du secteur car chacun devra à un certain moment traiter la question de la professionnalisation et de l'emploi.

Il est essentiel d'insister sur le fait que la qualification est le reflet de multiples exigences. Nous demandons beaucoup aux artistes, aux techniciens du spectacle, aux administratifs, aux enseignants, nous avons une notion des métiers du spectacle vivant comme étant évalués à haut niveau et c'est pourquoi on se retrouve dans l'enseignement supérieur. On demande aujourd'hui à un artiste d'être extrêmement exigeant, précis, rigoureux techniquement ; d'avoir une identité artistique très forte ; d'être capable d'inventivité et de création et parfois de piloter un projet. De ce fait, on se retrouve sur des niveaux de qualification très élevés et l'on est nécessairement dans les champs de l'enseignement supérieur. D'autre part, si on parle d'enseignement supérieur, il faut reconnaître que l'enseignement supérieur relève du Ministère de l'Education Nationale, ce qui est une spécificité française. Tout le débat que l'on a aujourd'hui consiste à trouver la place du Ministère de la Culture en lien avec le Ministère de l'Education Nationale. Il s'agit ensemble de voir ce que l'on peut élaborer. Même si on l'a peu dit, est paru en 2004 un texte fondamental pour le spectacle vivant inscrit dans le code de l'éducation : « les établissements d'enseignement supérieur dans les domaines de la musique,

de la danse, du théâtre et des arts du cirque, assurent la formation aux métiers du spectacle, notamment celle des interprètes, des enseignants et des techniciens, relèvent de la responsabilité de l'Etat et sont habilités par le Ministre chargé de la Culture à délivrer des diplômes nationaux ». C'est la première fois qu'il était écrit dans la loi qu'il existait des établissements d'enseignement supérieur dans le spectacle vivant. Cela existait pour l'architecture, cela n'existe toujours pas pour les arts plastiques. D'un autre côté, on entre dans une procédure où l'Etat délègue cette compétence à des établissements notamment dans le cadre de délivrance de diplômes nationaux, c'est-à-dire pleinement reconnus. Enfin, il faut faire un premier repérage des métiers ; il existe des interprètes, des enseignants, des techniciens du spectacle et du personnel administratif. Cet acte très fort de l'Etat nous a permis de rentrer en négociation beaucoup plus facilement avec le Ministère de l'intérieur.

Un autre constat important est qu'aujourd'hui on a une multiplicité de certifications et de certificateurs. A savoir que l'on a évidemment des grandes catégories de métiers (enseignants, interprètes, techniciens du spectacle, personnel administratif) et une multiplicité de diplômes et de personnes habilitées à décerner ces diplômes. Il faut parvenir à réunir tous ces certificateurs afin qu'ils communiquent pour arrêter cette profusion de diplômes. A titre d'exemple, il existe le diplôme d'Etat de professeur d'Etat de musique option percussions et on nous sollicite pour créer une option percussions sous option tambour de Bretagne. Si les enjeux aujourd'hui sont de faire en sorte que les certificateurs puissent mieux se rencontrer, on ira vers le progrès en terme de lisibilité et d'employabilité. Il ne faut en effet pas oublier qu'il n'y a rien de plus confus pour un employeur que d'avoir devant lui multiplicité de diplômes qui sont tous plus ou moins équivalents. Cela serait un soutien aux salariés de les aider à se construire des tronc communs de compétences assortis d'options et de spécialisations. Tout un travail a été entrepris sur les techniciens du spectacle, on a travaillé sur toute la filière de formation et ensuite on s'est interrogé pour savoir s'il fallait créer le diplôme particulier de technicien du spectacle pour les chapiteaux de cirque. La réponse a été non car certes il y a des choses qu'il va partager avec d'autres et il aura la particularité de pouvoir monter des chapiteaux de cirques. Mais si on lui délivre un diplôme aussi précis, une fois qu'il aura monté des chapiteaux de cirque il se retrouvera très facilement dans une situation professionnelle fragile. Il faut réunir les certificateurs et les certifications pour arriver à définir des notions de tronc communs et de spécialisation. C'est l'adéquation entre l'emploi et la formation. Il ne s'agit pas de mettre sur le marché de l'emploi plus de postulants que d'emploi offerts, ce qui est difficile et là-dessus la CPNE va nous aider en évaluant les besoins en terme de formations et de projections afin de répondre à la demande en évolution. Les enjeux sont quantitatifs mais aussi qualitatifs, il s'agit entre autres de favoriser l'employabilité. Au moment où l'on constate qu'un emploi se construit par rapport à une personne, dans son contexte familial, professionnel et que c'est une personne qui va avoir à s'adapter à des situations professionnelles. A partir de là ce qui semble important est que nous soyons à même d'évaluer sur un plan qualitatif l'évolution des métiers. Il faut envisager des emplois qui ne soient pas composés d'un seul métier mais des emplois où l'on peut être à la fois interprète et enseignant, technicien du spectacle et interprète, sur un parcours administratif pour gérer un projet et créateur. Il n'est pas vraiment question de travailler sur le cumul d'emploi mais sur des activités professionnelles complémentaires.

L'autre point est que la formation professionnelle est cruellement absente de notre secteur. Alors que nous sommes sur des métiers où l'on sait que l'enjeu est l'approfondissement des savoirs, on est sur une formation qui se construit en contact avec les professionnels, de manière organique. Donc il est vrai que la notion d'emploi est extrêmement pertinente dans ce secteur et que nous sommes peu présents sur les emplois en apprentissage. Toutefois, il faut

rappeler que la certification est quelque chose qui peut aller du niveau quatre de la certification au niveau un.

A partir de là, les propositions que nous allons faire sont :

- de finir les diplômes là où nous n'en avons pas, car un diplôme valide à un moment donné des compétences professionnelles. Notre engagement consiste à soutenir que les diplômes peuvent s'obtenir par la formation initiale, la formation continue, la VAE et un dispositif d'épreuves. Nous sommes par exemple en train de travailler pour les arts du cirque ;
- de créer des diplômes nationaux pour les interprètes car actuellement nous n'avons que des diplômes délivrés par des établissements, voire pas de diplôme du tout. En théâtre, en danse, un certain nombre d'établissements reconnus dans l'enseignement supérieur ne délivrent pas de diplômes. Il est aujourd'hui important de travailler sur ces diplômes, de façon à ce qu'ils puissent être obtenus à l'issue d'une formation mais en s'engageant à ce que ces diplômes puissent être obtenus à l'issue d'une formation mais également par la voie de la VAE.

On est en train de travailler sur une étude de tous les dispositifs existants et de voir quel est le meilleur positionnement possible. Ce qui réunit tous ces projets dans le cadre d'un partenariat renforcé avec les universités est que ces diplômes soient inscrits dans le schéma LMD (Licence Master Doctorat), puisque c'est celui qui permettra à l'étudiant d'avoir une grande mobilité. Ce que nous avons obtenu de l'Education Nationale, c'est un cahier des charges (élaboré avec des professionnels) commun au Ministère de la Culture et au Ministère de l'Education Nationale, pour qu'ils mettent en place ensemble les conditions nécessaires à un enseignement supérieur professionnel et à partir de là qu'ils habilite des programmes et délivrent des diplômes pleinement inscrits dans le système LMD. Ce qui réunit aussi tout l'ensemble de ces dispositifs, c'est que nous sommes en train de travailler par rapport à ces diplômes à des référentiels de certification et des référentiels de compétences, c'est-à-dire la garantie que, quelque soit le mode d'accès à un diplôme (formation initiale ou continue, épreuves, VAE), celui-ci ait la même valeur sur le marché du travail. Il n'y a qu'un diplôme, quelque soit les voies d'accès pour l'avoir. Ce qui permet de rendre cohérents tous ces dispositifs, c'est l'élaboration des référentiels métiers. Nous sommes également en train d'élaborer des référentiels métiers, qui seront mis à la concertation de l'ensemble des professionnels.

Quant aux questions que nous devons nous poser, nous devons avoir le courage de regarder et d'évaluer tous les dispositifs de formation ou de validation dont nous disposons. Chacun valide avec des critères d'évaluation qui sont forcément contextualisés par rapport à des enjeux particuliers. Pour autant, ce qui serait intéressant est qu'ensembles, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur ce qu'est aujourd'hui l'évaluation d'une formation, d'un diplôme, etc., et non pas que chacun soit obligé (parfois à cause d'un contexte politique, professionnel, d'adopter ses propres schémas. Dans les années à venir, nous avons à mieux définir les dispositifs que nous mettons en place. Ce qui nous aidera, c'est à la fois une évaluation à destination des entreprises de formation mais aussi des personnes qui entrent en formation. On parlait de bilan de compétences, d'évaluation à un moment du parcours, mais qu'évalue-t-on et comment ?

La deuxième chose sur laquelle nous n'avons pas été bons, c'est qu'en formation continue, on reproduit des schémas de la formation initiale en les adaptant vaguement mais sans s'occuper

réellement du parcours personnalisé d'un individu à un moment donné. On a eu tendance à calquer des dispositifs de la formation initiale sur la formation continue. La VAE nous bouscule beaucoup puisqu'elle nous oblige à nous repositionner par rapport à un individu pour savoir ce que nous pouvons lui proposer. Comme chaque parcours et chaque individu a des besoins différents, cela va nous obliger à réfléchir à nos dispositifs. C'est un des enjeux principaux : être capable de travailler sur des parcours personnalisés. Ce qui garantira à l'avenir que l'on puisse être pertinent, c'est notre capacité à travailler sur l'évolution de nos dispositifs. Et la CPNE a là un grand rôle à jouer car elle est en charge de l'observation des qualifications, des métiers, des besoins et doit nous aider pour dire que dorénavant, c'est sur la base de cette observation des métiers que l'on pourra en permanence adapter nos dispositifs, les faire évoluer et les remettre en question.

### Questions du public

*Vous avez parlé des diplômes concernant la formation professionnelle. Il existe un diplôme qui s'appelle BTS de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Nous nous trouvons devant un problème car à l'issue d'une première année, les jeunes venus pour faire de la production du spectacle vivant ne sont plus du tout intéressés car l'audiovisuel prend largement le pas sur le spectacle vivant. A l'examen on pose énormément de question sur l'audiovisuel. Il faudrait envisager un BTS avec un tronc commun sur les outils de la production mais avec une spécialisation audiovisuelle et une spécialisation spectacle vivant. Il y a de plus en plus de lois, de règlements, de différences, ce sont des domaines d'activité qui ont leur spécificité même si à un moment donné il peut y avoir des outils de formations communs. C'est un travail qu'il faudrait faire pour préserver la formation du spectacle vivant, car dans l'enseignement supérieur, ce domaine est un peu le parent pauvre. Dans notre équipe nous avons fait intervenir des professionnels et nous nous trouvons parfois face à un refus de certains professionnels, notamment des intermittents car les heures de formations ne sont pas validées. Au-delà de 55 heures pour un établissement privé, on ne peut plus avoir d'interventions de professionnels et dans une institution publique 120 heures sont prises en charge. Il faut faire un travail sur le terrain car les intermittents ont une mobilité professionnelle qui donne une richesse à la transmission de leur savoir. Au niveau de la formation il y a beaucoup de possibilité pour associer le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Emploi ainsi que l'ensemble des intermittents.*

Pour ce qui concerne le BTS, on est en train de poursuivre cette réflexion en travaillant avec la CPNEF-SV et la CPNEF-Audiovisuel. Nous nous interrogeons effectivement sur la pertinence de nos diplômes. En ce qui concerne l'aspect formation et emplois de professionnels, il est bien entendu souhaitable de transmettre ses savoirs particuliers liés à l'expérience et nous y travaillons.

*Je suis totalement d'accord avec ce que vous avez dit tout à l'heure, nos professions nous obligent à acquérir des compétences à très haut niveau, mais aussi des compétences qui n'ont rien à voir avec le secteur dans lequel nous sommes spécialisés. Nous sommes amenés à présenter des projets, qu'il faut concevoir au préalable, où il faut chercher des partenaires, trouver des financements, pouvoir maîtriser la gestion du projet en termes humains et financiers. Tout au long de notre carrière, nous avons un métier artistique et plein de connaissances relatives à d'autres métiers qui sont plus de l'ordre du secrétariat, du contact, de la communication, des ressources humaines, etc. Et à un moment donné dans notre carrière, surtout dans le secteur de la danse, nous nous trouvons face au gros problème de la reconversion. Lorsque l'on arrive à environ 45 ans, on a acquis toute une série de compétences en dehors du champ de la danse. A qui s'adresser ? Que faire de ce bagage ?*



*Certes, nous pouvons faire un bilan de compétences mais après comment faire reconnaître toutes ces compétences acquises ?*

C'est justement toute la question de la VAE. La VAE permet à des gens qui n'ont peut-être pas pu faire des études mais qui ont acquis des compétences par l'exercice d'une profession, d'obtenir un diplôme qui donne une valeur à leurs connaissances. Nous allons ainsi certainement permettre à plus d'artistes, d'interprètes, d'enseignants, de faire valider ce parcours par un diplôme. L'Etat a un projet de convention avec l'AFDAS pour tenter de mieux appréhender la question du bilan et de la réorientation, surtout pour les danseurs et les artistes de cirque dont la carrière s'achève tôt. Notre engagement à reconnaître des opérateurs sur le sujet devrait permettre aux artistes de trouver prochainement des lieux d'accueil pour qu'ils puissent s'engager sur cette voie VAE (comme le Centre National de la Danse par exemple). Mais comme vous le disiez, le bilan de compétences consiste à reconnaître les acquis d'une personne pas seulement dans le champ artistique dans lequel il est spécialisé, mais aussi dans d'autres domaines. Ainsi un danseur ne sera pas automatiquement amené à devenir professeur de danse, mais il pourra envisager de devenir programmateur ou de travailler dans la diffusion.

## Bibliographie

### 1. Ouvrages

*Guide Formation Professionnelle Continue*, Editions Législatives, Octobre 2005

*Formation professionnels, dossiers pratiques*, Editions Francis Lefebvre, 2004, 494 p.

*Les nouvelles formations de l'interprète : Théâtre, Danse, Cirque, Marionnettes*, GOURDON, Anne-Marie, CNRS Editions, coll. Arts du spectacle : Spectacle, Histoire, Société, 2004, 292 p.

*Les métiers du spectacle vivant et leurs classifications, Bilan et harmonisation*, RANNOU, Janine, MENGER, Pierre-Michel, BLONDEL, Alice, CICE, Chantal, ZAVADSKI, Carole, Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation – Spectacle Vivant (CPNEF-SV), 2001, 348 p.

*Les métiers du spectacle : musique, danse, théâtre. Les formations : un vrai plus pour les jeunes talents*, CHAPUISAT, Jérôme, ONISEP, coll. Avenirs : le magazine des métiers et des formations, n°506, 2000, 116 p.

### 2. Articles

« Formation professionnelle dans le spectacle vivant », in *ARSEC GESTION*, n°150, mars 2005, pp.3-5

« Gestion des congés individuels de formation », in *La lettre de Nodula*, octobre 2004, pp.1097-1098

« La réforme de la formation professionnelle » (4 fiches juridiques n°11, 12, 13 et 15), BERNEX, Véronique, in *L'actualité de la scénographie*, n° 136, juillet 2004, pp.4-5, n°137, septembre 2004, pp.4-5, n°138, novembre 2004, pp.4-5 et 140, mars 2005, pp.4-5

« La réforme des dispositifs de formation professionnelle », PLANSON, Cyrille, in *Le Jurisculture*, n°60, février 2004, pp.3-5

« Artistiques, administratives, techniques, les formations du spectacle », DAPPORTO, Elena, MARC, Nicolas, MASSE, Anne, in *La Scène*, n°17, juin 2006, pp.35-44

### 3. Revues

*CPC info : bulletin d'information des commissions professionnelles consultatives*, Ministère de l'éducation

### 4. Sites Internet

Ministère du travail (pages « formation professionnelle »)

[www.travail.gouv.fr/formation.html](http://www.travail.gouv.fr/formation.html)

Ministère de la culture

[www.culture.gouv.fr](http://www.culture.gouv.fr)

(rubrique « Le Ministère », « DMDTS » puis « Formations »)

Commission Nationale pour la Certification Professionnelle (CNCP)

[www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

Assurance Formation des Activités du Spectacle (AFDAS)

[www.afdas.com](http://www.afdas.com)

Conseil régional d'Ile-de-France

[www.iledefrance.fr](http://www.iledefrance.fr)

Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation – Spectacle Vivant (CPNEF-SV)

[www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org)

Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)

[www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)

Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO)

[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations (CARIF)

[www.carif.asso.fr](http://www.carif.asso.fr)

Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA)<sup>7</sup>

[www.cnasea.fr](http://www.cnasea.fr)

Droit Individuel à la Formation (portail dédié au DIF) :

[www.droit-individuel-formation.fr](http://www.droit-individuel-formation.fr)

Portail sur la VAE

[www.v-a-e.info](http://www.v-a-e.info)

---

<sup>7</sup> Organisme payeur des prestations dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.