



centre national
de la chanson des
variétés et du jazz



SE SAISIR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SPECTACLE VIVANT : LA REFORME AU CAS PAR CAS

Lundi 21 mars 2016 de 9h à 17h au Théâtre du Vieux-Colombier

Deux ans après la promulgation de la loi sur la formation professionnelle, cette journée d'information juridique du 21 mars 2016, organisée par les centres de ressources du spectacle vivant d'Artcena (ex Cnt & HorsLesMurs) du CND, du CNV et de l'Irma, est consacrée aux incidences de la réforme dans le champ du spectacle vivant et à la présentation des différents dispositifs permettant d'activer une stratégie et des droits en la matière.

La loi du 5 mars 2014 modifie en profondeur les dispositifs dédiés à la formation professionnelle. Dans le spectacle vivant comme ailleurs, sa mise en place pose un nouveau cadre où le rôle de l'employeur évolue – contribution, plan de formation, entretien – et où les droits changent – conseil en évolution professionnelle, compte personnel de formation. Cette journée d'information juridique revient sur ce nouveau cadre et détaille au cas par cas les modalités permettant de se saisir des dispositifs de formation professionnelle dans le spectacle vivant.

Cette journée s'adresse à tous : employeurs, salariés (permanents et intermittents), demandeurs d'emploi, mais également artistes-auteurs pour lesquels un droit à la formation professionnelle a été reconnu en 2011 et les premières formations délivrées en 2013.

Nouveauté :

Depuis l'organisation de la journée d'information juridique, la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016 dite loi « El Khomri », a été adoptée. Elle apporte des nouveautés en matière de formation professionnelle avec la mise en place au 1^{er} janvier 2017 du compte personnel d'activité (CPA) qui regroupe : le compte personnel de formation (CPF), le compte d'engagement citoyen et le compte personnel de prévention et de pénibilité. La loi prévoit également certains aménagements du compte personnel de formation (cf. atelier C).

PROGRAMME DE LA JOURNEE

A. La réforme de la formation professionnelle : contexte général	3
1. Objectifs de la réforme : la loi du 5 mars 2014 et ses décrets d'application	4
2. Traduction et enjeux pour la branche du spectacle vivant	6
B. De nouvelles logiques de financement : rôle et stratégie des employeurs	10
1. La relation aux IRP (institutions représentatives du personnel)	11
2. L'entretien professionnel et l'état des lieux du parcours du salarié	13
3. Contribution obligatoire et financement volontaire : comment se saisir du nouveau cadre ?	17
Le plan de formation légal des entreprises de moins de 11 salariés	19
Le plan de formation légal des entreprises de 11 à 299 salariés	19
Le plan de formation de la branche spectacle vivant (plan de formation conventionnel)	20
La professionnalisation	20
C. De nouveaux droits	24
1. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	24
2. Le compte personnel de formation (CPF)	26
3. Questions/réponses avec le public	30
D. Salariés permanents et intermittents, auteurs, demandeurs d'emploi : quels accès à la formation ?	33
1. Quel est le dispositif adapté selon mon profil et mes objectifs ? • Je veux suivre un stage pour me perfectionner dans mon métier • Je veux obtenir un diplôme • Je veux me reconverter • Je veux acquérir des compétences transversales	34
Le Compte personnel de formation	34
Le Congé individuel de formation	35
Le Congé VAE	37
Une autre possibilité existe : le Congé bilan de compétences	37
2. Le cas des auteurs, créateurs d'œuvres de l'esprit	49
3. Questions/réponses avec le public	54

Ouverture

Gilles Castagnac, directeur de l'IRMA

En tant que membre de la Conférence permanente qui réunit le CND, le CnT, le CNV, Hors les Murs et l'IRMA, j'ai le plaisir de vous accueillir à l'occasion de ces dix-huitièmes Journées d'information juridique (JIJ) communes, que nous organisons depuis 1999. Merci au Théâtre du Vieux Colombier de nous accueillir, et merci aux équipes d'avoir préparé intensivement cette journée consacrée à la réforme de la formation professionnelle, avec plusieurs tables rondes pour lesquelles nous sommes allés chercher des expertises complémentaires aux compétences présentes dans nos centres, notamment l'AFDAS, la SACD, Pôle Emploi, etc. Je vous souhaite une bonne journée, et je passe la parole à Gentiane GUILLOT.

A. LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : CONTEXTE GENERAL

Modératrice

Gentiane GUILLOT, Secrétaire générale de HorsLesMurs

Intervenants

Fouzi FETHI, chargé d'études juridiques - Centre Inffo

Kris LUDHOR, Directeur Partenariats et Relations Institutionnelles à l'Afdas

Carole ZAVADSKI, déléguée générale de la Commission paritaire nationale emploi formation pour le spectacle vivant (CPNEF-SV)

Gentiane Guillot, Secrétaire générale de HorsLesMurs

Dans l'esprit des professionnels du spectacle vivant, confrontés à des contraintes financières croissantes, la formation ne revêt pas un caractère d'urgence. Nous constatons néanmoins que nos usagers ont de véritables besoins dans ce domaine : ils sont de plus en plus multitâche, doivent faire preuve d'une grande flexibilité, apprendre « sur le tas »... Malgré cela, ils ne consacrent pas le temps nécessaire à leur formation, de même qu'ils n'exercent pas forcément leurs droits.

Nous souhaitons aujourd'hui réaffirmer l'actualité et la pertinence de ce sujet, notamment pour les employeurs dont nous soulignerons leur intérêt à développer une vraie stratégie en termes de formation.

Comme à l'accoutumée, notre journée sera assez technique, Avant toutefois de détailler les dispositifs, les moyens à mettre en œuvre et les rôles de chacun, ce premier temps de cadrage doit nous permettre d'envisager l'esprit de la réforme et son contexte. Cette réforme est porteuse de vertus – c'est à espérer. Il s'agit en effet de mener une politique volontariste en matière de formation professionnelle, de faciliter l'accès à la formation pour les salariés, de créer des conditions optimales pour que la personne soit au cœur du dispositif à tout moment de sa carrière. Il s'agit également de rendre la formation plus efficace, grâce à des démarches administratives et des contributions simplifiées. A priori donc, les intentions sont très positives. Comment en bénéficier, en tant qu'employeur et/ou en tant que salarié ?

Il s'agit de comprendre les éléments de cette réforme, le pourquoi et le comment. Avons-nous aujourd'hui la possibilité de tirer quelques enseignements du tout récent rapport Cherpion / Gille¹, et d'envisager des ajustements ?

¹ Rapport d'information n°3558 sur la mise en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, présenté par MM. Gérard Cherpion et Jean-Patrick Gille.

1. OBJECTIFS DE LA REFORME : LA LOI DU 5 MARS 2014 ET SES DECRETS D'APPLICATION

Fouzi Fethi, Chargé d'études juridiques au Centre Inffo

Centre Inffo est une structure sous tutelle de l'État, plus précisément du ministère de l'Emploi. Elle a pour mission d'informer, de former et d'apporter une expertise sur la question de la formation professionnelle continue.

Pour ma part, je m'occupe du pôle réglementaire. C'est la raison pour laquelle mon propos sera centré sur la législation et la loi du 5 mars 2014, ainsi que sur ses décrets d'application.

Bien évidemment, comme toutes les lois, celle du 5 mars 2014 est générale et impersonnelle. Elle ne s'adresse pas à un individu, à une branche professionnelle ou à une entreprise en particulier. Ses spécificités sont donc déclinées dans les différentes branches (environ 300), afin de se rapprocher au maximum des besoins des entreprises qui appartiennent à telle ou telle branche et de ceux des collaborateurs.

La loi du 5 mars 2014 marque une rupture

En 2005, vous avez consacré une journée d'information sur la formation professionnelle. Cela faisait probablement suite à la loi de 2004.

Actuellement, nous avons une loi tous les cinq ans, ce qui signifie trois lois en l'espace de dix ans : la loi Fillon du 4 mai 2004 ; la loi Lagarde du 24 novembre 2009 et celle du 5 mars 2014, ou loi Sapin. Dans les années 2000, le rythme des réformes s'est accéléré, en écho à une réflexion qui arrive à maturation avec la loi de 2014, qui cherche à répondre à une problématique d'emploi et non de formation.

En effet, aujourd'hui, le contexte du chômage de masse oblige les partenaires sociaux, les trois organisations patronales (UPA, Medef et CGPME) et les cinq organisations syndicales de salariés, à réfléchir autrement, pour faire en sorte que la formation professionnelle soit un moyen et non plus un objectif.

La loi de 1971, qui fonde notre système, appréhendait la formation sous l'angle de la promotion sociale et de l'accès à la culture. Mais en 1971, nous vivions encore les Trente Glorieuses.

L'idée est désormais de changer complètement de logique : l'objectif n'est plus la formation mais l'emploi. Contrairement à certains discours que nous entendons ici ou là, la formation n'est pas un remède contre le chômage, mais un moyen de développer l'employabilité, pour le salarié ou le demandeur d'emploi.

L'employabilité est au centre de la réforme de 2014, réforme structurelle qui concerne tous les acteurs de la formation professionnelle, notamment les décideurs politiques en la matière, c'est-à-dire les partenaires sociaux (la formation professionnelle est une norme négociée nationalement). Les partenaires sont réunis au sein de nouvelles instances de type COPANEF (Comité interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ou COPAREF (son avatar régional) ; le tripartisme se développe également, entre l'État, les régions et les partenaires sociaux, via le CNEFOP et le CREFOP (Conseil national ou régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle). Je laisse de côté ces organismes, qui ne vous intéressent pas au niveau opérationnel. Il s'agit juste d'indiquer que le système est régulé, aux niveaux national mais aussi régional, puisque la région devient le chef de file en matière de formation professionnelle.

Comme vous le savez, le principal financeur de la formation professionnelle en France est l'entreprise. Dans la loi, l'employeur est tenu de financer la formation, mais aucune disposition juridique ne stipule qu'il a l'obligation de former. La formation professionnelle est une obligation de nature fiscale ; c'est un impôt un peu particulier, car l'entreprise peut s'en libérer en procédant à des

versements libératoires. Avant la réforme, ces versements étaient un peu complexes. C'est pourquoi ce financement a été simplifié. Aujourd'hui, cela se traduit par une contribution unique versée à un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dans le secteur du spectacle vivant il s'agit de l'AFDAS.

Le premier message de la loi est la simplification : on supprime la déclaration fiscale 2483, mais avec une contrepartie : les entreprises doivent faire preuve de vigilance et ont une responsabilité sociale accrue quant à l'employabilité de leurs salariés, à travers un nouveau dispositif : l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est une obligation qui pèse aujourd'hui sur toutes les entreprises, peu importe leur secteur d'activité, leur statut juridique ou leur effectif. Il consiste à s'entretenir avec chaque salarié pour évoquer ses perspectives d'évolution, notamment en termes d'emploi et de qualification de manière à construire l'entreprise de demain avec le salarié d'aujourd'hui. Cet entretien s'effectue tous les 2 ans, et fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif tous les six ans, pour examiner l'ensemble des mesures prises. Le manquement à cet état des lieux est assorti d'une sanction financière pour l'employeur.

Le programme de la journée permettra de revenir sur l'entretien professionnel. Celui-ci ne fait que répondre à la doctrine de la Chambre sociale de la Cour de cassation, qui a sanctionné certains employeurs pour ne pas avoir formé leurs salariés. Ces salariés se sont présentés devant le juge en invoquant d'une part leur ancienneté (laquelle oscillait entre six et vingt ans) et d'autre part l'absence de formation. Au regard de ces deux indices, le juge a considéré que l'employeur n'avait pas veillé à maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi. A ce titre, il a accordé des dommages et intérêts aux salariés.

L'entretien professionnel ne fait que répondre à cette problématique et le législateur l'a imposé à toutes les entreprises pour leur permettre de mesurer l'employabilité de leurs salariés.

La création de nouveaux dispositifs :

- Le compte personnel de formation (CPF)

Le Compte personnel de formation (CPF) est doté d'une enveloppe financière spécifique, confiée aux OPCA, et concerne tous les actifs. C'est un compte externalisé : il ne dépend pas directement de l'entreprise, mais de l'individu.

Le CPF suit l'individu tout au long de sa vie professionnelle, même s'il change de branche d'activité. L'individu peut utiliser son CPF qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi – toutefois, l'abondement de ce compte ne se fait que sous le statut de salarié². Ce compte est géré par un organisme extérieur, la Caisse des dépôts et consignations ; il suit l'individu tout au long de sa vie, peu importe la branche dans laquelle il travaille.

Le Compte personnel de formation remplace le Droit individuel à la formation (DIF), qui était géré par l'entreprise. Le terme « Droit » était trompeur, puisque l'employeur était libre de refuser la demande qui émanait de son salarié.

Le CPF quant à lui est déconnecté de l'entreprise, même s'il peut s'inscrire dans une logique de projet partagé. L'accès au CPF passe par un site Internet qui permet à chacun de s'en servir pour financer une formation, en fonction du nombre d'heures acquises et selon les pratiques des organismes financeurs.

² Cela est amené à évoluer en 2018 avec l'ouverture du CPF aux travailleurs indépendants et artistes auteurs (suite à la loi travail du 8 août 2016).

Notons aussi que le CPF est un dispositif « verrouillé » : seules les formations éligibles peuvent être financées.

Pour le salarié bénéficiaire, l'entretien professionnel et le CPF sont deux droits nouveaux.

- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle, est une prestation créée pour accompagner les individus (salariés ou demandeurs d'emploi) et faciliter leur recours au CPF. Il se distingue de l'entretien professionnel qui régit la relation entre le salarié et son employeur.

Le CEP a fait l'objet d'un cahier des charges qui soutient l'idée que l'individu est accompagné dans son projet, en cohérence avec les besoins de l'économie. Contrairement au bilan de compétences, qui se centre sur les aptitudes et motivations de l'individu, avec un volet psychologique fort, le CEP est connecté aux besoins de l'économie et du bassin d'emploi.

Pour sa mise en œuvre, la loi habilite d'office cinq opérateurs : Pôle emploi ; Cap Emploi ; les Missions locales ; l'APEC ; les OPACIF (l'AFDAS dans le spectacle vivant). Le CEP est une prestation gratuite qui n'est pas connectée à ce qui se passe dans l'entreprise.

En conclusion

La réforme de mars 2014 est une réforme structurelle et, dès lors que les financements sont touchés, elle demande un temps d'adaptation, au cours duquel les acteurs peuvent s'imprégner des différents dispositifs. Cette phase d'appropriation est actuellement en cours, et Centre Inffo est au centre de ces débats.

L'avant-projet de la loi El Khomri apporte déjà des ajustements à la loi de 2014 pour que le CPF puisse constituer le socle du futur Compte personnel d'activité (CPA), qui comprendra le compte pénibilité, ainsi que la portabilité de la mutuelle, le compte épargne temps... selon la notion : le droit est lié à un individu et non à un statut³.

2. TRADUCTION ET ENJEUX POUR LA BRANCHE DU SPECTACLE VIVANT

Carole Zavadski, Déléguée générale de la CPNEF-SV

Il existe une Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) dans quasiment toutes les branches professionnelles. En chimie, dans l'équitation, le BTP, etc. Leurs missions sont définies par un accord national interprofessionnel de 1969 relatif à la sécurité de l'emploi. Dans la culture, il y a 3 commissions : une dans le spectacle vivant (CPNEF-SV); une dans l'audiovisuel et le cinéma (CPNEF-AV) ; une pour les éditions phonographiques (CPNEF-EP).

La CPNEF-SV a été créée en 1993. C'est **une structure paritaire** : ses membres sont les organisations représentant, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés. Elle est notamment chargée de suivre la situation de l'emploi, d'améliorer la reconnaissance des métiers, de favoriser le développement des compétences par la formation... La CPNEF-SV pilote ainsi l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

³ Depuis le 21 mars 2016, date de la journée d'information juridique, la loi travail a été adoptée. Le compte personnel d'activité (CPA) sera ouvert à compter du 1^{er} janvier 2017 et regroupera les droits acquis au titre du CPF, du Compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte d'engagement citoyen. La loi travail a prévu une majoration des droits au CPF pour les salariés non qualifiés ainsi qu'un élargissement des actions éligibles.

A sa création, la priorité de la CPNEF-SV a été de mieux mesurer le volume d'emploi des artistes, des techniciens et des personnels administratifs, permanents et intermittents. Il a d'abord fallu définir une nomenclature des emplois, pour ensuite produire des statistiques. Aujourd'hui, des tableaux de bords sont régulièrement réalisés, à partir des indicateurs fournis par Audiens, Pôle emploi et l'Afdas. Ensuite, la CPNEF-SV s'est attaquée au volet formation, en listant les formations initiales et continues existantes. Un répertoire a ainsi été créé. Ce repérage a aussi permis de réfléchir aux besoins non couverts (identifier les formations manquantes) et a contribué à la création de nouvelles formations.

Aujourd'hui, **la CPNEF-SV est plus que jamais engagée dans le renforcement de l'articulation emplois/formations**, dans une optique prospective : quelles formations pour quels métiers, aujourd'hui et demain ? Comment accompagner les professionnels en poste, en maintenant/développant leurs compétences, tout en anticipant les compétences qui seront requises à l'avenir ?

Le **système de formation français** est complexe et difficile à appréhender, mais il est unique et exemplaire. Je suis membre du Réseau européen des compétences du spectacle vivant et de l'audiovisuel (European skills council), et je peux témoigner du fait qu'il n'y a pas d'équivalent ailleurs. Les pays d'Europe envient la France, et en particulier le secteur du spectacle vivant, car il a réussi à mettre en place une offre de formation professionnelle spécifique, préparant à la quasi-totalité des métiers, non seulement avant l'entrée dans la vie active, mais aussi tout au long de la vie.

A cette offre de formation des adultes, correspondent des possibilités de financement prévues par la loi, et, dans notre secteur, par les accords de branche (qui vont au-delà des obligations légales). Les formations sont prises en charge directement par les entreprises pour leurs salariés ou par l'Afdas (OPCA du secteur) dans un esprit de mutualisation. Les demandeurs d'emplois sont quant à eux pris en charge par Pôle emploi. Les Conseils régionaux sont également devenus des acteurs essentiels de la formation professionnelle des salariés et demandeurs d'emplois.

La loi de mars 2014 articule désormais trois enjeux : l'orientation, le conseil et la formation. Face à ces enjeux, le secteur professionnel au travers de sa CPNEF-SV poursuit deux objectifs :

- renforcer la qualité de l'offre de formation, en incitant les organismes de formation à rendre plus lisibles les objectifs de formation, et donc les connaissances et savoir-faire visés : que va-t-on apprendre ?

La lisibilité renforcée des acquis de la formation contribuera à sécuriser les parcours professionnels car elle favorisera la reconnaissance des qualifications et des compétences.

- identifier les besoins de formation : une fois les métiers connus et décrits dans des référentiels⁴, il s'agit de repérer les compétences indispensables à l'exercice de ces métiers, qui seront ensuite traduites en termes de priorités de formation.

Les pouvoirs publics demandent en effet aux secteurs, via leur CPNEF notamment, de définir leur politique de formation sur la base de l'analyse des besoins des employeurs et des salariés.

La formation ne résout pas tout, mais notre mission en tant que CPNEF-SV est aussi de mettre en avant la question du travail, c'est-à-dire du contenu des métiers. En effet, c'est en analysant le travail que le secteur pourra améliorer l'organisation des ressources humaines, dont la formation et la gestion prévisionnelle sont des volets majeurs.

⁴ *Fiches synthétiques qui précisent les missions, responsabilités, activités, savoir et savoir-faire...*

Kris Ludhor, Directeur Partenariats et Relations Institutionnelles à l'Afdas

L'AFDAS est une institution paritaire créée en 1972. Elle a pour mission le développement des compétences de formation dans la filière des industries culturelles et créatives. Elle couvre dix branches professionnelles, 42 000 entreprises en 2014, et 600 000 salariés. Les fonds recueillis au titre de la formation professionnelle s'élevaient en 2014 à plus de 215 millions d'euros. En outre, depuis 2015, l'AFDAS est investie d'une mission complémentaire : la gestion de l'apprentissage. La taxe d'apprentissage récolte plus de 46 millions d'euros.

En 2014, 152 000 actions de formation ont été prises en charge par l'AFDAS, tous dispositifs confondus, dans les dix branches professionnelles, et pour toutes populations de salariés, demandeurs d'emploi et d'intermittents du spectacle couverts par l'AFDAS.

Notre action concerne l'ensemble du territoire, afin de répondre aux besoins de proximité de nos publics, qu'ils soient salariés ou entrepreneurs.

En écho à ce qui a été dit précédemment, les enjeux tiennent en trois mots clés. La loi est :

- ✧ *majeure* – par son ampleur ;
- ✧ *inédite* – par la vitesse de mise en œuvre requise auprès des différentes parties prenantes de la formation professionnelle continue (FPC). L'impact du changement ne concerne pas simplement les entreprises ou les relations salariés / employeurs ; c'est tout l'écosystème de la FPC qui est concerné, en termes de gouvernance, d'économie et de relations entre les différents acteurs ;
- ✧ *gigantesque* – au regard des transformations qu'elle engendre, et nous n'en sommes qu'au début. 2015 a été la première année de la mise en œuvre d'un nouveau paradigme.

Les éléments qui évoluent

Au niveau des relations employeur / salarié

Les relations sont renforcées, sur le plan collectif et individuel :

- au niveau collectif, l'ambition de la nouvelle loi est de faire de la formation professionnelle un élément central du dialogue entre les partenaires sociaux ;
- au niveau individuel, l'entretien individuel a une influence sur la relation employeur / salarié. Il peut être considéré comme un outil d'évolution professionnelle et de lisibilité de la situation présente et future.

Les obligations financières

On passe d'une contribution fiscale unique à une cotisation qui se décline en trois volets :

- une contribution légale ;
- une contribution conventionnelle, correspondant à l'investissement consenti par la branche pour la formation professionnelle continue dans son secteur ;
- enfin, chaque entreprise, quelle qu'en soit la taille, a la liberté d'investir à titre spécifique sur les projets de formation, le développement et l'évolution des compétences de ses salariés.

Les droits nouveaux pour les salariés et demandeurs d'emploi

Le Compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au Droit individuel à la formation (DIF). On a en effet observé, ces dernières années, que seuls 5% des salariés utilisaient le DIF au plan national, pour des formations qui, le plus souvent, n'avaient pas vocation à sécuriser les parcours professionnels. La durée moyenne d'une telle formation était de 22 heures. A travers le CPF, le pari est de flécher ce dispositif vers des formations de longue durée à visée qualifiante, au bénéfice de la sécurisation du parcours des salariés et des demandeurs d'emploi.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) renvoie au fait que l'environnement socioéconomique a fortement évolué ces dernières décennies. Aujourd'hui, un actif est amené, en moyenne, à changer d'emploi 4,5 fois au cours de sa carrière, alors que la génération de ses parents le faisait seulement 1,5 fois. Dans ces conditions, les outils de la formation professionnelle doivent s'ajuster au nouveau contexte d'emploi.

Dans notre secteur, il est essentiel de garantir des droits à la formation professionnelle aux salariés intermittents du spectacle, équivalents à ceux des permanents. A cette fin, les partenaires sociaux ont garanti cette continuité à travers l'accord du 25 septembre 2014, issu de la loi du 5 mars, en adaptant les contours de l'accès à la formation au nouveau cadre législatif.

Les dispositifs particuliers connexes à la loi du 5 mars

Ils sont contractualisés entre l'État et la profession.

La branche du spectacle vivant propose un dispositif spécifique sur trois ans, l'EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences). La branche s'est engagée, avec le ministère du Travail et le ministère de la Culture, à mettre en place des actions destinées à sécuriser les emplois et à apporter un appui aux entreprises.

L'EDEC se compose de deux volets :

- un appui conseil aux petites entreprises du spectacle vivant les accompagne sur trois dimensions : l'économie, les ressources humaines et la gestion. C'est une prestation gratuite pour toutes les entreprises ayant au minimum trois ans d'existence et employant moins de onze salariés (toutes formes statutaires confondues). Cet appui est assuré par un certain nombre de prestataires retenus au niveau national ;
 - un appui aux individus, sous la forme d'un bilan de compétences dédié aux métiers du spectacle vivant, est ouvert à tous les salariés du secteur, qu'ils soient permanents ou intermittents. Cet appui peut intervenir en complément du Conseil en évolution professionnelle.
- Pour l'appui conseil aux petites entreprises du spectacle vivant dix-sept partenaires sont accrédités au plan national, pour l'Île de France et les régions. Pour le bilan de compétences du spectacle vivant, trente-sept partenaires ont été retenus pour l'ensemble du territoire.

Le site internet de l'AFDAS possède une rubrique entièrement dédiée à l'EDEC. Vous y trouverez des informations, ou pourrez y faire une demande dématérialisée pour bénéficier de ces prestations.

En conclusion

Les enjeux qui concernent la réforme de la formation professionnelle appliquée au spectacle vivant sont sensiblement les mêmes que ceux des autres branches, mais intègrent aussi les particularités intrinsèques à son économie.

Notons que la branche du spectacle vivant compte plus de 18 000 entreprises recensées ; 92% d'entre elles sont des micro-structures de moins de 10 salariés. Parmi les 18 000, 54% n'ont même aucun salarié permanent.

Par ailleurs, les ressources de l'AFDAS sont de l'ordre de 232 millions. Le spectacle vivant apporte à l'AFDAS 38 millions d'euros de ressources annuelles. Parmi ces 38 millions, 15 millions le sont au titre des salariés permanents et 23 millions pour les intermittents du spectacle.

La branche du spectacle vivant a dépensé 19 millions en 2015 pour la formation de ses permanents. Comment peut-elle ainsi dépasser le montant des ressources apportées ? Grâce à la solidarité inter-branches existant au sein de l'AFDAS, qui comporte dix branches professionnelles et à la mutualisation de leurs fonds.

Modératrice :

Véronique BERNEX, responsable du service juridique du Centre national du Théâtre

Intervenants :

Michel BEREZOWA, administrateur du théâtre des Quartiers d'Ivry, Centre dramatique national du Val de Marne

Élodie LOMBARDO, directrice du développement de la formation et des partenariats entreprises - Afdas

Véronique Bernex, responsable du service juridique du Centre national du Théâtre

Remarques préliminaires :

Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle des salariés permanents (CDI ou CDD de droit commun) sont fixées par le code du travail (CT) et l'accord professionnel du spectacle vivant du 19 décembre 2014 (étendu par arrêté du 23/12/2015)⁵.

Introduction

La réforme entend responsabiliser davantage l'employeur, mais force est de constater que les résistances sont nombreuses :

- la réglementation est difficile à appréhender,
- contrairement à d'autres secteurs d'activités, la nécessité de se former n'apparaît pas toujours comme une évidence pour les employeurs comme pour les salariés du spectacle,
- dans un cadre budgétaire contraint les dépenses liées à la formation professionnelle ne paraissent pas prioritaires,
- et qui au sein des équipes généralement réduites peut et doit se charger de cette question ?

Le but de cet atelier est de présenter les obligations de l'employeur vis-à-vis de ses salariés permanents et des instances représentatives du personnel mais aussi de s'interroger plus fondamentalement sur son rôle et sur la stratégie qu'il peut déployer eu égard au nouveau principe de contribution volontaire. Ceci afin de rendre plus concrète et intelligible la réforme, et d'inviter l'employeur à s'en saisir plutôt que de la subir.

Michel Berezowa, en tant qu'employeur d'un Centre Dramatique National, en quoi selon vous la formation professionnelle des salariés est-elle un enjeu majeur pour les entreprises du spectacle vivant ? Et en quoi cette réforme peut-elle changer l'approche que les employeurs ont de la formation professionnelle ?

⁵ La participation au financement de la formation professionnelle est prévue aux articles L6331-1 à 2, L6331-9, L6322-37 du CT, et au titre III de l'accord professionnel ; L'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi est prévue aux articles L6321-1 à 2 et L6312-1 du CT, et à l'article 2.3 de l'accord ; L'entretien professionnel est fixé aux articles L6315-1 du CT et 1.3.1 de l'accord ; Le plan de formation soumis aux représentants du personnel est prévu aux articles L2321-1, L2323-8, L2323-15 à 19 CT, à l'article 2.3 de l'accord et au Titre V de l'accord. Les salariés intermittents du spectacle embauchés en CDD d'usage relèvent d'un accord et d'un régime spécifiques qui leur permet d'activer eux-mêmes leurs droits à formation en période non travaillée, cf. atelier D.

Michel Berezowa, Administrateur du théâtre des Quartiers d'Ivry, Centre dramatique national du Val de Marne

Vaste question. Avant d'y répondre, je me permets une introduction générale. De nombreuses qualités ont été évoquées pour qualifier cette réforme. Il est évident, en tout état de cause, que c'est une réforme d'ampleur, qui a essayé de corriger certains dysfonctionnements anciens.

J'ai rejoint le spectacle vivant voilà une quinzaine d'années. Ce sujet soulève exactement les mêmes difficultés pour les autres branches ; il nous est donc difficile, de même, de nous en emparer.

J'ajouterais que les employeurs ont eu du mal à gérer la réforme de 2004, et que, au moment où ils ont vu arriver celle de 2009, ils en étaient souvent restés à la précédente, surtout dans les petites structures. Il faut être conscient de ces difficultés.

Malgré tout, si chaque employeur et chaque salarié ne se saisissent pas des perspectives offertes, il va être difficile de faire fonctionner le dispositif.

L'avantage de cette réforme réside dans le fait que, aujourd'hui, **nous voyons arriver le salarié en tant qu'individu, en tant que sujet acteur de sa formation, de son projet**. Il est important que les structures puissent construire leur projet, et construire avec le salarié. Ce sera un élément clé de la réussite si ces deux histoires spécifiques (celle du salarié dans son parcours ; celle de la structure) parviennent à se rejoindre et à s'écrire ensemble.

1. LA RELATION AUX IRP (INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL)

Véronique Bernex

Élodie LOMBARDO, quel est votre rôle à l'AFDAS vis-à-vis des entreprises ?

Elodie Lombardo, directrice du développement de la formation et des partenariats entreprises - Afdas

Je suis en charge du développement de la formation et des partenariats entreprises à l'AFDAS. Une partie de notre fonction concerne la formation et l'ingénierie pédagogique. Le partenariat entreprises s'intéresse à l'accompagnement des structures d'Ile-de-France, et j'ai un homologue sur le reste du territoire. L'Ile-de-France pèse pour moitié dans la collecte côté entreprise

Véronique Bernex

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des IRP ?

Elodie Lombardo

Avec la réforme, le dialogue social a un rôle plus important pour les employeurs ; ce qui signifie concrètement que les employeurs doivent se rapprocher de leurs élus du personnel pour travailler avec eux sur toute la démarche liée aux compétences dans l'entreprise, c'est-à-dire pour la mise en place des entretiens professionnels et la déclinaison des plans de formation.

L'employeur de plus de 50 salariés est dans l'obligation de mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise une base de données économiques et sociales (BDES), appelée communément *base de données unique* (BDU),⁶ qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation dans l'entreprise. Comme le dialogue social est renforcé au sein de

⁶ Art. L 2323-8 du Code du travail.

l'entreprise, et que l'État exerce moins son contrôle (le paiement d'une taxe en cas de non financement d'actions de formation n'existe plus depuis la loi de 2014 et la déclaration fiscale 2483 a été supprimée), ce sont les élus du personnel qui prennent le relais au sein de l'entreprise pour s'assurer que tout est mis en œuvre pour accompagner les collaborateurs. La BDU doit être présentée tous les deux ans ; elle permet d'animer la discussion au cours des CE (Comité d'entreprise) ou des réunions avec la Délégation unique du personnel (DUP).

En règle générale, on fait le point en fin d'année avec les collaborateurs pour savoir quels vont être les besoins l'année suivante. Ce qui implique que, pour des besoins en année n , on ait fait le point avec les élus du personnel en $n-1$, avec des orientations stratégiques définies en septembre. Il est essentiel que le dialogue corresponde précisément aux besoins de votre entreprise et à ses contraintes. Auparavant, vous aviez des dates obligatoires. A présent, l'important est d'ouvrir ce dialogue et de l'adapter à votre saisonnalité : par exemple, appliquer le plan de formation aux périodes de moindre activité, et rencontrer les salariés et les élus à ce moment-là.

Véronique Bernex

Michel Berezowa, comment mettez-vous en place la relation avec les IRP, à quelle période, et quelle relation de va-et-vient instaurez-vous ?

Michel Berezowa :

Il est bon de préciser que c'est une obligation⁷, même s'il paraît totalement naturel de rencontrer les délégués du personnel ou le CE pour fixer les orientations en termes de formation. Attention : ce ne sont que des prérogatives de consultation, mais c'est le lieu d'un échange qui peut être constructif. Nous ne restons pas tenus par ce qui est préconisé par les délégués du personnel, parce que, inévitablement, nos volontés et contraintes sont différentes.

En termes formels, une première réunion a lieu pour parler de ce qui s'est fait l'année précédente. La deuxième réunion se tient avant le 31 décembre pour parler du plan de formation à mettre en place en $n+1$. Il faut voir ces rencontres comme des moments intéressants pour les deux parties et non comme des formalités pesantes.

Véronique Bernex

Comment la BDU se matérialise-t-elle ?

Elodie Lombardo

En clair, cela peut être un simple tableau Excel, qui répertorie les éléments relatifs à l'emploi et à la formation des salariés, à exposer pendant l'échange avec les élus. Cet échange, comme le rappelait Michel Berezowa, est consultatif : l'employeur a l'obligation de le mettre en place, mais il reste maître de la décision pour la formation et les actions afférentes. Il est important aussi car les élus sont des partenaires qui vont expliquer les mesures aux salariés. L'échange a lieu en amont et en aval, et c'est pourquoi ce partenariat doit se créer dans le temps ; les IRP constituent un relais de l'employeur auprès des salariés.

⁷ Chaque année, le comité d'entreprise (ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel) doit être informé et consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, articles L2323-15 à L2323-19 du Code du travail.

Michel Berezowa

C'est également l'occasion d'être factuel sur le domaine de la formation professionnelle. En effet, ce sujet nourrit beaucoup de fantasmes chez les salariés, notamment en termes budgétaires ; c'est par conséquent l'occasion de rappeler que les budgets sont extrêmement contraints par rapport aux coûts de formation.

Elodie Lombardo

A l'occasion du rendez-vous avec les élus, il est très important de **réfléchir à la manière de prioriser l'ensemble des actions à mener pour les collaborateurs**. Les budgets sont en effet limités ; ceci implique de faire des choix, d'arbitrer entre les uns et les autres, au regard de l'activité de l'entreprise.

2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'ETAT DES LIEUX DU PARCOURS DU SALARIE

Elodie Lombardo

L'entretien professionnel est la nouveauté de cette réforme. Son objectif est d'institutionnaliser un rendez-vous biennal entre l'employeur et le salarié. Cela existait déjà sous la forme de l'entretien annuel qui avait pour but de travailler sur la performance du collaborateur. Avec l'entretien professionnel, il s'agit cette fois de se pencher sur son projet professionnel.

Le salarié est seul à même de se projeter sur son avenir professionnel, et l'employeur est là pour l'accompagner dans cette réflexion à cinq, dix, quinze voire vingt ans. Or, pour un salarié, il est extrêmement compliqué de se projeter. C'est pourquoi cet outil a été mis en place. Le salarié doit se prendre en main et réfléchir à son avenir. L'employabilité peut se développer d'abord sur le poste de travail, en développant les compétences pour suivre l'activité. A ce niveau, l'employeur ou le manager peut vraiment apporter un plus, car il maîtrise la connaissance de son environnement. En revanche, si les projections concernent l'extérieur de l'entreprise, c'est plus délicat.

Plusieurs rendez-vous sont obligatoires :

- L'entretien professionnel a lieu **tous les deux ans**, pour faire le point sur les perspectives d'évolution et qualifications. Il doit aboutir à un document signé, qui sera en possession des deux parties.
- **Tous les six ans**, un état des lieux du parcours du salarié doit être fait, et deux cases sur trois doivent être cochées : le salarié a du suivre au moins une action de formation dans les six dernières années ; ou avoir acquis des éléments de certification de la formation ; ou avoir connu une progression salariale ou professionnelle.

Véronique Bernex

L'accord de branche fait de l'entretien professionnel et de l'état des lieux du parcours du salarié une obligation assortie d'une sanction pour les entreprises de plus de cinquante salariés. Michel Berezowa, comment rendre une obligation légale intéressante pour l'employeur et pour le salarié ?

Michel Berezowa

En effet, les entreprises de plus de cinquante salariés doivent abonder de vingt heures le compte personnel de formation (CPF) du salarié si au moins deux des critères sur les trois cités ci-dessus ne sont pas remplis au bout de six ans. Néanmoins, il est évident que le juge sera tout à fait libre d'apprécier les contentieux, et que, dans un souci d'équité, on risque une sanction, même en tant que structure de moins de cinquante salariés. Il faut raisonnablement mettre toutes les structures, quelle que soit leur taille, dans le même état d'esprit.

Je reste résolument optimiste sur l'entretien professionnel : il doit être un moment d'échange et de

communication fort entre employeur et salarié, et le salarié doit s'en saisir. C'est un outil utile, si on comprend son enjeu et s'il est mis en œuvre dans un cadre d'échange, pour rappeler que nous avons parfois des histoires communes à écrire.

Nous parlions du projet professionnel du salarié. Il s'avère que tous les salariés qui se présentent à l'entretien n'ont pas nécessairement de projet professionnel, à tel moment de leur histoire (selon leur situation familiale, leur état de santé, etc.). Sous réserve de la vie privée, ce sont des choses à débattre très librement et cela ne peut pas être une injonction. Cela peut signifier aussi qu'il s'exprime sur son poste actuel, sur la façon dont il envisage l'évolution de ce poste et de ses compétences, les ajustements dont il aurait besoin. A contrario, ce peut être aussi un vrai projet professionnel construit.

Peut-être suis-je naïf, mais je suis persuadé que, à partir du moment où on libère cette parole, on peut entendre beaucoup de choses, et que de nombreux salariés de nos structures ont des projets, développent des idées, mais souvent n'osent pas en parler car nous avons du mal, parfois, à envisager la mobilité, y compris externe. L'accord cadre du spectacle vivant dit très clairement que nous devons aussi accompagner les mobilités externes. Certaines structures ne peuvent pas offrir de perspectives d'évolution à leurs salariés, et nous devons donc réfléchir : comment les histoires des salariés peuvent-elles suivre des chemins différents, tout en déployant un projet professionnel ? Je préfère une équipe de salariés épanouis parce qu'ils ont des projets professionnels, quitte à se dire que dans deux ou quatre ans, le collaborateur va évoluer et partir. Il aura pu donner le meilleur, et nous l'aurons accompagné sur un bout de chemin. Si nous n'en discutons pas, il peut arriver aussi que se produisent des départs inopinés, voire difficiles à digérer. Donc, parlons-en, mettons-nous autour d'une table, en respectant le formalisme prédéfini, mais aussi d'une manière libre pour poser la question des perspectives d'évolution professionnelle ; je pense que nous sommes susceptibles d'entendre des propos surprenants et intéressants.

En revanche, il est très important de dissocier l'entretien professionnel de l'entretien d'évaluation, et, s'ils se font successivement, il faut *a minima* marquer un temps d'arrêt et indiquer explicitement le passage de l'un à l'autre. La disposition légale stipule clairement qu'on ne doit pas mélanger les deux types d'entretien.

Véronique Bernex

Existe-t-il à l'heure actuelle une matrice de construction de l'entretien professionnel ? Si ce n'est pas le cas, à qui peut-on confier ce travail ?

Elodie Lombardo

L'Afdas a édité un guide de l'entretien professionnel pour les employeurs⁸, qui récapitule l'ensemble du dispositif dans son formalisme, avec un exemple de formulaire, dont vous pouvez vous inspirer. A travers cet entretien, il s'agit avant tout de créer le dialogue.

Véronique Bernex

Qui peut être l'interlocuteur du salarié pour cet entretien professionnel ?

Michel Berezowa

Tout dépend de la taille de la structure. Dans les très petites entreprises, c'est l'administrateur ou le

⁸ <https://www.afdas.com/documents/formulaires-afdas-et-note-dinformation/entreprises/ressources/entretien-professionnel>

responsable administratif, qui va avoir la vision transversale nécessaire pour la mise en œuvre. Dans des structures plus importantes, face à des services structurés comme tels, il est bon que le responsable de service fasse passer l'entretien, simplement parce qu'il est au contact personnel du salarié, au quotidien.

Il faudra veiller aussi à transmettre l'information et la formation nécessaires aux responsables de service pour qu'ils tiennent cet entretien de manière efficace. Pour cela, il faut fournir des pistes, remplir des matrices, mais ce formalisme a des limites.

Véronique Bernex

Faut-il recourir à des consultants extérieurs ?

Michel Berezowa

Cela dépend des moyens et du niveau de ressources de la structure. Dans le spectacle vivant, nos budgets sont contraints. Il est absolument exclu de se charger d'un coût supplémentaire pour déléguer les entretiens professionnels à un consultant extérieur. Cela présenterait bien sûr l'avantage de sortir le salarié de son contexte, pour l'écouter de manière plus indépendante, mais il ne faudrait pas non plus retomber dans un ersatz à mi-chemin entre entretien professionnel et bilan de compétences. De plus, c'est le bon moment pour entendre des éléments de la part du salarié et pour lui communiquer des informations sur l'activité et l'histoire à écrire, même si la prospective est toujours un peu compliquée. Gardons-le plutôt en interne, et profitons de l'occasion.

Elodie Lombardo

Le choix d'internaliser ou d'externaliser est lié à la taille de la structure. Ayant observé tous les cas de figure, globalement, je pense qu'il est important que cela reste en interne, pour maîtriser ce qui se passe dans la relation entre les collaborateurs et l'administrateur. Comme le soulignait Michel Berezowa il faut s'assurer que, si c'est le management intermédiaire qui prend l'entretien en charge, tous les managers jouent le même rôle et aient la même ouverture, et que le salarié ait vraiment l'opportunité de s'exprimer sur son emploi et son évolution.

Véronique Bernex

C'est une obligation légale depuis le 7 mars 2016, mais mieux vaut prendre le temps d'y réfléchir et de l'adapter à la structure ?

Michel Berezowa

Pas d'urgence, car c'est une disposition à construire et il faut prendre le temps.

Les entretiens d'évaluation pourraient avoir lieu en fin ou en début d'année, pour des raisons stratégiques. Et les entretiens professionnels pourraient se dérouler plutôt en été ou à la rentrée : la saison est terminée et on a le temps de se rencontrer sereinement, sans mélanger les genres.

Véronique Bernex

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans, mais aussi quand le salarié revient d'une longue absence. Concrètement, que fait-on de cet entretien, quelles en sont les conclusions... ?

Michel Berezowa

C'est une disposition qui se met en place, sur laquelle nous n'avons pas encore suffisamment de recul. Auparavant il pouvait avoir lieu au cours d'un repas ; désormais, il devient l'objet d'une procédure assez formelle, dont il faut tirer un compte-rendu précis, co-signé, dont on remet un exemplaire au salarié.

L'objectif est vraiment de travailler sur les perspectives d'évolution, et cela doit se faire en parallèle avec la construction du plan de formation, qui doit tenir compte de l'articulation entre le projet de la

structure et celui des salariés. En interne, les conclusions de l'entretien professionnel peuvent notamment nourrir le plan de formation. Si c'est un projet de mobilité externe ou de reconversion, à nous de travailler pour que ce projet se déploie dans les meilleures conditions.

Véronique Bernex

Peut-on parler de tout ?

Michel Berezowa

L'entretien doit être très ouvert, même s'il doit être préparé, de part et d'autre. Il faut laisser au salarié le temps de le préparer, ou d'y réfléchir. On préconise donc un mois de délai entre la convocation et l'entretien. C'est aussi l'occasion de réunir les éléments dont on dispose sur le salarié : sa date d'entrée, son parcours, les formations qu'il a suivies, etc. Gardons aussi à l'esprit que l'entretien a une finalité : les perspectives d'évolution, les qualifications, l'emploi. Pour certains salariés, il faudra peut-être libérer la parole, les mettre en confiance. Il y a donc un volet psychologique de l'entretien professionnel à développer.

Elodie Lombardo

Michel a bien exprimé la nécessité d'acculturer les collaborateurs et l'ensemble de l'entreprise à la démarche de l'entretien, pour en tirer le meilleur au cours des échanges.

3. CONTRIBUTION OBLIGATOIRE ET FINANCEMENT VOLONTAIRE : COMMENT SE SAISIR DU NOUVEAU CADRE ?

Véronique Bernex

Elodie Lombardo, pouvez-vous nous expliquer les grands principes du financement de la formation professionnelle dans le spectacle vivant ?

Elodie Lombardo

Ce tableau de l'AFDAS récapitule, selon la taille de l'entreprise, l'ensemble des contributions légales et conventionnelles du spectacle vivant et leur répartition sur les différents dispositifs (plan de formation légal en marron, plan de formation de la branche en rose, professionnalisation en bleu).

	1 à 9	10 à 49	50 à 299	300 et +
		0,15 FPSPP	0,20 FPSPP	0,20 FPSPP
Dispositifs employeurs	0,40 Plan	0,20 Plan 0,30% PFB 0,30 Prof.	0,10 Plan 0,30% PFB 0,30 Prof.	0,30% PFB 0,40 Prof.
	0,25% plan			
	0,30% PFB			
	0,15 Prof.			
Dispositifs salariés & DE	0,20% CIF	0,20 CPF 0,15 CIF	0,20 CPF 0,20 CIF	0,20 CPF 0,20 CIF
	1,30%	1,30%	1,30%	1,30%

La dernière partie du tableau est liée au congé individuel de formation et au compte personnel de formation. Elle est distincte car le CIF et le CPF relèvent de l'initiative du salarié (cf. atelier C) alors que le plan légal de formation, le plan conventionnel, et la professionnalisation sont à l'initiative de l'employeur.

La richesse de l'accord signé au niveau du spectacle vivant tient au fait que la contribution est de 1,3% de la masse salariale, quelle que soit la taille de l'entreprise, alors que la loi fixe la contribution à 0,55% pour les moins de 10 salariés et à 1% pour les plus de 10 salariés.

Michel Berezowa

Nous avons eu une politique très volontariste dans la branche du spectacle vivant : en convenant d'une sur cotisation par rapport à la loi, le secteur du spectacle vivant dépasse une vision strictement budgétaire de la formation professionnelle. Il était important pour la branche de constater que nous étions descendus très bas en termes de dispositions légales, et qu'il ne fallait pas rester dans cette situation, sous peine de rencontrer ensuite des difficultés ingérables au niveau de la formation dans notre branche.

Toutes les structures cotisent dorénavant sur 1,3% de la masse salariale, ce qui ne représente pas un gros effort pour les structures de taille moyenne, qui passent de 1% à 1,3%. En revanche, les TPE passent de 0,55% à 1,3%, ce qui est beaucoup plus significatif.

Véronique Bernex

La branche prévoit donc une cotisation plus importante que la cotisation légale. La loi donne également compétence à l'OPCA (l'AFDAS dans le spectacle) pour collecter les contributions « volontaires ». De quoi s'agit-il ?

Elodie Lombardo

Trois types de contributions existent :

- Les versements «légaux » par taille d'entreprises sur la base de la contribution unique prévue par la loi du 5 mars (les 0,55% et 1% prévus par la loi).
- Les versements supplémentaires de types «conventionnels » consécutifs à un accord de branche, ayant pour objet la mise en œuvre de la politique de branche (la différence entre 0,55% pour les moins de 10 salariés ou 1% pour les plus de 10 salariés et 1,3% pour toutes les entreprises du spectacle).
- Les versements supplémentaires de type «volontaires » sont également possibles pour toute entreprise, quel que soit son effectif et dès lors qu'elle a des besoins de financement supérieurs à ces budgets légaux (ex. choix de cotiser sur 1,6% au lieu des 1,3% de la branche).
-

Véronique Bernex

Contrairement aux contributions légales et conventionnelles, la contribution volontaire n'est pas perdue si elle n'est pas utilisée par l'employeur pendant l'année.

Elodie Lombardo

Oui, cette contribution volontaire est le pré carré de l'entreprise, à la différence des autres, qui sont mutualisées. Elle est dédiée à l'entreprise, ce qui signifie que, lorsqu'elle n'est pas entièrement utilisée au cours de l'année (parce que les projets sont décalés dans le temps, du fait de la non disponibilité du formateur ou du collaborateur), elle reste disponible ultérieurement.

Véronique Bernex

Justement essayons d'y voir plus clair sur les enveloppes disponibles en fonction de chaque dispositif (plan de formation légal, plan de formation de branche, professionnalisation).

Elodie Lombardo

En fonction de la taille de l'entreprise, les sommes disponibles pour l'entreprise sont différentes. En effet, le Conseil de gestion de l'Afdas (les représentants de salariés et d'employeurs) a réfléchi à des dispositions différentes tenant compte de réalités différentes : pour les TPE (très petites entreprises), cotiser sur 1,3% de la masse salariale ne donne pas forcément accès à des actions de formation. Or il est dommageable de contribuer sans pouvoir avoir recours à ce budget. D'où la mise en place de planchers.

LE PLAN DE FORMATION LEGAL DES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES⁹.

A moins de onze salariés, l'Afdas réfléchit en termes d'enveloppe, dans la mesure où les montants collectés ne sont pas suffisants pour mettre en place des actions de formation.

Masse salariale	Plafonds annuels / entreprise
< à 20 000	1 150 €
Entre 20 000 et 80 000	1 950 €
Entre 80 000 et 140 000	3 050 €
> 140 000	3 850 €

Par exemple, avec 1 150 €, on peut proposer une action de formation de deux à trois jours à un collaborateur ; *a fortiori* avec 3 000 €.

Si l'entreprise a besoin de ressources complémentaires elle peut prendre :

- sur les autres dispositifs en fonction du projet (ex Période de Professionnalisation),
- sur des versements volontaires.

C'est ce que l'on appelle le multi financement, néanmoins les entreprises de – de 11 salariés (contrairement à celles de plus de 11 salariés) ont une contrainte liée au taux horaire de prise en charge limité à 60€ de l'heure.

A cela s'ajoutera le plan conventionnel que nous examinerons plus loin.

LE PLAN DE FORMATION LEGAL DES ENTREPRISES DE 11 A 299 SALARIES

Pour les entreprises de plus de onze salariés, les sommes disponibles correspondent au montant versé, auquel sont soustraits les frais de gestion (qui permettent des services associés). En cotisant sur des masses salariales plus conséquentes, l'entreprise peut en effet disposer d'un budget plus conséquent permettant effectivement le financement d'actions de formation.

- Chaque entreprise dispose d'un droit de tirage égal à 90% de sa contribution.
- Les actions finançables sur ce budget répondent aux critères d'imputabilités habituels¹⁰.
- Si l'entreprise a besoin de ressources complémentaires elle peut prendre :
 - sur les autres dispositifs en fonction du projet (ex Période de Professionnalisation),
 - sur des versements volontaires.

⁹ L'article 15 de la loi de finances pour 2016 du 29/12/2015 ainsi que l'article 80 de la loi Travail du 8/08/2016 ont modifié le seuil en le portant de 10 à 11 salariés.

¹⁰ Une action de formation est dite imputable si elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue (article L6313-1 du code du travail) et si elle répond à des critères précis, de programme préétabli, d'objectifs déterminés, de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que d'évaluation (article L6353-1 du code du travail et décret n°2015-790 du 30 Juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue).

LE PLAN DE FORMATION DE LA BRANCHE SPECTACLE VIVANT (PLAN DE FORMATION CONVENTIONNEL)

Le plan de formation de branche vient en appui du plan légal. Dans notre jargon, nous parlons de **droit de tirage**. L'accord du spectacle vivant prévoit une contribution conventionnelle de 0,30% du plan de formation de branche et un budget par entreprise plafonné à 110% de la contribution plus 1300 euros. Cette enveloppe accroît l'opportunité de développer les compétences des salariés. Cependant, il faut être précis : cet argent sert exclusivement à développer des compétences choisies par la branche, considérées comme nécessaires à l'activité. Ceci concerne un certain nombre de formations fléchées : celles en lien avec la communication, avec la sécurité et la prévention des risques, les techniques du spectacle, la gestion... Et s'il n'y a pas suffisamment d'argent au niveau conventionnel, on prendra sur le plan de formation légal.

Dans le tableau AFDAS suivant se trouvent les actions pouvant entrer dans le plan de formation de branche :

- ✓ **Communication** (*booking, diffusion spectacle, outils web communication, ...*)
- ✓ **Sécurité** (*SSIAP, CACES, recyclage, travail en hauteur,*)
- ✓ **Prévention des risques liés à l'exercice des métiers** (*gestes & posture, techniques Alexander, Feldenkrais, Pilates, la santé du musicien d'orchestre*)
- ✓ **Gestion** (*droits de contrats, propriété intellectuelle, comptabilité, ...*)
- ✓ **Artistiques** (*pratique d'interprétation artistique, actions éducatives et pédagogiques dans les orchestres*)
- ✓ **Prévention** (*CCP gestion sonore, ccp fondamentaux de la prévention des risques prof. dans le SV, risques psycho-sociaux, ...*)
- ✓ **Technique du spectacle** (*autocad, consoles automatisées et projecteurs asservis,*)

LA PROFESSIONNALISATION

Une partie de la contribution de l'entreprise est dédiée à la professionnalisation, et ce à deux titres : d'une part le contrat de professionnalisation¹¹, d'autre part la période de professionnalisation.

Cette période est destinée aux collaborateurs en CDI ou en CDD ; sa durée est de 70 heures à effectuer sur douze mois maximum, et concerne :

- les formations diplômantes qui figurent au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- les formations qui donnent lieu à un Certificat de qualification Professionnelle (CQP) créé par la

¹¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation>

branche spectacle vivant,

- les formations qualifiantes reconnues par une convention collective,
- les formations qui permettent l'accès à une certification inscrite à l'inventaire,
- les formations permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Avec la réforme, la période de professionnalisation ne se limite pas uniquement au parcours de formation de 70 heures (soit dix jours). Les formations qui relèvent de « l'inventaire » peuvent en effet se réaliser sur ce dispositif, sans mettre à mal les besoins du service¹². La liste est disponible sur afdass.fr, elles concernent les langues, la bureautique et, bien sûr, la sécurité.

Le plafond annuel par entreprise pour la période de professionnalisation est de :

1 000 € + 40 % de la contribution pour les entreprises de 10 salariés et plus ;

2 000 € + 40 % de la contribution pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Michel Berezowa

Nous ne pensons pas suffisamment à la période de professionnalisation, et c'est vraiment dommage. C'est quelque chose qui marche bien car, justement, nous ne l'avons pas en tête, et que des moyens existent sur cette ligne. Il faut insister là-dessus.

Les 70 heures de formation représentent une durée intéressante quand nous voulons faire évoluer quelqu'un sur un certificat « ressources humaines » ou « compta », par exemple. De plus, on trouve facilement les dix jours de formation sur une période plus ou moins longue.

Véronique Bernex

Au travers du plan de formation légal, du plan de formation conventionnel et de la professionnalisation, l'employeur dispose donc de différents budgets de formation plus ou moins contraints dans leur utilisation.

Elodie Lombardo

Quand vous réfléchissez aux compétences à accroître chez les collaborateurs, vous identifiez certaines formations. En fonction des thèmes, vous orientez votre demande sur le conventionnel ou sur le légal, ou encore sur la période de professionnalisation. Trois budgets différents sont donc mobilisables pour le développement de compétences des collaborateurs ; il s'agit d'utiliser les fonds pertinents en fonction des sujets de formation ; et bien sûr de tout utiliser.

Véronique Bernex

Il paraît donc essentiel d'être en contact direct avec les interlocuteurs de l'Afdas pour comprendre l'articulation des différents budgets disponibles ?

Michel Berezowa

C'est essentiel. Souvent, c'est le conseiller Afdas qui vous indiquera l'articulation du budget, en fonction de ce qui est disponible mais aussi des impératifs de la structure : de nombreuses structures sont classées ERP (établissement recevant du public), et doivent répondre aux obligations de formation en matière de sécurité et d'accueil du public. D'où l'intérêt, stratégiquement, de construire un plan de formation prévisionnel en fonction de ses priorités (êtes-vous ERP ou non?) et de se mettre en rapport avec le conseiller Afdas qui sera en mesure de flécher au mieux vos actions et de voir si elles sont possibles ou non.

¹² Cf art. D6324-1 du Code du travail.

Véronique Bernex

Les plans de formation légaux et conventionnels ainsi que la période de professionnalisation, s'ils ne sont pas utilisés, sont perdus pour l'entreprise. Mais ils peuvent bénéficier à d'autres : c'est ce que l'on nomme les fonds mutualisés ?

Elodie Lombardo

En effet, les budgets sont perdus pour l'entreprise s'ils ne sont pas utilisés au cours de l'année, et reviennent donc dans un pot commun. C'est justement parce que certaines entreprises consomment moins que d'autres que d'autres bénéficieront d'enveloppes plus conséquentes, et que nous pouvons les accroître d'année en année. Pour autant, j'insiste : l'objectif est d'utiliser cet argent, qui est disponible pour le projet de formation de la structure. Il est important que les collaborateurs développent leurs compétences, car cela permet à la fois de faire progresser l'activité et de motiver les salariés.

Michel Berezowa

Parmi les dysfonctionnements structurels repérés par les rapports du Sénat et de l'Assemblée nationale, nous savons en effet que les grandes entreprises profitent des fonds que les petites et très petites entreprises n'utilisent pas, à une hauteur considérable. Trente millions seraient ainsi transférés des petites entreprises vers les grandes. Nos budgets ne sont pas très conséquents – 1,3% de la masse salariale c'est peu – mais il est important de s'en emparer. Les conseillers de l'Afdas sont les premiers à venir chez nous pour discuter de la mise en place optimale du plan de formation et de son financement. Si la contribution est de 2 000 € et que le plan de formation atteint 3 500 €, les conseillers Afdas seront plus aidants avec une structure qui a mis en place un véritable plan de formation, qu'avec une structure qui s'en inquiète au cours du dernier trimestre...

Véronique Bernex

Concrètement, cela signifie contacter l'Afdas, demander les budgets et les sommes disponibles, et interroger sur les catalogues disponibles dans le cadre de la mutualisation.

Elodie Lombardo

Effectivement. Tous les employeurs ont un numéro d'adhérent, ainsi qu'un mot de passe pour aller sur un espace individualisé sur afdass.fr, où sont disponibles l'ensemble des enveloppes. Cela est nécessaire à la maîtrise des budgets.

Ensuite, il ne suffit pas de connaître le montant dont on dispose ; il faut aussi savoir ce qu'on veut en faire, comment orienter et prioriser. Le contact avec l'Afdas est également nécessaire pour que nous puissions orienter au mieux des intérêts et de l'argent disponible.

Question du public:

Dans le cadre d'une TTPE (très très petite entreprise), c'est-à-dire d'une masse salariale inférieure à 20 000 €, l'employeur peut-il faire financer une formation, et le cas échéant, dans le cadre de quel dispositif ? En l'occurrence, une formation pour le développement de la structure ?

Valérie Schaekowicz, Directrice des opérations à l'AFDAS

Les entreprises dont les masses salariales sont inférieures à 20 000 € ont accès à plusieurs dispositifs (tous énumérés sur le site de l'Afdas) :

- le plan de formation légal classique vous ouvre droit à un forfait annuel de 1 150 € par an ;
- s'y ajoute le plan de formation de branche du spectacle vivant, c'est-à-dire les actions définies comme prioritaires par les représentants du conseil paritaire et par la CPNEF-SV ;

- en outre, l'appui-conseil aux très petites entreprises de l'AFDAS s'adresse précisément à vous¹³ (voir le site Internet de l'AFDAS).

Question du public:

Une compagnie de Bretagne qui, en année n-1, n'a embauché que des CDD d'usage intermittents, embauche à partir de janvier 2016 une salariée en CDI, qui a besoin de formation. On ne peut pas avoir recours au dispositif AFPR¹⁴ de Pôle emploi, et c'est trop tard pour le contrat de professionnalisation... Vais-je devoir lui imposer de puiser dans ses droits personnels ou peut-on entrer dans le cadre d'un autre dispositif ?

Valérie Schaekowicz

Est-ce que nous vous créditons avant que vous ayez un salarié, et avant même que vous nous versiez la cotisation de 20€ pour une entreprise qui a moins de 20 000 € de masse salariale ? Eh bien, oui, il faut seulement nous signaler que vous venez d'embaucher votre premier salarié et qu'il a besoin de formation. Vous devez aussi nous transmettre une projection de votre masse salariale 2016 (ex : 18 000 €, ou plus), en nous demandant à quoi vous avez droit. Appelez la délégation AFDAS en région Bretagne, à Rennes.

Question du public:

Le salarié n'a donc pas à faire appel à son CPF ?

Valérie Schaekowicz

Encore faudrait-il que la formation soit éligible au CPF, si elle doit l'utiliser. Il faut qu'elle recherche sur le portail prévu à cet effet.

¹³ <https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/conseils-emplois-et-competences/dispositif-dappui-aux-tres-petites-entreprises-du-spectacle-vivant-da-tpe-sv#undefined>

¹⁴ Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), dispositif de pôle emploi. Cf Atelier D.

Modératrice :

Alice RODELET, adjointe à la directrice du département Ressources professionnelles du Centre national de la danse, Centre national de la danse

Intervenantes :

Valérie SCHAEKOWIEZ : Directrice des opérations - Afdas

Carole ZAVADSKI : Déléguée générale - CPNEF-SV

Nous allons évoquer les 2 nouveaux droits que sont le conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation.

1. LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Valérie Schaekowiez

La loi reflète la volonté du législateur de donner des outils aux individus, demandeurs d'emploi, salariés ou intermittents du spectacle pour réfléchir à leurs compétences, à leur situation professionnelle ou privée, et à la construction d'un projet.

Le DIF était un *droit* à la formation mais ce terme était largement galvaudé, puisque l'individu avait seulement le droit de demander à son employeur l'autorisation de partir en formation. Pour le CEP, il n'a pas à demander à son employeur le droit de bénéficier d'un échange avec son conseiller en évolution professionnelle. C'est une prestation gratuite, confidentielle et qui se déroule en dehors du temps de travail, sur rendez-vous.

Ce nouveau dispositif est introduit par la loi de 2014 ; il a démarré en janvier 2015. C'est un nouveau métier, même si nous y étions préparés puisque que nous assurons déjà l'accompagnement des individus pour la construction (au moins) de leur dossier de congé individuel de formation.

Le CEP est encadré par un cahier des charges de la Direction générale de l'emploi et de la formation. Il ne cannibalise pas le bilan de compétences. Dans le cadre du CEP, il est possible de prescrire des bilans de compétences. Nous menons ainsi une action expérimentale avec la Fédération des centres de bilan de compétences, sur des bilans modulaires, avec l'objectif de trouver ce qui convient aux besoins de l'individu ou de l'entreprise (quel prestataire de formation, quelle modularisation). En amont, il faut définir le besoin, rôle qui incombe notamment au conseiller en évolution professionnelle. Dans ce cadre, les individus sont autonomes.

C'est un **conseil gratuit**, ce qui signifie une nouvelle mission pour les prestataires de CEP, sans financement associé. Nous sommes donc tous logés à la même enseigne : on nous demande plus ou différemment, à ressources égales, voire avec moins de ressources. Nous avons dû prendre du temps au temps, et les collaborateurs ont dû intégrer cette activité en plus, puisque nous n'avons pas pu embaucher de personnel supplémentaire pour cela.

Ce qui implique que, actuellement, nous sommes victimes de notre succès : pour un premier rendez-vous, vous avez deux mois d'attente. Avant ce premier rendez-vous, nous essayons de dématérialiser un maximum de prestations.

Plusieurs organismes réalisent l'accompagnement en matière de CEP : l'Afdas, mais aussi l'APEC, Pôle emploi, Cap Emploi et les Missions locales. Nous agissons en partenariat avec l'APEC, puisque 40% des salariés employés par vos structures, pour l'ensemble de nos branches, sont des cadres. Ce partenariat est pertinent, car l'APEC est très territorialisée ; or, pour que le CEP fonctionne bien, il faut être proche des individus en termes de maillage territorial.

Il y a trois niveaux de service : **conseil individualisé ; conseil personnalisé ; mise en œuvre du projet.** **Le premier niveau est un niveau d'information générale**, pour lequel existe un site internet dédié (mon-cep.Afdas.com), mis en ligne début janvier.

Le **conseil personnalisé** consiste à faire travailler les gens : par rapport à leur projet, pourquoi, comment le mener à bien ? Qu'est-ce que ça va mobiliser ? Il s'agit de prendre du recul et d'identifier ses compétences. Parfois, cela permet d'aller au bout car le projet est réaliste et qu'on a trouvé le centre de formation adéquat. Il arrive aussi que cela évite de se lancer dans une aventure qui n'aboutirait pas, pour différents motifs. Par exemple, faute de mobilité géographique : je pense à un habitant du Limousin, qui voulait travailler dans l'édition mais ne souhaitait pas du tout changer de région – alors qu'il n'y a aucun éditeur en Limousin.

La volonté des pouvoirs publics, dans le cadre de cette réforme, est aussi de travailler sur la sécurisation des parcours : par rapport à ce que j'ai envie de faire, comment y parvenir, et y a-t-il de l'emploi ou non ? C'est pourquoi, sur notre site, un outil vous est proposé par territoire : vous dessinez votre territoire, et vous saisissez le métier auquel vous aspirez, ce qui vous permet d'accéder à l'information sur les entreprises existantes potentiellement employeuses.

Le conseil personnalisé permet aussi de travailler sur les compétences, les forces et les faiblesses, et de rencontrer plusieurs centres de formation. Nous invitons aussi les gens à faire des enquêtes métier, pour un tour d'horizon large et une prise de recul.

Si la personne souhaite poursuivre, nous allons jusqu'à la **mise en œuvre** et au **financement**. A ce niveau, le CEP bénéficie du fait que nous sommes OPCA et OPACIF : pour une reconversion individuelle, nous maîtrisons les règles de gestion et pouvons expliquer comment faire pour mobiliser un congé individuel de formation. Pour un congé bilan de compétences, nous pouvons aussi donner les règles, de même que pour un contrat de professionnalisation ou un CPF. Autrement dit, l'Afdas a une vue à 360° sur tous les champs de la formation professionnelle continue, ce qui permet une fluidité de l'information.

Nous disposons d'outils en e-learning, de modules qui permettent d'approfondir un certain nombre de sujets, d'un agenda, etc.

Quand nous traitons d'une thématique dont n'avons pas l'expertise, nous orientons les gens vers le prestataire *ad hoc*, qui peut être par exemple un centre de bilan de compétences.

Pour quelqu'un qui démarre sans idée précise de projet professionnel, sans enquête métier et sans centre de formation, le process dure globalement six mois.

Il faut deux à trois rendez-vous de niveau deux (*conseil personnalisé*), pour définir les compétences, vérifier l'aire de mobilité, construire le projet, rechercher le centre de formation adéquat. Ensuite, il s'agit de monter le financement du dossier. Un rendez-vous de conseil personnalisé dure à peu près deux heures ; vous percevez bien la contrainte que je vous ai exposée plus haut. Aujourd'hui, nous ne disposons pas des effectifs nécessaires pour accueillir l'ensemble des demandeurs en CEP ; il faut donc attendre.

Carole Zavadski

Pour compléter, il y a actuellement environ 200 000 salariés dans le spectacle vivant, permanents et intermittents. La moitié d'entre eux sont des artistes. La moitié sont aussi pluriactifs.

Du fait de cette diversité de profils professionnels, comment faire pour accompagner les personnes à partir de leur projet personnel individuel ? Et quelle information faut-il leur fournir sur l'état du marché du travail et sur les métiers pour les guider efficacement ?

En tant que CPNEF du spectacle vivant, et via l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications que nous pilotons, nous devons outiller le CEP. Notre objectif est d'apporter de l'information générale sur deux aspects :

- La description du marché du travail, par la production de grands indicateurs sur la situation de l'emploi, l'offre et la demande d'emploi, les secteurs porteurs... L'information dont nous disposons est encore très insuffisante. En effet, l'État nous demande d'identifier des métiers dont les besoins en recrutement seraient non pourvus. Il faudrait par exemple pouvoir repérer qu'il y a une demande d'emploi dans le son ou la lumière, et sa volumétrie. Ce que nous ne sommes pas encore en capacité de dire précisément. Or pour aider les conseillers du CEP à affiner les projets professionnels des personnes, il faudrait qu'on puisse pointer les métiers qui recrutent ou les compétences demandées.
- L'analyse du travail, par l'écriture de référentiels métiers. Depuis une dizaine d'années, nous avons engagé la description du contenu de tous les métiers du spectacle. Par exemple, qu'est-ce qu'un « administrateur » ? Que fait-il concrètement ? Quelle différence avec un chargé de production ? Nous avons produit une bonne trentaine de référentiels pour les métiers artistiques, techniques et administratifs, consultables sur notre site. Décrire un métier c'est indiquer : la mission (le but), les responsabilités, les activités, les savoirs et savoir-faire requis (spécifiques ou transversaux), le contexte général d'exercice, les principales évolutions, etc.

2. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Valérie Schaekowicz

Comme je vous l'indiquais plus haut, la loi introduit un tout nouvel accompagnement des individus, qu'ils soient demandeurs d'emploi, actifs, intermittents, le Conseil en évolution professionnelle. Elle introduit également un nouveau dispositif : le compte personnel de formation.

Le DIF a été mis en œuvre en 2004, et nous commençons à nous l'approprier. Il était financé sur des fonds mutualisés. Il disparaît, et c'est compliqué. Un autre opérateur apparaît : le CPF. Le CPF va-t-il plus loin que le DIF ? Les salariés et les demandeurs d'emploi vont-ils réussir à se l'approprier ?

Nous parlions tout à l'heure des dispositifs employeurs, dans un mode d'organisation très sectorisé, qui a du mal à concevoir que le besoin de l'individu puisse être en interaction avec celui de l'entreprise. Comment faire ? La logique est au décloisonnement des fonds, de manière à permettre des projets de formation au service de l'entreprise et de l'individu grâce aux centres de formation. Derrière, il y a la préoccupation de l'emploi ; c'est pourquoi les CPNE sont sollicitées sur les listes du CPF. En effet, elles connaissent les emplois existant dans leur champ, ont travaillé sur des référentiels, sur des cartographies de métier, et sur les emplois en tension.

Le CPF est accessible à tous...

...à partir de l'entrée dans la vie active et jusqu'au départ à la retraite.

Pour le DIF, quand vous quittiez votre entreprise, on parlait de portabilité : vous emportiez avec vous les heures non utilisées, et vous alliez voir votre conseiller Pôle emploi avec une centaine d'heures... monétisées chacune à seulement 9,15 €. C'était donc un droit relativement réduit, qui ne finançait somme toute pas grand chose.

Avec le CPF, la capitalisation d'heures se fait dès qu'on commence à travailler, auprès de tous les employeurs. Ces heures sont « stockées » sur un portail confié à la Caisse des dépôts et consignations. Quand vous avez besoin d'une formation, vous piochez dans ces heures, qui sont ou non suffisantes pour la réalisation de votre projet. Dans le cas où elles ne le sont pas, vous allez chercher des abondements complémentaires, c'est-à-dire des sources de financement provenant d'ailleurs (de l'OPCA, de l'OPACIF, de l'entreprise ou du titulaire du compte lui-même).

Que deviennent les heures acquises dans le cadre du DIF ?

En janvier 2015, tout employeur devait avoir remis à ses collaborateurs une attestation DIF du nombre d'heures acquises au 31 décembre 2014. Dès le 1^{er} janvier 2015, s'ils le souhaitaient, les salariés pouvaient mobiliser ces heures au titre d'une formation éligible au CPF.

Pour les **intermittents du spectacle**, chaque employeur embauchant un intermittent devra-t-il fournir à chacun une attestation de présence ? Ce n'est pas gérable. Il se trouve que l'AFDAS gère l'accès à la formation des intermittents du spectacle et dispose, pour ce faire, d'une convention avec la Caisse des congés spectacle. Elle connaît donc nominativement les cachets déclarés et enregistrés. Sur cette base, les intermittents nous appellent et nous leur fournissons l'attestation relative aux heures DIF acquises jusqu'au 31 décembre 2014. C'est grâce à cela que nous pouvons commencer à financer leur projet.

La procédure

L'accès au compte personnel de formation requiert une identification ; c'est généralement le numéro de sécurité sociale qui le permet. Ensuite, vous saisissez vos heures sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations, et vous pouvez y rechercher les formations accessibles dans le cadre du CPF. Le DIF donnait accès à n'importe quelle formation. Ce n'est pas du tout le cas du CPF : la formation doit avoir été retenue au niveau national par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui effectue une analyse des métiers et en déduit une liste nationale. La même déclinaison existe au niveau régional (via le COPAREF comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) : chaque bassin d'emploi répertorie ses besoins de formation et de qualification. A cela s'ajoute la liste de la CPNE.

Carole Zavadski

Sur le principe, l'interprofessionnel et le sectoriel s'articulent de façon simple.

Au niveau interprofessionnel (national et régional), le CPF vise des formations qui préparent aux « *métiers qui recrutent* », aux métiers qui correspondent à des besoins importants avérés, qui peuvent être pourvus par des salariés issus de tous les secteurs. L'objectif est notamment d'aider les demandeurs d'emploi à aller là où ça recrute, et donc se former en ce sens.

Au niveau sectoriel, la branche professionnelle procède de même pour ses salariés, en retenant sur sa liste des formations pour des métiers qui recrutent.

Précision : les listes ne peuvent comporter que des **formations certifiantes**, c'est-à-dire des formations soumises à évaluation des acquis sous la forme d'une validation, donnant lieu à la délivrance de diplômes, titres, etc. Ces certifications doivent être reconnues par la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). Il en existe deux types :

- les formations certifiantes qualifiantes qui préparent à l'acquisition d'un métier et sont enregistrées dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), tels les diplômes d'État, les titres professionnels et les CQP (certificats de qualification professionnelle) ;
- les formations certifiantes qui valident des compétences dites transversales (langues, bureautique, habilitations CACES, etc.), recensées par la CNCP dans son inventaire.

Comment procédons-nous ?

Le secteur du spectacle vivant est constitué de très petites entreprises, qui emploient les salariés majoritairement en CDD. On observe une forte pluriactivité et des parcours extrêmement hétérogènes. Quand l'échelon national s'est tourné vers nous pour obtenir une liste de métiers qui recrutent, nous avons réfléchi et pragmatiquement, au regard des caractéristiques de notre marché du travail, nous avons décidé d'élaborer une liste la plus ouverte possible. Elle comprend donc toutes les formations certifiantes qui préparent aux métiers identifiés dans les conventions collectives du spectacle, auxquels ont été ajoutées les formations certifiantes qui préparent aux métiers de

l'enseignement artistique (diplôme d'Etat et certificat d'aptitude).

Cette liste a été établie conjointement par la CPNEF-SV et la CPNEF-AV (audiovisuel) : elle couvre donc les 2 secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel-cinéma, ce qui nous semblait pertinent au vu de la mobilité des salariés entre ces deux secteurs.

A cette liste, nous avons adjoint les langues, la bureautique et les logiciels métiers. Ceci donne au total aujourd'hui 236 certifications éligibles au CPF dans le spectacle. Cette liste est évolutive.

L'établissement de cette liste pose une question de périmètre : jusqu'où allons-nous ? Devons-nous retenir uniquement les formations certifiantes préparant aux métiers du spectacle vivant reconnus aujourd'hui ? Faut-il ajouter les formations culturelles plus généralistes ? Faut-il aussi ajouter les formations transversales, par exemple au management, au droit, à la communication, dont les compétences sont utilisées dans le secteur ? Comment procéder pour que la liste soit cohérente et qu'elle continue de s'articuler avec les autres listes nationales et régionales ? Ces questions ne sont pas complètement résolues.

Concrètement, quand une personne va sur son compte formation, elle a accès à trois listes cumulatives :

- la liste nationale interprofessionnelle du Copanef, valable pour tous les salariés et demandeurs d'emplois ;
- la liste régionale interprofessionnelle du Coparef, valable pour les salariés et demandeurs d'emploi domiciliés sur la région ;
- la liste du secteur de la CPNEF-SV, valable uniquement pour les salariés de la branche.

Etrangement, les demandeurs d'emploi ne sont pas du ressort de la branche. Le législateur et les partenaires sociaux interprofessionnels ont en effet estimé que les formations utiles aux demandeurs d'emploi doivent être déterminées seulement aux niveaux interprofessionnel et régional.

Valérie Schaekowicz

En revanche, l'accord de branche concernant les intermittents du spectacle est parvenu à un résultat assez remarquable, en stipulant que les intermittents, tout en étant demandeurs d'emploi, peuvent accéder aux listes CPNE, c'est-à-dire aux métiers et formations reprises par le spectacle vivant ainsi que par l'audiovisuel. Tous les autres demandeurs d'emploi, notons-le, accèdent uniquement à la liste nationale ou interprofessionnelle.

De plus, qu'ils soient demandeurs d'emploi, salariés ou intermittents, ils peuvent mobiliser le CPF pour une VAE, ou pour certifier les **compétences clés** – cette option renvoie au **dispositif Cléa**, qui désigne sept domaines de compétences considérés comme socles, invariants indépendamment de l'âge, du parcours et du niveau du salarié : communiquer en français ; apprendre à apprendre ; travailler en autonomie ; travailler en équipe ; maîtriser les bases mathématiques ; maîtriser la communication numérique ; respecter les règles environnementales, d'hygiène et de sécurité ; connaître les notions de gestes et postures. L'obtention du certificat Cléa sanctionne la maîtrise de ces sept domaines de compétences.

Quid du salarié ?

Comment le salarié procède-t-il lorsqu'il veut suivre une formation ?

Si la formation est éligible au CPF, et si le salarié et l'employeur pensent que la formation est intéressante par rapport à son travail, ils peuvent être dans la co-construction : les heures CPF peuvent être mobilisées sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération. Sur le temps de travail, l'employeur voit les salaires et charges remboursés (sur proposition du Conseil d'administration de l'Afdas), et l'employeur peut compléter en faisant appel au plan de formation. De plus l'année dernière et cette année, l'État recommande de tout mettre en œuvre pour favoriser les départs en formation dans le cadre du CPF et l'OPCA va financer la totalité du projet sur ses fonds

mutualisés CPF, même si le salarié n'a pas suffisamment d'heures pour le réaliser. Vous pouvez donc profiter de cette occasion.

Les étapes du CPF

Même si vous, employeur, co-construisez le dispositif avec le salarié, c'est initialement sa démarche qui est décisive : il doit **s'identifier** sur le portail de la Caisse des dépôts, grâce à son numéro de sécurité sociale, comme nous l'avons dit, pour **saisir son projet**.

L'Afdas instruit la demande et envoie sa proposition financière au salarié – si son projet se réalise en dehors du temps de travail – ou à l'employeur. Vous pouvez accepter ou non cette proposition.

Si vous l'acceptez, nous instruisons la demande jusqu'à son terme. A la fin, nous déclarons le nombre d'heures suivies et ce que nous avons payé à la Caisse des dépôts, qui déduit les heures sur le compte du salarié.

Sur **l'ingénierie financière**, nous finançons 35 € de l'heure sur le coût pédagogique et nous pouvons prendre en charge des défraiements. En cas de dépassement du nombre d'heures, nous reprenons encore à hauteur de 35 € de l'heure sur les fonds mutualisés du CPF pour financer la totalité du parcours, ainsi que les salaires et cotisations patronales (dans la limite de plafonds).

Le salarié peut aussi prendre une partie des coûts à sa charge, en particulier s'il choisit de se former indépendamment de son employeur. Parallèlement, l'entreprise peut aussi mobiliser une partie de ses ressources pour abonder le budget CPF.

Le mode de financement du CPF

Nous avons noté que, dans le spectacle vivant, 92% des entreprises sont des TPE. Elles ne financent pas le CPF, même si tout salarié, quel que soit son employeur, a accès au CPF.

La contribution qui finance le CPF est donc payée par toutes les entreprises de plus de dix salariés, dans tous les secteurs d'activité de l'Afdas. C'est un budget mutualisé.

Le CPF a démarré en 2015 et les premières listes n'ont été ouvertes qu'en mars 2015. Par conséquent, tous les organismes gérant le CPF disposent encore de fonds cette année. Nous avons donc des marges de manœuvre pour le moment.

Depuis l'organisation de la journée d'information juridique, la loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016 dite loi « El Khomri », a été adoptée. Elle prévoit certains aménagements du compte personnel de formation, applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 :

- 4 nouvelles actions seront éligibles au CPF : les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne avant ou après la réalisation d'une formation visant le socle de connaissances et de compétences ; les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences ; les actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux personnes créant ou reprenant une entreprise ; les formations qui permettent aux bénévoles et aux volontaires civiques d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ;
 - les droits des salariés les moins qualifiés (salariés ne disposant pas d'un diplôme équivalent à un niveau V) seront majorés : 48 heures par an et plafond de 400h ;
 - le CPF sera ouvert à de nouveaux publics à compter du 1^{er} janvier 2018, dont les travailleurs indépendants et les artistes auteurs (nouvel article L6323-25 du Code du travail) ;
 - l'alimentation du CPF pourra être améliorée pour les salariés à temps partiel et les saisonniers ;
- Par ailleurs, la loi liste les activités bénévoles ou de volontariat qui permettront d'alimenter le CPF.

3. QUESTIONS/REPONSES AVEC LE PUBLIC

Question du public:

En tant qu'employeurs bien informés, notamment par les services de l'Afdas, nous avons communiqué leurs heures de DIF à nos collaborateurs en temps voulu. Que faisons-nous avec les nouveaux collaborateurs qui arrivent : devons-nous vérifier qu'ils ont bien ouvert leur CPF ? Le cas échéant, s'ils ne l'ont pas fait, que devons-nous faire ?

Valérie Schaekowicz

Vous n'avez pas d'obligation. Leur employeur précédent aurait dû leur fournir l'attestation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014 au plus tard fin janvier 2015 ; peut-être l'a-t-il fait, ou non. Ce n'est pas de votre responsabilité d'aller le vérifier auprès de ces nouveaux embauchés. Vous pouvez leur rappeler, leur demander si c'est le cas, mais on ne peut pas vous reprocher de ne pas le faire.

Quant aux heures acquises en 2015, vous savez que, le 31 janvier 2016, tous les employeurs doivent avoir envoyé leur DADS, à partir de laquelle la Caisse des dépôts et consignations incrémente les heures des salariés qui ont travaillé sur l'exercice 2015.

Ensuite, chacun est libre d'aller ou non s'inscrire sur le portail. Le compte CPF existe pour chacun d'entre nous, même si la personne ne l'a pas activé.

En ce qui concerne les heures DIF, elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020. Vous devez donc conserver les attestations qui vous ont été fournies.

Question du public :

Ces heures DIF peuvent donc être indiquées après coup ?

Oui, mais il ne faudra pas avoir consommé de CPF. A partir du moment où je mobilise les heures acquises depuis mars 2016 sur mon compte CPF, sans avoir fait appel aux heures DIF, c'est trop tard pour utiliser les heures DIF.

Michel Berezowa (intervenant atelier B)

Effectivement, on ne peut pas vous reprocher, en tant qu'employeur, de ne pas vérifier que vos salariés ont ouvert leur CPF. En revanche, on a tout intérêt à le rappeler incessamment : certains salariés n'ont pas encore ouvert leur compte CPF ; d'autres sont en mutation et n'ont pas leur attestation. C'est effectivement de leur responsabilité, mais nous pouvons aussi être en prescription pour vérifier que la démarche a été faite et qu'ils ont bien leur attestation.

Question du public :

Pour nous, acteurs et actrices, la formation qualifiante est assez compliquée. Le DIF nous permettait de financer des cours de chant, ou autres, ou même de langue, pour lesquels nous ne sommes pas nécessairement intéressés par le fait d'obtenir un diplôme. Cela pose donc un vrai problème. Qu'est-ce qui est envisagé pour les artistes ? J'ai bien compris que l'employabilité des salariés préside à la réforme, mais qu'est-ce qu'un artiste employable ? Cela passe-t-il par la certification ?

Carole Zavadski

Nous sommes en France, et le signe de la compétence, c'est la **certification**. Effectivement, de nombreuses études montrent que les personnes titulaires de diplômes sont plus protégées sur le marché du travail. Aussi, dans la réforme de la formation, le législateur et les partenaires sociaux ont eu pour priorité les personnes les plus précaires, non détentrices de certification, et ont voulu permettre leur montée en qualification.

Dans le spectacle vivant, cela nous pose effectivement problème, car nous n'avons pas cette culture du diplôme ou de la certification, même si nous avons une culture très forte de la formation, qu'elle

soit initiale ou continue, à l'école ou en situation professionnelle, dans de multiples cadres, formels ou informels.

Nous découvrons donc à marche forcée la certification, nécessaire pour entrer dans le cadre des dispositifs voulus par la réforme de 2014. Ceci impose à l'appareil de formation de se mettre en ordre de marche, en urgence, pour proposer des formations courtes modulaires, dans une logique de parcours, et qui incluent désormais une évaluation des acquis. On peut y voir un séisme négatif, mais c'est aussi une opportunité. En tout état de cause, nous n'avons pas le choix. Il s'agit donc à présent de rebondir. L'offre de formation, précédemment, n'était pas toujours claire, ni pour les personnes en formation, ni pour les financeurs, ni pour les commanditaires. L'intérêt de la certification n'est pas de mettre en place une épreuve (qui peut être bien conçue ou au contraire scolaire) mais de faire comprendre aux personnes le but de la formation, à quoi elle va leur servir, comment elle s'inscrit dans un parcours professionnel et ce qu'elle permet ensuite de faire valoir en termes de qualification ou de compétence dans la discussion avec l'employeur.

Question du public :

Comme résultat, de source Afdas, 6 000 DIF en 2014, et 600 CPF pour les intermittents du spectacle en 2015.

Valérie Schaekowicz

660, et sans compter les CPF qui abondent les CIF, pour lesquels nous avons 200 bénéficiaires supplémentaires. Et tous salariés confondus (intermittents et permanents), nous avons conclu 3 400 CPF à l'Afdas en 2015. Ce qui nous place au troisième rang des OPCA, derrière des mastodontes : la métallurgie et le bâtiment. Avant que nous arrivions au niveau du DIF, il va falloir une décennie et quelques réformes de plus.

Mais, comme le dit Carole, nous n'avons pas le choix.

Carole Zavadski

Nous faisons valoir ce problème partout dans les instances du CREFOP, du COPANEF, France Stratégies, etc. Nous évoquons notamment la baisse des départs en formation, l'offre de formation non calibrée, etc. Nous demandons des ajustements et nous ne sommes pas le seul secteur ; il y a quelques petits ajustements et d'autres suivront probablement.

Valérie Schaekowicz

Il faut considérer aussi que le CPF n'est pas le seul moyen de se former pour les intermittents du spectacle. Des formations spécifiques métier sont mises en place par vos commissions professionnelles (ex : artistes interprètes) ; nous avons aussi des offres conventionnées collectives et des demandes en accès individuel.

Vous pouvez dire de votre côté que vous n'avez pas besoin d'être certifiés. Mais au vu des dispositifs existants, vous aurez parfois intérêt à trouver une formation certifiante pour obtenir un financement.

Certaines formations sont éligibles à la fois sur le plan de formation et sur le CPF quand elles vont vers une certification. C'est le cas, par exemple, des certifications Adobe, qui sont rentrées sur la liste de l'audiovisuel depuis novembre. Elles valident la compétence de logiciels de montage tels que After Effect, InDesign ou Photoshop, etc. Si nous souhaitons gérer correctement nos budgets, nous fléchons ces formations vers le CPF.

Il est également possible que, sur un titre entier, un centre de formation découpe son titre en blocs de compétences. Pour exemple, une formation de 200 heures pourra être constituée de quatre blocs

de compétences de 50 heures chacun. Aujourd'hui, les centres de formation sont touchés de plein fouet car ils étaient rarement organisés de cette manière et qu'ils se voient dans l'obligation de repenser toute la structuration de leur formation.

Cependant, si les formations sont organisées en blocs de compétences, avec des objets précis pour chaque bloc (ex : pour le jeu de l'acteur ou pour la formation de costumière), les formations longues pourront être accessibles par module, dont chacun est plus facile à mobiliser.

Le dispositif du CPF se met en place, et, comme pour le DIF en 2004, il faudra attendre quelques années pour que tout soit correctement en ordre de fonctionnement.

Question du public :

Je valide tout à fait ce qui vient d'être dit, mais pour nous, organismes de formation, ce n'est pas la construction d'un parcours de formation composé de blocs de compétences qui nous pose problème. Nous savons parfaitement le faire, et nous sommes dans l'individualisation des parcours, depuis longtemps ; ce n'est donc pas une nouveauté.

La difficulté tient à la certification. Un organisme de formation qui compte deux ou trois permanents, et des formateurs occasionnels, doit en effet se transformer en véritable petite université. La difficulté tient à l'évaluation des compétences : comment bâtir des jurys d'évaluation ? Ils doivent être composés de membres indépendants de l'organisme de formation. Comment valorisons-nous le fait que nous invitons des professionnels à faire partie de jurys d'évaluation ? Comment le valorisons-nous dans les parcours de formation, si nous devons avoir trois ou quatre professionnels rémunérés en plus de nos formateurs pour valider ? Comment le répercuter dans les coûts de formation ? C'est pour nous très compliqué et c'est là que réside notre difficulté.

Quant à la remarque qui a été faite plus haut, je souhaite rappeler que, dans le domaine du spectacle vivant et les métiers de la culture, nous sommes tout à fait à part. La réforme de la formation professionnelle cherche avant tout à résoudre le problème d'employabilité d'une partie de nos concitoyens, qui est un vrai problème auquel il faut s'attaquer. Mais c'est une vision totalement productiviste, et nous ne sommes pas, en ce qui nous concerne, dans une économie marchande et productiviste.

Comme l'a dit Mme Zavadski, il faut des reconnaissances de niveau dans l'industrie et les services ; ce n'est pas du tout le cas dans nos domaines. La problématique de ceux qui viennent nous solliciter n'est pas l'obtention d'une certification. Dans 90% des cas, les employeurs qui nous appellent ne se préoccupent pas du fait que leur comptable va obtenir tel niveau supplémentaire ; ils souhaitent répondre à une question particulière (ex : comment appliquer la TVA sur les contrats de cession ou de coproduction).

De plus, n'oublions pas que le niveau d'entrée sur le marché du travail, dans notre secteur d'activité, est très élevé – souvent Bac+3, Bac+4, Bac+5. Or, l'objectif de la loi est de permettre à chaque salarié, à la fin de son parcours professionnel, d'acquérir un niveau supplémentaire de qualification ; cela est sans objet pour des personnes qui, au départ, sont déjà très qualifiées et ne sont pas dans ces problématiques.

D'autre part, comment pouvons-nous accueillir des personnes dont les projets sont très précis, mais sont difficilement finançables par le budget CPF, ou autre ?

Carole Zavadski

Cette question se pose effectivement. Quand la formation est à l'initiative de l'entreprise, elle relève

du plan de formation. Dans ce cas, peu importe que le stage soit ou non certifiant. C'est l'entreprise qui va évaluer les acquis en situation de travail après la formation, de façon informelle. Par contre, quand c'est la personne qui est à l'initiative de son départ en formation, le législateur pense qu'il est préférable que les acquis soient validés par une certification. Le diplôme ou le certificat est une reconnaissance de son professionnalisme, c'est un atout que la personne peut faire valoir.

D. SALAIRES PERMANENTS ET INTERMITTENTS, AUTEURS, DEMANDEURS D'EMPLOI : QUELS ACCES A LA FORMATION ?

Modératrices

Alice RODELET, adjointe à la directrice du département Ressources professionnelles du Centre national de la danse

Samuela BERDAH, chargée de l'information juridique et production au Centre national de la danse

Intervenants

Michel BEREZOWA, administrateur du Théâtre des Quartiers d'Ivry, Centre dramatique national du Val-de-Marne ;

Alexia DAVIN, directrice du département salariés, demandeurs d'emploi et artistes auteurs à l'AFDAS ;

Catherine NASSER, directrice générale de Défi Métiers (Carif-oref d'Ile-de-France)

Véronique PERLES, directrice en charge des affaires sociales à la SACD

Valérie SCHAEKOWIEZ, directrice des opérations à l'AFDAS

Jean-François VIDAL, direction des opérations du service Prestations Orientations Formations de la Direction régionale Ile-de-France de Pôle Emploi

Samuela Berdah, chargée de l'information juridique et production au Centre national de la danse

Ce matin, ont été évoqués le contexte de la réforme et ses implications en termes de nouveaux droits pour les bénéficiaires et de stratégie des employeurs. Cet après-midi, nous nous penchons sur les dispositifs que peuvent activer les salariés permanents et intermittents, les demandeurs d'emploi et les auteurs, en fonction de leur projet de formation (perfectionnement, obtention de diplôme, reconversion, acquisition de compétences transversales).

Les dispositifs et leurs modalités sont fonction des profils de chacun :

- 1- salariés permanents et CDD de droit commun, comme par exemple un directeur technique en CDI dans un théâtre, ou un chargé de diffusion en CDD dans une compagnie ;
- 2- intermittents, avec les spécificités liées à cette situation d'emploi, pour les artistes et les techniciens ;
- 3- demandeurs d'emploi non ayants droit à l'AFDAS ;
- 4- auteurs – ils bénéficient d'un régime spécifique.

Comme l'a dit ce matin Fouzi Fethi (Centre Inffo), la réforme induit aujourd'hui une problématique d'emploi et non plus simplement de formation. L'objectif est de développer l'employabilité du salarié et du demandeur d'emploi. En outre, pour paraphraser Michel Berezowa, il s'agit de considérer le salarié en tant qu'individu, dans son parcours professionnel et personnel.

Encore faut-il s'emparer des éléments de la réforme. Cet après-midi sera donc consacré aux données techniques, de manière à fournir une sorte de boîte à outils aux bénéficiaires.

1. QUEL EST LE DISPOSITIF ADAPTE SELON MON PROFIL ET MES OBJECTIFS ? • JE VEUX SUIVRE UN STAGE POUR ME PERFECTIONNER DANS MON METIER • JE VEUX OBTENIR UN DIPLOME • JE VEUX ME RECONVERTIR • JE VEUX ACQUERIR DES COMPETENCES TRANSVERSALES

A l'initiative du salarié : CPF, CIF, Congé VAE, Congé Bilan de compétences

Alexia Davin, directrice du département salariés, demandeurs d'emploi et artistes auteurs à l'AFDAS

Le service que je dirige [département salariés, demandeurs d'emploi et artistes auteurs à l'AFDAS] chapeaute plusieurs activités. Nous accompagnons à la fois les salariés, les demandeurs d'emploi, les intermittents du spectacle et les pigistes, pour le montage de leur dossier de prise en charge de la formation. De plus, depuis l'année dernière et la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP), nous travaillons avec eux sur l'élaboration d'un projet. Aujourd'hui, nous n'intervenons pas seulement pour le financement des formations, mais aussi pour accompagner, en amont de ce dossier.

Nous établissons ainsi avec les personnes le portefeuille de compétences, afin que chacun se connaisse mieux, et appréhende son secteur d'activité et son aire d'emploi. Nous identifions les compétences mobilisables et, éventuellement, les compétences transférables. L'objet de cet accompagnement est de déboucher sur un projet professionnel. Cela peut signifier un changement de métier et une reconversion ; nous examinons alors les possibilités en termes de Congé individuel de formation (CIF). Cela peut renvoyer aussi à l'évolution au sein de l'entreprise.

Le changement d'orientation peut être lié à une actualité dans la vie personnelle ou professionnelle (une naissance, un licenciement), mais également à un désir (la personne souhaite changer de métier et s'interroge sur ce qu'elle veut faire).

Nous sommes là pour aider et accompagner ces différentes étapes.

Je ne reviens pas sur le conseil en évolution professionnelle qui vous a été présenté ce matin.

Sachez seulement que notre équipe est là pour vous accompagner pas à pas. Cela implique plusieurs entretiens, pour déterminer le type d'emploi que l'on souhaite occuper, dans quel secteur, avec quelles perspectives d'emploi. L'accompagnement concerne aussi la lettre de motivation et le CV ; en effet, quand on travaille depuis vingt ans dans la même entreprise, refaire un CV et une candidature nécessite un coup de pouce ; nous sommes là pour ça.

Vous décidez d'exercer de nouvelles fonctions ou un nouveau métier. Vous devez par conséquent mobiliser de nouvelles compétences à acquérir via la formation. Nous sommes présents pour vous conseiller sur les dispositifs de financement.

En fonction du projet défini et du choix de formation, **2 grands dispositifs peuvent être mobilisés à l'initiative de l'individu : le Compte personnel de formation (CPF) et le Congé individuel de formation (CIF).**

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Pour le CPF, vous avez le choix de plusieurs types de formations, inscrites sur différentes listes. La **liste nationale** des formations (ex : diplôme d'État d'infirmière ; production de spectacle vivant, si vous restez dans votre secteur d'activité, etc.) est accessible aux salariés, aux intermittents du spectacle et aux demandeurs d'emploi.

Parallèlement, dans le cadre des listes de la CPNEF-SV, votre **branche** définit les formations pourvoyeuses d'emploi. Les salariés et les intermittents y ont accès, mais non les demandeurs d'emploi.

D'autre part, chaque région définit des **listes régionales**, à partir de ses besoins en matière de formation, pour combler les métiers en tension. Les formations, dans ce cas, ne sont pas éligibles dans d'autres régions. Si vous êtes salarié, vous avez accès à ces listes en fonction de votre lieu de travail – qui ne correspond pas nécessairement à votre lieu de résidence. En revanche, si vous êtes demandeur d'emploi, c'est votre lieu de résidence qui est déterminant.

Ce qui débouche sur quelques nuances ; ainsi, un habitant de Normandie qui vient travailler à Paris n'a pas accès aux formations sélectionnées par la Région Normandie.

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

A côté du CPF, le **Congé individuel de formation** (CIF), qui existe depuis de nombreuses années, offre à tous les salariés la possibilité de partir en formation de sa propre initiative. Le salarié a le choix de la formation et de l'organisme qui la dispense ; il doit demander une autorisation d'absence à son employeur. Cette autorisation peut être reportée, mais non refusée et, neuf mois plus tard, l'employeur est tenu de l'accepter. Les conditions de report sont encadrées : lorsque d'autres salariés sont déjà en formation, ou que, pour la période concernée par la demande, l'activité de l'entreprise n'est pas compatible avec une absence.

Quoi qu'il en soit, dès lors qu'un projet est défini, vous pouvez mobiliser cet axe de prise en charge, qui concerne votre salaire pendant la formation (nous remboursons salaires et cotisations à votre employeur) et une partie des coûts de formation (y compris, éventuellement, l'hébergement et le transport).

Le CIF présente un réel intérêt pour les formations longues. Si vous visez un stage d'amélioration de vos compétences bureautiques, cela ne rentre pas dans ce cadre. La durée minimum du CIF est de 105 heures, et le maximum est de deux ans lorsque la formation est à temps partiel. Ce congé est utilisé principalement pour les **reconversions**.

Pour la prise en charge dans le cadre d'un CIF, les **permanents** doivent justifier au minimum d'un an d'ancienneté auprès de leur employeur actuel, et deux ans dans la vie professionnelle. Cependant, même si le législateur a prévu cette durée « plancher », l'accès à un CIF demande souvent plus longtemps. C'est aussi plus tard, quand on a entre trente et quarante ans, que l'on envisage d'établir un dossier de reconversion.

Pour les **CDD**, l'accès est plus rapide, du fait de la précarité de l'emploi : dans ce cas, vous devez avoir travaillé quatre mois sous CDD au cours des douze derniers mois, et vingt-quatre mois d'activité salariée (CDI, CDD ou intérim) au cours des cinq dernières années.

Ces modalités de prise en charge, bien entendu, requièrent que votre employeur soit adhérent de l'Afdas.

Pour ce qui concerne les **intermittents**, le dispositif d'accès à la formation est adapté à partir de celui des CDD : vous devez justifier 220 jours de travail au cours des cinq dernières années. Si vous êtes **technicien du spectacle vivant**, nous vous demandons en outre 88 jours répartis sur les 24 derniers mois ou 44 jours de travail sur les 12 derniers mois.

Pour les **artistes interprètes et musiciens**, nous demandons moins de cachets : toujours les 220 jours sur cinq ans, et 60 jours sur les deux dernières années, ou 30 jours, ou cachets, sur la dernière année.

Dès lors que vous remplissez ces conditions, vous pouvez nous demander un financement. L'accord n'est pas automatique : les dossiers CIF sont présentés en commission paritaire, composée de représentants salariés et employeurs ; chaque projet est étudié individuellement, avec lettre de motivation à l'appui. Cette lettre doit étayer la demande : ses raisons, ce qu'apporte la formation, l'emploi visé, le secteur ; d'autre part, les compétences actuelles du candidat et celles qui lui manquent pour accéder à l'emploi.

Pour revenir sur ce qui a été dit plus haut sur le Conseil en évolution professionnelle, il est très important, dans ce cadre, de travailler sur soi et sur son projet. Il en découle un financement et, parfois, un changement radical de trajectoire de vie.

Samuela Berdah

On entend dire assez souvent que, en termes d'acceptation de prise en charge du CIF, le CIF-CDD est plus fréquemment accepté que le CIF-CDI.

Alexia Davin

C'est vrai, car les taux de contribution sont différents. L'entreprise du spectacle vivant verse des contributions à hauteur de 0,20% de sa masse salariale, qui sont mises dans un pot commun pour les CIF-CDI. Pour les CDD, c'est différent, puisque toute entreprise employant un CDD nous reverse automatiquement 1% de la masse salariale correspondante ; mathématiquement, nous recevons donc davantage de fonds pour les CDD.

Dans le même temps, la communication en direction des demandeurs d'emploi s'effectue moins bien et, souvent, les gens qui étaient en CDD ne savent pas qu'ils peuvent bénéficier d'une prise en charge de formation longue. Une fois demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, ils ont plutôt tendance à demander un financement à Pôle emploi qu'à revenir vers nous.

De plus, en commission, face à ce budget conséquent, les projets de CIF-CDD sont étudiés avec bienveillance car nous en connaissons les conditions de précarité : un demandeur d'emploi n'a pas beaucoup de possibilités de se faire financer une formation. Auparavant, par le biais de la formation continue, il y avait uniquement le CIF (et les aides du Pôle emploi qui seront présentées ensuite) ; depuis l'année dernière, il est également possible d'être pris en charge en CPF, ce qui double les chances, et permet le cumul du CIF et du CPF. Ce qui explique effectivement le taux d'acceptation de 80% des dossiers des CIF-CDD, par rapport à environ un dossier sur deux pour les CIF permanents. Le taux d'acceptation des CIF intermittents se rapproche de celui des CDD même s'il reste inférieur.

Pour la prise en charge des dossiers CIF

Nous prenons en charge les salaires et cotisations des permanents. Lorsqu'ils perçoivent moins de deux fois le SMIC, cela représente 100% du salaire ; en revanche, au-delà de deux fois le SMIC, et jusqu'à quatre fois, la prise en charge est variable. Si la formation débouche sur un diplôme d'État ou un titre RNCP, nous prenons en charge 90% de la rémunération. Si vous choisissez une formation non diplômante, qui ne donne lieu qu'à une attestation de stage, vous percevrez 80% de votre salaire. C'est une donnée que vous devez prendre en compte avant de nous solliciter, en évaluant si vous pourrez vivre durant la formation avec une perte de salaire.

Alice Rodelet, adjointe à la directrice du département Ressources professionnelles du Centre national de la danse

Une question évoquée ce matin concernait le choix extrêmement contraint des formations dans le cadre du CPF. Quant au CIF, la liberté est-elle complète et le champ est-il ouvert ?

Alexia Davin

Oui, dans le cadre du CIF, vous avez la liberté de choisir, à la fois la formation et le centre de formation. Si vous nous posez la question, nous sommes en mesure de vous conseiller, mais tout un chacun est libre de demander ce qu'il veut, sans être certain de l'obtenir, auprès de la commission qui examine les dossiers.

Si vous avez des heures de CPF et souhaitez être accompagné dans le cadre du CIF, nous pouvons mobiliser ces heures en complément. Pour l'Afdas, cela minore un peu le coût du dossier, et cela fait diminuer votre participation aux frais de formation. Je vous ai indiqué plus haut que tout salarié qui

nous sollicite pour une prise en charge de formation doit participer aux frais : notre prise en charge n'est pas intégrale sur le coût pédagogique dès lors que vous percevez plus de 110% du SMIC (en dessous, on paie l'intégralité des coûts de formation). Si vous mobilisez vos heures de DIF et de CPF, nous faisons également un geste, ce qui permet de diminuer de moitié votre participation aux frais.

LE CONGE VAE

Dans le cas où le projet est défini et que certaines compétences vous manquent, nous sommes en capacité de vous aider. Si, au cours de l'accompagnement, nous avons déterminé que vous possédez beaucoup de compétences, sans avoir le diplôme correspondant (ex : titulaire d'un Bac général, vous faites de la comptabilité depuis vingt ans dans une entreprise du spectacle vivant, sans diplôme), vous pourrez faire reconnaître un diplôme par le biais de la **Validation des acquis de l'expérience** (VAE). A cette fin, vous devez constituer votre portefeuille de preuves et le présenter devant un jury. A l'issue de cette présentation, vous obtiendrez tout ou partie du diplôme – pour revenir à l'exemple donné, ce peut être un BTS de comptabilité, identique à celui que vous auriez obtenu en retournant à l'école pendant deux ans.

A partir de là, vous pouvez le mentionner dans votre CV et vous en prévaloir auprès d'un employeur, parallèlement à votre expérience. Ce peut être aussi un passage obligé si vous souhaitez ensuite suivre une formation de niveau supérieur (ex : Master).

Nous pouvons financer ce diplôme, soit par le biais du **Congé validation des acquis de l'expérience** (CVAE), pris sur les fonds du CIF, ou par le biais du CPF, en tant que priorité définie par le CNEFOP.

Nous pouvons financer jusqu'à 2 500 €, en incluant à la fois l'accompagnement et le passage devant le jury.

L'accompagnement est au maximum de 24 heures, mais cela durera plus de 24 heures. En effet, vous avez une chance de passer 24 heures avec l'accompagnateur, mais c'est sans compter le travail énorme que vous devrez fournir en plus, pour reprendre tous les emplois précédents et réfléchir aux acquis en découlant.

Que se passe-t-il ensuite ? Deux cas de figure se présentent.

1- Vous obtenez intégralement le diplôme.

2- Vous ne validez que certaines unités de valeur. Vous pouvez alors passer par le CIF pour suivre une formation, passer les épreuves manquantes et compléter le diplôme. Le temps de formation est moins long, cela coûte moins cher, même si cela demande un réel investissement.

UNE AUTRE POSSIBILITE EXISTE : LE CONGE BILAN DE COMPETENCES.

Vous êtes accompagné dans ce cas par un prestataire extérieur qui réfléchit avec vous sur ce que vous pouvez faire à l'avenir. La prise en charge de cette prestation requiert d'avoir travaillé au minimum cinq ans, et s'élève à 1 800 € maximum. Les salaires et cotisations des permanents peuvent être remboursés à l'entreprise.

Le bilan de compétences constitue un temps de pause qui permet de prendre du recul sur soi et son parcours. Il aide à définir ce que vous aimez faire, ce que vous souhaitez faire. Comme pour le Conseil en évolution professionnelle, le prestataire travaille avec vous sur votre portefeuille de compétences. Il vous propose des tests psychotechniques qui vous aident à définir ce pour quoi vous êtes fait : travailler en équipe ou individuellement ; sur un travail intellectuel, ou avec des chiffres ; en tant que créatif, etc.

Cet accompagnement, comme pour la VAE, dure 24 heures.

Les **conditions d'accès** sont : cinq ans d'ancienneté professionnelle pour les permanents, dont un an dans l'entreprise. Pour les titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2, il faut avoir huit ans d'ancienneté. En effet, le Congé bilan de compétences comporte un S à compétences et il faut avoir travaillé depuis quelque temps déjà pour commencer à réfléchir dessus.

Pour les **CDD**, les conditions sont les mêmes que pour le CIF : 4 mois sous CDD au cours des douze derniers mois et 24 mois sur les cinq ans. De même pour les **intermittents**, les conditions sont identiques à celles du CIF.

Vous trouvez les dossiers sur notre site internet, et vous devez nous les transmettre au plus tard un mois avant le démarrage de l'accompagnement.

Pour 2015-2017, un **EDEC** (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) permet d'allouer des fonds pour le financement de différentes actions, notamment des bilans de compétences spécifiques au secteur du spectacle vivant. Un appel d'offres en ce sens a été lancé en direction de centres avec lesquels nous travaillons déjà.

Ce bilan de compétences spécifique est un congé bilan **approfondi**, notamment dans sa phase préalable, pour la période de **diagnostic** avec le centre. La durée de face à face est de 16 heures, contre 14 heures dans un bilan classique ; tout le reste consiste en travail personnel. Il y a ensuite des entretiens, et un entretien trois mois après le bilan (qui n'existe pas dans le bilan de compétences classique) pour faire le point avec vous de l'avancée de votre réflexion, puis un autre entretien six mois plus tard.

Cet EDEC est valable pour trois ans. Nous avons mené une précédente expérimentation, qui a bénéficié à 200 personnes en 2014, avec un taux de satisfaction très important : 90% des bénéficiaires étaient très satisfaits. Le projet actuel porte sur 700 bilans pour tout le territoire français.

Samuela Berdah

A ces dispositifs s'ajoutent ceux dont nous avons parlé ce matin : le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, et le plan de formation.

Michel Berezowa, une double question : en tant qu'employeur, quelles modalités mettez-vous en place pour vos salariés par rapport à leurs demandes de formation ? Comment considérez-vous la formation sur le temps de travail ou hors temps de travail, du point de vue de ses avantages et inconvénients ?

Michel Berezowa

Présentement, nous abordons davantage l'évolution des compétences que l'adaptation au poste dont il a été question ce matin.

Je reviens sur les trois dispositifs cités. Pour le **CIF**, vous avez indiqué un accord sur deux, ce qui est spécifique au spectacle vivant, en comparaison de un sur trois pour les chiffres inter-sectoriels. Le CIF s'est considérablement durci depuis quelques années face à l'afflux de demandes et à un dispositif extrêmement onéreux, principalement du fait de la prise en charge du salaire (en moyenne, au niveau national, 25 000 € par CIF).

Sur un budget de formation professionnelle dans une structure, un CIF accepté représente environ vingt ans de cotisations consommés. En conséquence, les CIF doivent être bien préparés, motivés et pertinents ; ce qui implique qu'il est absolument nécessaire d'être aidé pour la constitution des dossiers car le taux d'accord est assez faible au regard des enjeux financiers sous-jacents.

Par ailleurs, au niveau national, on n'observe pas un très fort taux de réussite : à peine 60% de réussite des reconversions un an après.

Le CIF est géré de façon paritaire. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux sont très attentifs à la qualité des dossiers. Un CIF de reconversion doit donc être réfléchi, mûri, et il ne faut pas hésiter à se faire aider. Il faut savoir aussi que l'employeur a la capacité de soutenir positivement cette demande, dans la mesure où il connaît la capacité du salarié en demande. Le cas échéant, il y aura d'autant plus de possibilité que le dossier soit accepté. L'attention de l'employeur sur la qualité du dossier est vraiment primordiale.

La **validation des acquis de l'expérience** est un dispositif sur lequel il faut sans cesse insister, même s'il n'est pas récent, puisqu'il remonte à 2002. Il a eu du mal à se mettre en place car il n'était pas très bien vécu par les établissements de formation initiale ; il est maintenant entré dans les usages, et il ne faut pas hésiter à le promouvoir. Il représente une charge de travail lourde, mais par ailleurs passionnante.

Le secteur se caractérise aujourd'hui par l'arrivée de nouvelles générations souvent extrêmement diplômées, et de très nombreuses écoles supérieures proposent une formation en management culturel. Cela étant, les étudiants arrivent sur un secteur qu'ils ne connaissent pas forcément, même s'ils sont au niveau Master. D'autre part, dans notre secteur, une partie des salariés se sont formés sur le tas, ce qui n'est aucunement péjoratif et dénote une volonté de progresser importante. Or, pour cette catégorie, la VAE est une opportunité unique d'obtenir une reconnaissance sociale.

J'insiste toujours sur la VAE auprès des équipes : qu'ils n'hésitent pas, au moins, à se renseigner. Ils ne risquent rien, sinon voir leur demande refusée : il convient en effet d'être accompagné dans la démarche, en analysant ses acquis, en trouvant le diplôme adéquat et en vérifiant si le référentiel du diplôme correspond au parcours professionnel. En tout état de cause, si le dossier est recevable et que ce service peut être pris en charge, il faut saisir cette opportunité d'ascension professionnelle. Ainsi, quelqu'un qui a pratiqué une spécialité pendant dix ou quinze ans peut prétendre à un Master.

Le **bilan de compétences** est un élément fort de la formation, et une chance dont il faut se saisir. Il est très important de le réaliser auprès d'un organisme qui connaît bien le secteur du spectacle vivant. Il ne faut pas envisager un bilan de compétences seulement pour inventorier ses tâches de travail, mais revenir sur son parcours professionnel, en étant accompagné pour cela, pour réfléchir à ce sur quoi il peut déboucher.

Cela renvoie à ce que j'évoquais ce matin : quelle histoire écrit-on à partir de ce qu'on a fait ? Le bilan de compétences peut se renforcer par toute une dimension d'accompagnement psychologique, de prise de conscience et d'estime de soi, et cela présente un réel intérêt.

Tous les salariés qui s'acheminent vers les dix ou douze ans d'expérience professionnelle doivent être incités à s'inscrire dans cette démarche, pour se mettre en situation de réfléchir à leur avenir.

Dans ou hors temps de travail ?

Pour moi, c'est un enjeu, et un investissement, en particulier lorsqu'une formation se déroule sur le temps de travail.

Cela concerne en particulier le cas de figure où la formation est à l'initiative du salarié, mais ce sont des histoires à écrire à deux ; l'employeur a bien sûr des activités à mener, et certaines demandes des salariés ne seront pas compatibles avec le projet de formation professionnelle défini par la structure. Chaque partie doit prendre ses responsabilités et faire un effort.

Ainsi, comme il a été dit ce matin, si nous sommes ERP, nous avons un niveau de sécurité et d'accueil du public à respecter, ce qui représente une large partie du budget de formation professionnelle.

Samuela Berdah

Une précision : dans le dossier documentaire distribué figure une liste de textes de référence, tels que l'accord cadre pour le spectacle vivant, l'accord interbranche pour les intermittents, etc. Vous retrouvez ces textes sur les sites que nous avons référencés. N'hésitez pas à les consulter et à les télécharger ; ils sont tous assez intelligibles et compilent tout ce dont nous traitons aujourd'hui.

Plan de formation et professionnalisation pour les intermittents

Valérie Schaekowicz

Nous avons examiné ce matin certains des dispositifs accessibles aux intermittents : le CEP et le CPF. Le CIF, le Congé VAE et le Congé bilan de compétences viennent de vous être présentés. Ils étaient en vigueur depuis 1992 et n'ont pas été impactés par la réforme de la formation professionnelle continue. Les intermittents du spectacle y ont accès depuis de nombreuses années.

Le plan de formation

Ce matin, Élodie Lombardo nous a présenté la façon dont l'employeur choisit et organise les formations pour ses salariés. Je vous ai précisé que l'Afdas se substitue aux employeurs pour gérer l'accès à la formation des intermittents du spectacle. Cela correspond au souhait des partenaires sociaux, traduit par des accords collectifs nationaux, et au fait qu'un intermittent est multi-employeurs donc intervient pour des durées de travail ponctuelles. Il est donc difficile pour l'entreprise de l'envoyer se former et de travailler sur la constitution d'un plan de formation collectif pour les intermittents du spectacle.

L'Afdas a par conséquent été désignée pour gérer cette question.

La mission, ainsi que celle des partenaires sociaux, est d'**élaborer un plan de formation dit collectif**, valable pour l'ensemble du territoire national : quatre commissions paritaires (artistes interprètes ; techniciens du spectacle vivant ; musique ; techniciens de l'audiovisuel) valident les projets pédagogiques soumis par des centres de formation, du point de vue du financement et de l'opportunité du contenu de formation en adéquation avec les besoins de la profession.

A côté de ce plan de formation collectif, nous examinons aussi des demandes en **accès individuel**, qui correspondent aux formations métier non référencées dans l'offre de formation collective. Nous étudions la demande individuelle comme un employeur qui définit son plan de formation collectif et reçoit à la marge des demandes individuelles, qu'il valide ou non. Les partenaires sociaux n'ont de cesse que de vouloir adapter le dispositif légal aux conditions particulières d'emploi des intermittents du spectacle.

La limite de l'exercice est évidemment le budget disponible : quand le budget est consommé, les financements s'arrêtent. Cependant, 12 000 intermittents ont accès à la formation chaque année.

Nous avons aussi des **formations d'intérêt transversal**, plus générales, sur la bureautique, la comptabilité, la gestion des droits audiovisuels, même si ces formations à caractère interprofessionnel sont contextualisées à un secteur d'activité plus spécifique, avec une coloration métier.

Quoi qu'il en soit, pour les demandes collectives, individuelles ou transversales, il s'agit effectivement d'adapter et de développer les compétences sur des séquences plutôt courtes et sur des thématiques cœur de métier.

Pour les artistes interprètes et techniciens du spectacle vivant, la clé d'entrée des conditions d'accès à la formation est l'activité professionnelle : ils doivent justifier de deux ans d'activité professionnelle. Ensuite, selon qu'ils sont artistes interprètes et musiciens ou techniciens, ils doivent justifier d'un nombre de jours travaillés sur l'année. Pour davantage de précisions, vous pouvez vous reporter au site de l'Afdas.

La période de professionnalisation

Comme le plan de formation, elle est ouverte aux intermittents du spectacle. Elle sert à financer des formations plutôt longues, supérieures à 70 heures, ou à financer, sans condition de durée, toutes les formations liées aux certifications inscrites à l'inventaire. Ce matin, Carole Zavadski a mentionné l'inventaire et, notamment, les formations à la sécurité, habilitations, CACES, SIAP, etc. Pour les intermittents, techniciens du spectacle notamment, ce sont des conditions d'accès à l'emploi.

Pour ce dispositif, nous ne nous arrêtons pas au nombre de cachets sur les deux dernières années, mais nous remontons jusqu'à cinq ans en arrière, à l'instar des conditions d'accès au CIF.

Carences

Attention : **entre deux stages existent des carences** : selon la durée du stage, une action de formation génère obligatoirement un délai de carence, en lien avec la contrainte budgétaire. Nous devons en effet gérer au mieux les fonds versés par les entreprises, et nous assurer d'une rotation d'accès à la formation.

Il convient toutefois de noter que **le CPF ne génère pas d'effet de carence**. N'hésitez pas, par conséquent, si vous êtes intermittent du spectacle, à aller voir sur notre site les formations éligibles au CPF (ex : formations linguistiques), pour lesquelles nous pouvons ouvrir des financements.

Samuela Berdah

Concrètement, si je suis intermittent du spectacle (en CDD d'usage chez différents employeurs), je regarde le site de l'Afdas, je vous appelle, ... ?

Valérie Schaekowicz

Vous pouvez, dans un premier temps, aller sur notre site via la rubrique « particuliers ». Vous y trouverez l'information sur toutes les conditions d'accès à la formation, sur les centres de formation, sur les actions conventionnées collectives (catalogue de stages par profession).

Si vous avez besoin d'être accompagné pour identifier la bonne formation, n'hésitez pas à contacter nos collaborateurs sur toute la France, dans les délégations. Nous pourrions alors vous proposer un rendez-vous pour un Conseil en évolution professionnelle, si besoin, ou vous orienter vers le centre de formation adéquat.

Samuela Berdah

Un mot sur le fonds de reconversion des danseurs et circassiens ?

Alexia Davin

Pour les artistes chorégraphiques et artistes de cirque, il est possible d'obtenir une prise en charge, même si vous n'êtes plus ayant droit à l'Afdas. La seule condition est d'avoir connu une rupture dans sa vie professionnelle – l'exemple type est un problème de santé, qui remet en cause tout l'avenir professionnel.

Il y a deux façons de procéder.

- ✦ Vous venez voir l'Afdas. Nous examinons ensemble si vous avez des droits à la formation chez nous, nous nous apercevons que ce n'est plus le cas et nous vous envoyons chez Audiens, qui prend le relais et leurs consultants vous accompagnent pour la validation de votre projet. Audiens vous renvoie ensuite chez nous et nous assurons la gestion du dossier qui implique une prise en charge de la rémunération durant le stage, des frais de formation et éventuellement l'hébergement, transport, etc.
- ✦ Vous allez voir Audiens car vous savez que vous n'avez pas de droits ouverts chez nous. Ils vous accompagnent et vous revenez chez nous pour la gestion classique du dossier. Si Audiens a validé le projet comme pouvant déboucher sur un nouvel emploi à l'issue de la formation, le financement est automatique, et vous évitez la présentation en commission.

Ce dispositif existe depuis 2006. Au début, les financements étaient très conséquents, jusqu'à 500 000 € ; ils ont baissé, aux alentours de 100 000 €, mais nous parvenons à accompagner quatre à cinq projets par an.

Les demandeurs d'emploi non ayants droit à l'Afdas

Jean-François Vidal, direction des opérations du service Prestations Orientations Formations de la Direction régionale Ile-de-France de Pôle Emploi

Je ne reviens pas sur la nécessaire validation du projet professionnel, dans le cadre d'une reconversion, d'une adaptation au poste ou d'un perfectionnement.

Il s'agit toujours de savoir précisément pourquoi on a besoin d'une formation ; il peut aussi exister des désirs d'évolution pour lesquels la réponse n'est pas la formation. Régulièrement, nous recevons des personnes en agence qui nous sollicitent pour un dispositif de perfectionnement, de remise à niveau, voire de certification mais, quand nous approfondissons, nous nous apercevons que la problématique est d'abord la technique de recherche d'emploi, plus que le manque de compétences ou le besoin de perfectionnement. Il faut donc faire la part des choses.

Mais, à partir du moment où la problématique renvoie effectivement à la formation, nous cherchons à valider le besoin en fonction de ce qu'est la personne, dans son parcours et ses compétences, et en fonction des besoins du marché de l'emploi et des entreprises visées. Une fois le lien établi entre les deux, il s'agit de trouver la bonne formation, et le bon dispositif, et de répondre aux quatre volets associés aux questions de formation : la prise en charge des frais pédagogiques, la rémunération, les frais annexes (hébergement, transport, restauration) et la protection sociale, que l'on omet souvent de considérer.

Alice Rodelet

Pour un demandeur d'emploi qui a un projet de formation, quelle sera la trajectoire ?

Jean-François Vidal

Il y a deux hypothèses :

Dans un cas, la personne est suivie par un conseiller référent, avec lequel elle va mettre à plat la problématique et trouver la formation adaptée, si c'est la bonne réponse.

Il se peut aussi que le conseiller n'ait pas le temps de suivre la problématique dans le détail, ou la personne a des besoins de compétences spécifiques, et elle peut être orientée vers des prestataires, par exemple pour un bilan de compétences, et plus largement pour clarifier le projet professionnel, identifier le besoin, et mettre en place un processus de formation adapté.

Alice Rodelet

Concrètement, aujourd'hui, quelle est la probabilité d'acceptation d'une formation avec une prise en charge de Pôle emploi pour un demandeur d'emploi, dans un secteur comme le nôtre, qui a du mal à cibler des métiers en tension qui auraient besoin de main d'œuvre ?

Jean-François Vidal

Il est difficile de vous donner un chiffre en termes de pourcentage de dossiers acceptés en fonction des branches ou des métiers. La demande de formation que soumettent les demandeurs d'emploi renvoie à une problématique globale et les réponses peuvent être diverses, selon que le projet paraît ou non clair, et en fonction des dispositifs accessibles à un moment donné.

Les dispositifs évoluent actuellement assez fortement : nous avons évoqué le CPF et le CEP. La problématique est complexe et, en fonction du moment où s'effectue la demande, nous n'avons pas nécessairement toujours soit les fonds, soit le dispositif adéquat.

Toutefois, si le conseiller est convaincu, avec la personne, que la formation est la bonne solution et si la recherche approfondie des dispositifs a donné une piste, le projet peut aboutir, et les taux d'accès à la formation sont globalement élevés.

Moyennant une distinction entre les dispositifs qui ont fait l'objet de financements, via des « achats collectifs », et les financements individuels ; dans ce second cas, le taux d'accès est moindre, car, schématiquement, il y a moins de budget pour les financements individuels.

La réponse se fait toujours au cas par cas.

Alice Rodelet

Nous avons parlé ce matin du CPF, pour les professionnels ayants droit AFDAS. Qu'en est-il de la possibilité de mobilisation du CPF pour les demandeurs d'emploi non ayants droit AFDAS ?

Jean-François Vidal

Pôle emploi est l'institution porteuse du CPF pour les demandeurs d'emploi inscrits. Un demandeur d'emploi a accès à ses heures CPF de deux manières :

- en se positionnant sur les achats collectifs que nous effectuons. Nous avons un dispositif d'**Action de formation conventionnée** (AFC), en fonction de secteurs prioritaires – notamment, en ce moment, sur le « plan gouvernemental 500 000 ». Pour cela, nous achetons des formations qui correspondent aux besoins principaux de l'économie dans chaque région ;

- sur le plan individuel, en se positionnant sur le dispositif AIF (**Aide individuelle à la formation**). Aujourd'hui, dans 90% à 95% des cas, pour un demandeur d'emploi, l'accès au CPF s'effectue ainsi. Cela permet d'avoir un premier financement et un abondement apporté essentiellement par Pôle emploi.

Question du public :

Quels sont les dispositifs proposés par Pôle emploi préalables au recrutement ?

Jean-François Vidal

Deux types de dispositifs sont proposés préalables à un recrutement dans une entreprise. Il s'agit de faire en sorte que les formations correspondent réellement au besoin de l'entreprise et à celui du demandeur d'emploi :

- la POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuel), si à l'issue de la mesure de formation, l'employeur recrute en CDD de douze mois ou plus, ou en CDI ;

- l'AFPR (Action de formation préalable à un recrutement), dans le cas de CDD ou missions d'intérim courts.

La POEI et l'AFPR sont préalables à un recrutement : une offre est déposée chez nous, et à l'issue de l'action, **l'employeur s'engage à embaucher la personne** si la période de formation se déroule bien. Les contenus de formation représentent au maximum 400 heures, soit environ deux mois et demi de formation à temps plein. Ces formations sont gratuites et rémunérées, avec une prise en charge des frais annexes (transport, hébergement, restauration).

En théorie, l'employeur nous dépose une offre d'emploi. Après trois ou quatre semaines, si nous ne pouvons pas trouver de candidat répondant précisément à son besoin, nous appelons alors l'employeur en évoquant un candidat que nous lui avons envoyé précédemment et qu'il a considéré

comme *presque* adéquat, en lui proposant de le former durant (au plus) deux mois et demi, après quoi il doit le recruter.

Ce dispositif fonctionne bien, avec un taux de retour à l'emploi de 65% à 70%.

Il se peut aussi que l'employeur ait le candidat *ad hoc*, car il sait ce dont il a besoin et quelles compétences manquent au candidat. Il est possible à l'employeur ou au demandeur d'emploi lui-même de proposer une candidature ; en revanche, cela ne peut pas venir d'un centre de formation.

Ce sont les 2 dispositifs préalables à un recrutement, il y a donc un employeur dans la boucle. C'est l'idéal, parce qu'il y a un engagement moral – ce n'est pas un engagement juridique - à recruter la personne une fois la formation terminée.

Autre dispositif, les achats collectifs assurés par la direction régionale de Pôle emploi. Nous achetons sur les principaux secteurs de l'économie, porteurs d'emploi sur le territoire francilien. Nous visons un éventail très élargi : des FIMO (Formation initiale minimale obligatoire), de la bureautique, des formations à l'anglais, de façon plutôt transverse. Ces formations sont accessibles à tous nos publics demandeurs d'emploi, pourvu qu'ils soient inscrits et que le projet et le besoin soient validés.

Ensuite, nous avons des **financements individuels, avec l'AIF** (aide individuelle à la formation). C'est dans le cadre de l'AIF, à 95% des cas, que peut être mobilisé le compte personnel de formation.

Voilà rapidement brossés les types de dispositifs de formation accessibles aux demandeurs d'emploi, sous réserve que le projet soit validé par le conseiller Pôle Emploi ou par un prestataire auquel on aura adressé la personne pour clarifier le besoin.

Alice Rodelet

L'AIF peut-elle être sollicitée pour une formation qui ne serait pas éligible au CPF ?

Jean-François Vidal

L'AIF est le cadre de mobilisation du CPF à titre individuel pour les demandeurs d'emploi, mais ce n'est pas le cadre d'action unique. Cela signifie que si la personne a des heures CPF et qu'elle souhaite les mobiliser, sous certaines conditions d'éligibilité, il peut y avoir mise en œuvre de l'AIF, qui va permettre, d'une part, de mobiliser des heures CPF du demandeur d'emploi et, si nécessaire, d'abonder sur les frais qui restent à charge.

Nous examinerons la problématique et nous monterons le dossier en mobilisant ces heures CPF, ainsi que l'abondement associé.

Si la formation ne figure pas sur la liste CPF et que le CPF n'est donc pas mobilisable, vous pouvez malgré tout bénéficier de l'AIF. L'AIF existe depuis 2010, alors que le CPF a été instauré début 2015. L'AIF est donc le cadre de mise en œuvre du CPF, mais une AIF peut tout à fait être envisagée sans CPF.

A propos des listes

En tant que demandeur d'emploi, pour bénéficier du CPF, vous avez deux listes : celle du COPANEF (Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation), valable pour tout public sur l'ensemble du territoire national ; celle du COPAREF (Comité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation), qui se dissocie en liste salariée et liste demandeur d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi, les conseillers regardent la liste COPAREF Ile-de-France en direction des demandeurs d'emploi.

Par rapport à vos publics, la difficulté tient au fait que les formations en direction des artistes et techniciens du spectacle ne sont incluses ni sur les listes COPANEF, ni sur les listes COPAREF demandeurs d'emploi. Donc, si nous nous en tenons à ces listes, les intermittents n'ont pas accès à

ces formations quand ils sont demandeurs d'emploi. Pour corriger cela, la liste CPNEF-SV est utilisable pour leur ouvrir des droits au CPF dans le cadre d'une AIF.

Michel Berezowa

Pour les employeurs, la POEI est une belle opportunité de complément de formation, notamment pour l'ouverture de postes techniques. Nous savons qu'un candidat n'est forcément qu'un compromis, donc il convient de profiter de cette opportunité de compléter sa formation.

Jean-François Vidal

C'est le meilleur dispositif, comme le contrat de professionnalisation ou l'apprentissage : il y a un employeur à la source du montage du dossier, et un vrai besoin derrière, un véritable engagement moral de l'employeur à recruter. Dans les faits, nous atteignons vraiment entre 65% et 80% (pour le contrat de professionnalisation) d'accès à l'emploi dans les six mois.

Catherine Nasser, directrice générale de Défi Métiers (Carif-oref d'Ile-de-France)

Avec Jean-François Vidal, je suis la régionale de l'étape. Je dirige un centre de ressources emploi formation, le Carif-oref Ile-de-France.

Carif signifie « centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation », et oref « observatoire régional de l'emploi et de la formation ». Sans doute y en a-t-il parmi vous qui nous connaissent et nous utilisent. Le carif-oref a été créé par l'Etat et la Région dans le cadre de la décentralisation. Il existe un Carif-oref dans chaque région. Nous portons une mission de service public, et sommes financés par l'État (ministère du Travail) et le Conseil régional d'Ile-de-France. Nous ne sommes pas un centre d'information du grand public. En France, le grand public dispose d'un système d'information porté par Pôle emploi, les Missions locales pour les jeunes, et toute une série d'acteurs de l'information et de l'orientation. Défi-métiers, le carif-oref francilien se situe en amont, et dédié aux professionnels de l'emploi et de la formation. Nous travaillons beaucoup avec Pôle emploi notamment pour lui fournir les données à jour sur les formations disponibles en Ile-de-France. Nous produisons des études pour nos commanditaires sur la relation emploi-formation pour éclairer leurs décisions.

Défi métiers est un Groupement d'intérêt public dont les administrateurs sont l'État et le Conseil régional, mais aussi d'autres acteurs socio-économiques clés du champ de la formation comme les partenaires sociaux jugés représentatifs au niveau national (les cinq confédérations de salariés et les trois organisations patronales), le groupement des industries métallurgiques, les fédérations professionnelles de la formation, les chambres de commerce et des métiers, etc. Pôle emploi, l'Agefiph Ile-de-France, Agefos PME Ile-de-France, OPCALIA Ile-de-France (Opcia interprofessionnels) font partie des administrateurs du GIP. L'Afdas et d'autres sont nos partenaires mais non de nos administrateurs, car ce sont des organisations à compétence nationale, alors que les attributions de notre organisme concernent la région Ile-de-France.

Notre positionnement

Défi métiers agit sur deux grands axes :

- en termes d'information, nous avons pour objectif de **rendre visible et lisible toute l'offre de formation en Ile-de-France**, en produisant de l'information sur l'offre de formation ;
- nous avons l'ambition de **faciliter la compréhension du système de formation français** (dans notre pays, selon la branche, selon la catégorie administrative, les droits à la formation sont très différents). Nous produisons à cette fin des **études opérationnelles** (ex Comment recrute-t-on dans les métiers du bâtiment ?, études prospectives sur la création d'emplois en Ile-de-France à l'horizon 2030...)

La formation professionnelle est le résultat d'un compromis entre les pouvoirs publics politiques, qu'ils soient ministériels ou paritaires (partenaires sociaux), et les institutions éducatives. Les

pouvoirs publics construisent les cartes de la formation, initiale et continue ; des organismes tels que l'Afdas et les autres OPCA et OPACIF ont la responsabilité de mettre en œuvre les dispositifs et règlements adoptés au niveau national (interministériel ou professionnel).

En France, nous avons plus de 700 branches professionnelles ; le gouvernement travaille à la réduction de leur nombre. Nous devrions donc revenir à 200 branches. J'ignore si la branche du spectacle vivant sera touchée, mais il y aura reconfiguration du paysage des branches professionnelles dans un futur proche.

L'offre de formation en Ile-de-France

Vous accédez à ce service sur notre site internet www.defi-metiers.fr, où un cartouche à droite sur la page d'accueil vous permet de trouver la formation que vous souhaitez en Ile-de-France.

Actuellement, plus de 5 000 organismes de formation et plus de 6 000 actions de formation sont référencés dans notre base de données. Ce qui, notons-le, ne constitue pas toute l'offre de formation en Ile-de-France qui compte plus de 20 000 organismes et un très grand nombre d'actions.

Jusqu'hier, Défi métiers était centré sur l'offre de formation conventionnée par Pôle emploi et le Conseil régional – j'y reviendrai dans la seconde partie de mon exposé. Avec la mise en place de la réforme, depuis 2014, les pouvoirs publics nous demandent de recenser toute l'offre de formation, financées sur fonds publics ou non.

Tout est fait, aujourd'hui, pour que les individus soient responsables de leur parcours professionnel et soucieux de leur employabilité, pour que les employeurs soient eux aussi responsabilisés et incités à voir la formation comme un investissement et non comme une charge.

O' défi

O'défi est un outil d'information, sur les métiers, les formations qui y conduisent et les emplois proposés sur ces métiers en Ile-de-France. Il est accessible sur notre site (cartouche S'orienter dans la vie professionnelle). Il se compose de plusieurs modules entre lesquels vous pouvez circuler pour découvrir les métiers, trouver une formation, vous repérer sur le marché de l'emploi et contacter un conseiller d'information et d'orientation.

Vous pouvez, à partir de la formation, connaître les débouchés en termes de métiers sur le marché francilien. Vous accédez également à la liste des conseillers Pôle emploi sur les territoires, les conseillers d'orientation, les Cap Emploi, les Missions locales, etc. En Ile-de-France, plus de quinze réseaux apportent de l'information et peuvent orienter les individus.

Les employeurs peuvent aussi utiliser ce service pour leurs ressources humaines. Via la base Certif Info, vous êtes en mesure de faire le lien entre les métiers et les certifications et diplômes s'y rattachant.

Les rendez-vous de l'orientation et de l'information

Les Rendez-vous de l'orientation et de l'information ont lieu tous les deux mois. C'est un événement technique, non institutionnel ou politique, au cours duquel nous dispensons de l'information sur une ou plusieurs dimensions de l'emploi et de la formation avec – nous y tenons - un temps d'échange avec le public. En 2015, ont été présentées des thématiques comme la certification, la qualité de la formation, le service public régional de l'orientation, le CPF, et le socle de connaissances et de compétences.

Tous ces sujets ont traversé la réforme de la formation professionnelle depuis 2014.

Les journées inter-réseaux d'information sur la formation

Chaque mois, nous animons avec le Conseil régional d'Ile-de-France, Pôle emploi et l'Agefiph une journée pour les conseillers d'information et d'orientation, afin qu'ils s'approprient tous les dispositifs de formation, leur logique de prescription, ainsi que les subtilités liées à la rémunération

et aux modalités d'accès en fonction du statut. Ces dispositifs sont ceux mis en œuvre par la Région Ile-de-France et Pôle emploi.

La Newsletter de la formation professionnelle

Vous pouvez vous y abonner, pour recevoir dans votre boîte mail toute l'actualité de la formation professionnelle, à la fois nationale et régionale et pour une version mobile du site de Défi métiers.

Le site www.defi-metiers.fr

Il vous permet de retrouver les services présentés ci-dessus : trouver une formation ; s'orienter dans la vie professionnelle avec O'défi et aussi l'actualité de la formation, des dossiers de fond, des présentations détaillées des dispositifs et des programmes régionaux de formation.

Des extraits vidéo des rendez-vous de la formation y sont également présentés, et nous pouvons y proposer des extraits d'événements organisés en partenariat, comme aujourd'hui.

Lesmetiers.net, un site dédié aux jeunes

Ce site compte plus de 400 fiches métiers avec des vidéos de professionnels qui présentent leur métier avec réalisme. Il concerne essentiellement la formation initiale et l'apprentissage, et recense tous les lieux d'Ile-de-France qui préparent les certifications en ce sens.

Les dispositifs de la région Ile-de-France

En complément de l'action de Pôle emploi, chaque Conseil régional détient une compétence de droit commun pour la formation des demandeurs d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi, précisons que les Conseils régionaux sont les premiers financeurs de la formation professionnelle.

Vous avez donc différents types de programmes dont les principaux sont le programme régional qualifiant Compétences (PRQC et PRQT), Avenir jeunes, la promotion sociale et des dispositifs comme le chéquier unique VAE¹⁵.

- celui qui concerne les moins de 25 ans « **Avenir Jeunes** » ne vous intéressera vraisemblablement pas, d'autant qu'il concerne les formations destinées aux publics les plus éloignés de l'emploi. Ces formations sont destinées à remobiliser le public, à l'aider à construire un projet professionnel et à accéder aux savoirs de base ;

- le **Programme régional qualifiant compétences** (PRQC) vous intéressera si vous êtes demandeur d'emploi. Chaque année, différentes formations sont ouvertes et accessibles gratuitement pour les demandeurs d'emploi et dans certains cas, rémunérées. Le PRQC offre 22 000 places de formation dans 120 organismes de formation mandataires (dans le cadre du marché public de la formation), qui contribuent à construire les parcours d'accès à la formation ou aux compétences. 41% des places sont destinées à des moins de 25 ans, et 54% aux 26-49 ans, dans 25 domaines professionnels porteurs d'emplois.

Le PRQC couvre les étapes d'un parcours professionnel : un parcours d'accès à la qualification, (pour affiner son projet professionnel et acquérir les prérequis nécessaires pour entrer en formation), un parcours certifiant (pour acquérir un titre ou un diplôme reconnu), et un parcours professionnalisant (pour acquérir des compétences complémentaires). Vous pouvez faire tout ou partie de ce parcours. Le vice-président délégué à la formation se donne pour objectif d'axer la formation professionnelle autour du développement économique. Si nous faisons la preuve que les formations culturelles et les professionnels du spectacle contribuent au développement économique de la région, peut-être sera-

¹⁵ *Un nouveau programme a été mis en place en 2016 : Cap Compétences qui concerne les personnes en situation d'illettrisme.*

t-il plus facile de demander des formations dans ces domaines professionnels. J'ai tendance à croire que, en Ile-de-France, le poids des métiers du spectacle et leur contribution au PIB doit pouvoir être valorisé.

- le **Programme régional qualifiant territorialisé (PRQT)** est une déclinaison du PRQC pour répondre à un besoin de formation spécifique à un territoire. Il est destiné aux demandeurs d'emploi.

- le **Programme régional Culture**¹⁶ est ouvert aux demandeurs d'emploi intermittents du spectacle, sous certaines conditions, et en fonction des besoins recensés et des qualifications recherchées dans le secteur. Une cinquantaine de formations sont retenues dans le cadre de ce programme, ce qui doit correspondre à un peu moins de 300 places annuelles.

- la **promotion sociale** : cela correspond à des formations hors temps de travail, souvent modulaires, et essentiellement au CNAM, financées par la Région.

- le **chéquier unique VAE** : Il est diffusé par Pôle emploi et la Région finance l'accompagnement d'une VAE à hauteur de 800 € et jusqu'à 1 200 € pour l'accompagnement renforcé.

¹⁶ Ce programme n'est plus proposé en 2016.

2. LE CAS DES AUTEURS, CREATEURS D'ŒUVRES DE L'ESPRIT

Véronique Perles, directrice en charge des affaires sociales à la SACD

Je vais vous conter l'aventure de la mise en place du fonds de formation continue des auteurs, puis, avec Alexia Davin, préciser les aspects plus techniques.

Cette mise en place a donné lieu à un long cheminement. Il a d'abord fallu que les auteurs, dans leur globalité, comprennent ce qu'est la formation continue. Nous avons ouvert le dossier en 1999, et ce « nous » est vraiment collectif car la SACD, très impliquée dans ce projet, a beaucoup travaillé avec toutes les organisations professionnelles d'auteurs, tous secteurs confondus : le spectacle vivant, les EAT (Écrivains Associés du Théâtre), le syndicat des metteurs en scène, le groupe *25 images* et la Guilde des scénaristes ; nous avons aussi beaucoup travaillé avec le secteur du livre.

En 1999, nous avons eu le premier contact avec le cabinet d'Elisabeth Guigou, et la loi a été votée en décembre 2011. Ce qui montre qu'il ne faut pas lâcher, et qu'il est bon de travailler à plusieurs organisations sur ce type de dossier, car c'est assez éprouvant.

Très vite, les pouvoirs publics nous ont fait savoir qu'ils étaient d'accord pour envisager l'accès à la formation continue des auteurs, qui avaient été oubliés lors de la mise en place des dispositifs dans le courant des années 1970 (formation des salariés) et des années 1990 (formation des travailleurs indépendants). Ils ont été oubliés, mais je ne suis pas certaine qu'ils se soient beaucoup manifestés. La prise de conscience de la pertinence de la formation continue est venue principalement, dans les années 1990, du secteur audiovisuel, avec la transformation du paysage audiovisuel, de la télévision (avec l'arrivée des séries), et avec une nouvelle technique d'écriture.

Les pouvoirs publics étaient d'accord pour creuser le dossier, à condition que tous les créateurs se fédèrent autour du projet ; le créateur désigne toute personne rémunérée en droits d'auteur, c'est-à-dire un champ très large et très divers, tant au niveau de la culture qu'au niveau de l'économie. Sont concernés tous les plasticiens (designers textiles, sculpteurs, peintres), photographes, auteurs audiovisuels, auteurs du spectacle vivant et du livre (et traducteurs). Cela englobe large une population et il a fallu du temps pour que cet ensemble se mette d'accord autour de l'expression claire d'un besoin en formation continue. En 2009, un courrier a été envoyé à Christine Albanel, qui a demandé un rapport à deux inspecteurs généraux (Messieurs Kancel et Butaud), qui, au terme de leurs recherches, fin 2009, ont mis en exergue le besoin et le souhait de tous les secteurs professionnels d'accéder à la formation continue. La loi a finalement été votée en décembre 2011.

Avant la mise en œuvre de ce dispositif national, des expérimentations ont été mises en place pour répondre aux besoins exprimés et pour montrer aux pouvoirs publics que le besoin existait et qu'il était possible d'y répondre.

Une expérimentation a été ainsi conduite par le MOTif (Observatoire du livre et de l'écrit en IDF), financée majoritairement par le Conseil régional d'Ile-de-France, avec des abondements des sociétés d'auteurs (la Sofia – Société française des intérêts des auteurs de l'écrit, la SAIF – Société des auteurs des arts visuels et de l'image fixe, la SACD et la SACEM) et la coordination de l'Afdas. Du côté audiovisuel, nous avons travaillé avec les diffuseurs qui ont accepté de débloquer des sommes assez importantes pour la formation des scénaristes.

L'aspect législatif

La loi de finances rectificative de décembre 2011 a mis en place l'accès au droit à la formation continue pour les auteurs et les artistes auteurs.

Elle prévoit les modalités de financement de ce fonds :

- Les auteurs cotisent à hauteur de 0,35% du montant de leurs droits d'auteur brut ;
- les diffuseurs – au sens de la législation sociale, c'est-à-dire toute personne morale payant des droits d'auteur, diffuseurs audiovisuels, producteurs, éditeurs, galeristes – participent à

hauteur de 0,10% du montant des droits qu'ils versent chaque année.

- Les sociétés d'auteurs peuvent volontairement financer ce fonds de formation sur le 25% copie privée ; elles ont très vite signé des conventions triennales avec l'Afdas en abondant à hauteur d'environ 5% du 25% pour la copie privée.

La loi a prévu de confier ce fonds de formation à l'Afdas dans une section réservée aux auteurs, reconnaissant ainsi le savoir-faire de cet opérateur. Les premières formations ont démarré en avril 2013, et c'est un accueil plein d'intérêt qui a été réservé aux auteurs. Les auteurs ne sont pas toujours une population facile, car ils ont besoin de s'approprier le dispositif ; par ailleurs, ce sont souvent des créateurs très isolés, qui rencontrent des difficultés vis-à-vis de ce qui relève de l'administratif. L'Afdas a véritablement accueilli les auteurs et nous a aidés à mettre en place le dispositif.

L'organisation du dispositif

En décembre 2012, un décret met en place les modalités d'organisation du fonds.

Il concerne les auteurs et artistes auteurs. La terminologie *auteurs* désigne ceux qui dépendent des secteurs de l'Agessa (tout l'audiovisuel et les photographes ; le spectacle vivant ; la musique ; l'écrit) ; les *artistes auteurs* dépendent de la Maison des artistes, sont plasticiens et tiennent beaucoup à ce terme d'artiste auteur.

Le fonds est géré par un conseil de gestion composé, d'après un arrêté ministériel, de 35 membres : 24 représentants des organisations professionnelles des auteurs et artistes auteurs ; 7 représentants des diffuseurs ; 4 représentants des sociétés d'auteurs. Ce conseil prend toutes les décisions d'attribution des budgets à chaque secteur de création, fixe les règles d'éligibilité et de prise en charge. C'est un fonds de formation continue, donc réservé aux auteurs professionnels.

Nous avons défini des critères d'éligibilité communs à tous les secteurs de création : en l'occurrence, être affilié à l'Agessa ou à la Maison des artistes, ou pouvoir justifier de 9 000 € de rémunération en droits d'auteur sur les trois dernières années – critères qui seront sans doute revus prochainement, car ils sont très difficiles à appliquer dans certains secteurs comme le théâtre, la chorégraphie, les plasticiens, contrairement à l'audiovisuel.

Le conseil de gestion définit les thématiques de formations transversales, telles que l'informatique, les langues étrangères, la comptabilité, le volet juridique. Ces formations sont pensées de manière à donner des outils à l'auteur, quel que soit son secteur de création, de façon à répondre à toutes les tâches qu'il a à remplir en plus de la création, puisqu'il a une dimension de chef d'entreprise.

Parallèlement au conseil de gestion, **six commissions professionnelles** ont pour mission de valider les formations collectives et d'examiner les demandes particulières d'auteurs qui ne trouvent pas leur bonheur dans les formations collectives ou transversales et font une demande motivée à la commission professionnelle de leur secteur de création.

Valérie Schaekowicz

Comme je l'indiquais plus haut sur la construction de l'offre conventionnée collective des intermittents, nous percevons une similitude avec les demandes individuelles et les formations collectives, en termes d'organisation et de gouvernance.

Dernier élément : qu'il s'agisse du Conseil paritaire des intermittents du spectacle, de tous les conseils paritaires de branche, des conseils interbranches, des CIF ou du fonds des auteurs, notre gouvernance supérieure est bien le conseil d'administration. Toutes les sections ont leur autonomie, et le fonds des auteurs est une section à part qui ne relève pas de la loi de 2014. Néanmoins, **nous déclinons les principes de l'organisation de la formation professionnelle continue pour le public des artistes auteurs.**

Alexia Davin

Pour les artistes auteurs, les conditions d'accès sont très simples. Il faut juste retenir la nécessité de l'affiliation ou de l'assujettissement avec 9 000 €. Si vous êtes affilié, on vous demande simplement le document d'affiliation et il n'est pas nécessaire de produire autre chose. Si vous êtes assujetti, nous vous demanderons des justificatifs complémentaires pour vérifier que vous avez bien perçu 9 000 € de droits d'auteur au cours des trois dernières années.

Samuela Berdah

Quelle est la différence entre affiliation et assujettissement ?

Alexia Davin

Nous traitons alors d'un autre sujet, celui de la couverture sociale des auteurs.

Les auteurs accèdent au régime général de la sécurité sociale depuis la loi de 1975 ; pour cela, ils doivent faire une démarche auprès de l'Agessa ou de la Maison des artistes. Pour s'affilier auprès de l'Agessa, ils doivent avoir touché, au cours de l'année qui précède, 900 fois la valeur du SMIC, c'est-à-dire actuellement environ 8 500 € de droits d'auteur pour l'année.

Cette affiliation leur permet d'avoir la sécurité sociale en tant qu'auteur, et de constituer le droit à une retraite du régime général, mais de nombreux auteurs ne savent pas qu'ils doivent faire cette démarche, et ils ne sont pas affiliés. Plutôt que de les laisser au bord du chemin en matière de formation continue – puisqu'ils ont payé leur cotisation à la formation continue, qui a été précomptée par les diffuseurs sur leurs droits -, nous avons trouvé un autre critère d'éligibilité pour eux : ils sont dits assujettis et non affiliés à l'Agessa.

En termes de justificatifs, nous prenons toute pièce prouvant la perception de droits d'auteur : les certificats de précompte, les documents de la SACEM et de la SADC, les déclarations d'impôt (notamment le micro-BNC). Dès lors que vous nous fournissez ces justificatifs, nous les additionnons pour tenter d'atteindre les 9 000 € sur trois ans.

Les démarches à effectuer

Comme pour toute demande de prise en charge, un **formulaire** doit être complété. Vous devez aussi produire un devis indiquant la durée et le coût de la formation, ainsi qu'une **lettre de motivation** et un **CV**. Il est important que votre demande soit argumentée, d'autant qu'une partie des demandes que nous recevons sont des demandes individuelles, dites « demandes métier ». En effet, si vous avez un souhait de formation qui n'a pas fait l'objet d'une commande collective ou transversale de la part de nos commissions, le dossier passe en commission et cette dernière doit s'appuyer sur des éléments effectifs pour agréer votre demande ; la lettre de motivation est à ce niveau essentielle (il faut y consacrer du temps) car c'est elle qui va nous permettre de vous connaître.

Les **délais de dépôt des dossiers** sont raccourcis pour les formations transversales et/ou offres collectives : vous devez les fournir trois semaines avant le démarrage de la formation.

En revanche, pour les demandes individuelles, pour lesquelles nous n'avons pas réservé de fonds, vous devez déposer le dossier trois semaines avant la commission. Les commissions se réunissent tous les deux à trois mois. Donc, si votre projet de formation démarre un mois plus tard, nous ne pourrions pas instruire le dossier si aucune commission n'a lieu dans l'intervalle. Prenez soin d'aller vérifier sur le site de l'AFDAS la date de la prochaine commission pour vous assurer que vous respectez les délais.

La prise en charge

C'est le deuxième chiffre à retenir : le montant octroyé est actuellement de 7 200 € par artiste auteur. Ce budget peut être utilisé en une seule fois. Certaines formations sont assez onéreuses et durent longtemps, et justifient la mobilisation de la somme totale.

Il se peut aussi que vous ayez plusieurs besoins de formation dans l'année. Le fonds est nouveau, et grâce à lui, les auteurs peuvent débloquer des formations plus ponctuelles auxquelles ils ne faisaient pas appel auparavant : formation en langue pour un projet développé à l'étranger, formation juridique ou comptable ; formation à la création de site internet pour une plus grande visibilité, etc.

Au final, les artistes auteurs nous sollicitent sur des thématiques très variées, parfois à diverses reprises au cours de l'année. Ce budget de 7 200€ est donc un budget annuel qui peut être utilisé en plusieurs fois.

Les plafonds de prise en charge

Il y a quand même un plafond horaire. Pour les stages « papier-crayon » (formations ne nécessitant pas de matériel onéreux, de haute technologie), il est de 40€ ; cela peut aller jusqu'à 48€ pour les formations requérant du matériel lourd, ou lorsqu'il faut faire venir un intervenant expert sur un sujet spécifique.

L'offre de formation est nettement plus importante en Ile-de-France. Si votre besoin concerne une formation éloignée de chez vous, nous pouvons participer aux frais d'hébergement et de transport.

L'offre dont vous pouvez bénéficier en tant qu'artiste auteur

Comme pour les intermittents du spectacle, quand les commissions se réunissent, elles étudient en profondeur les projets d'organismes de formation :

- le contenu pédagogique et la justification de la durée (telle thématique ne pourrait-elle pas être traitée plus rapidement, ou au contraire développée ?) ;
- le CV des intervenants ;
- le coût et les barèmes, pour éviter les dépenses inutiles.

Ceci permet de constituer un catalogue d'offres de formation sur lesquelles nous réservons des places. Lorsque vous vous rendez sur notre site, vous pouvez choisir une de ces formations et vous inscrire dans le délai de trois semaines en nous transmettant un dossier. Vous avez alors l'assurance de la qualité de la formation, d'une prise en charge intégrale. Vous pouvez également être informés sur ces formations en vous inscrivant à nos newsletters, qui sont envoyées à chaque fin de commission pour vous indiquer quels sont les derniers stages conventionnés.

Chaque commission valide des offres ; vous avez accès aux offres de toutes les commissions. Par exemple, si vous travaillez dans le théâtre et êtes intéressé par un stage de photo, vous pouvez bénéficier d'une offre validée par la commission photographie, vous avez accès à tout le champ des artistes auteurs.

Cette offre conventionnée est consultable sur le site, avec les dates, les tarifs, le nombre de places, etc. Il est bon d'aller voir régulièrement ce qui est proposé.

Les projets individuels

Pendant les commissions, nous étudions aussi les projets individuels. Ce sont des formations métiers, c'est-à-dire des besoins repérés par vous : vous exercez un métier, mais il vous manque une compétence, et vous trouvez un centre de formation *ad hoc*.

Autre cas de figure : aujourd'hui, vous avez du mal à vivre de votre activité et vous envisagez une reconversion. Le fonds des artistes auteurs peut vous accompagner dans ce cadre. Nous avons eu des demandes variées : dans la boulangerie, l'enseignement, en art-thérapie, sur le yoga... Nous sommes ouverts à tout mais c'est à vous, dans votre lettre, de motiver ce besoin.

Les formations transversales

Il y a des thématiques précises.

Typiquement, les langues étrangères, pour une prise en charge limitée à 70 heures par an.

Nous avons aussi des demandes en langue des signes, surtout dans vos secteurs, qui accueillent un public divers, et éventuellement des non entendants.

Il y a des stages de 12 heures en gestes et postures, destinées à ceux qui travaillent face à un ordinateur et souffrent du dos.

Nous avons parlé plus haut des formations pour réaliser les sites internet, ou pour maîtriser les logiciels de PAO, par exemple.

Mentionnons aussi les formations relatives à la fiscalité et aux droits d'auteur (aspects juridiques et négociation des contrats). Une forte demande existe dans ce domaine.

Les artistes auteurs ont évidemment droit au bilan de compétences et à la VAE, comme les autres publics. Ce sont des projets au financement desquels nous participons.

Samuela Berdah

En revanche, pas de CPF sur l'activité d'auteur

Alexia Davin

Effectivement, pas de CPF¹⁷. En revanche, un artiste auteur qui exerce une autre activité salariée à côté peut cumuler : il acquiert des heures sur son activité salariée mais n'a pas le budget suffisant avec ses heures de CPF. Il peut alors venir nous voir pour obtenir un complément sur le fonds des auteurs.

Samuela Berdah

La plupart du temps, nos auteurs ont une double casquette. Ils sont à la fois auteurs, pour leur activité de création, et salariés pour l'exécution matérielle de leur prestation. Ils sont donc en mesure de cumuler les droits.

Alexia Davin

Quand vous êtes à la fois intermittent, auteur, journaliste, etc., tous les droits se retrouvent à l'Afdas. Nous avons accès aux heures de DIF et désormais de CPF des intermittents. Nous calculons aussi les heures des journalistes et pigistes de l'audiovisuel, de même que dans la presse écrite. Nous recueillons toute une masse d'information qui nous permet de cumuler les différents dispositifs.

Samuela Berdah –

Certains droits sont fongibles, et d'autres non ? Une séparation est opérée entre les droits accumulés en tant que salarié, et ceux acquis en tant qu'auteur.

Alexia Davin

Pour un auteur qui a acquis des heures au titre du CPF, en qualité d'intermittent du spectacle ou de pigiste, nous pouvons en effet mobiliser pour une formation le CPF et un complément sur le fonds des auteurs.

En revanche, un intermittent du spectacle ne peut pas cumuler ses droits ouverts sur le plan de formation des intermittents et ceux du fonds auteur.

¹⁷ Le CPF sera ouvert aux auteurs à compter du 1^{er} janvier 2018 (**nouvel article L6323-25 du Code du travail**).

Véronique Perles

La collecte du fonds pour la formation des auteurs représente annuellement environ huit à neuf millions d'euros ; en 2015, cela a donné lieu à 5 000 formations prises en charge. Ce fonds est très récent (il a démarré à mi-2013), mais il correspond à une forte demande et à un besoin.

Nous parlons d'un budget éligible de 7 200 € par auteur et par année, mais nous devons peut-être revoir ce barème, car nous bénéficions d'une année de report de collecte. La collecte des cotisations a démarré en juillet 2012 et les formations en avril 2013 ; nous avons donc une année de réserve. Pour 2015, nous avons observé que nous avons absorbé une partie du report (la collecte 2015 n'était pas suffisante). A fin 2016 ou début 2017, le report sera sans doute consommé, et nous serons donc peut-être dans l'obligation de revoir le montant de ce budget annuel, les délais de carence, etc.

Il convient de remarquer que ce fonds de formation est utilisé très différemment selon les secteurs de création : il marche très bien du côté des photographes, des plasticiens, en audiovisuel.

Pour l'écrit, le spectacle vivant, la musique et la chorégraphie, il y a beaucoup moins de demandes, et l'offre de formation est moindre, dans des secteurs où la formation était moins connue et moins ressentie comme indispensable.

Donc, parlez-en, allez sur le site de l'Afdas et, surtout, faites remonter les besoins auprès de la commission professionnelle « écrit et art dramatique », ou la commission professionnelle « musique et danse », qui est là pour prendre en compte les besoins réels et travailler avec l'Afdas pour proposer une offre de formation adéquate.

N'hésitez pas à vous manifester.

3. QUESTIONS/REPONSES AVEC LE PUBLIC

Question du public :

Je travaille pour Intrazik; un logiciel professionnel que l'on retrouve dans nombre de salles de spectacles et de festivals. Aujourd'hui, concrètement, une partie importante des offres d'emploi, notamment dans le secteur des musiques actuelles (mais pas que), demandent la compétence maîtrise du logiciel Intrazik. Donc, de plus en plus de gens viennent à nous en demandant comment ils peuvent se faire financer pour acquérir cette compétence. Actuellement, nous formons des gens en poste, les usagers des structures avec lesquelles nous travaillons. Mais pour les régisseurs de festivals (intermittents du spectacle), et les jeunes demandeurs d'emploi, nous n'avons pas vraiment de réponse. Pourriez-vous préciser les dispositifs qui correspondent à ce type de parcours ?

Il est aussi souvent question de listes et d'offres collectives sélectionnées par des commissions. Comment pouvons-nous y accéder pour proposer nos formations ?

Jean-François Vidal

Concernant les demandeurs d'emploi, je vais prendre l'exemple de l'Ile-de-France, mais la situation est approximativement la même au plan national.

Pour les achats collectifs de formation, un ensemble d'éléments remontent dans nos services, sur les besoins des employeurs, des branches professionnelles, des syndicats salariés ou patronaux, etc. Nous collectons aussi les avis des conseillers Pôle emploi sur le terrain ; nous tenons compte également de la complémentarité avec ce qu'achète le Conseil régional. En fonction de ces différents éléments, nous achetons pour les secteurs porteurs de l'économie francilienne.

Une des difficultés tient effectivement au fait que, sur ces besoins collectifs, vos secteurs et métiers ne sont pas ou peu représentés, donc il y a peu d'achats collectifs. D'où l'importance des financements individuels, de l'AIF pour les demandeurs d'emploi, du CPF et de l'AFPR/POEI. Dans le cas du logiciel que vous évoquez, si un employeur a besoin de ce logiciel précis pour recruter une personne, cela peut faire l'objet d'un accord en AFPR ou POEI, car j'imagine qu'on peut se former à votre logiciel en 400 heures maximum.

Valérie Schaekowicz –

Quelle est la nature de ce logiciel ?

Réponse du public :

Il est destiné à la gestion de salles et des projets, pour l'accueil des artistes, les plannings, le lien avec la paye, etc.

Valérie Schaekowicz

Les intermittents peuvent nous présenter une demande individuelle qui sera étudiée, dans la mesure du possible, dans le cadre du plan de formation.

Pour ce qui est de le faire remonter sur les listes CPF, cela me paraît compliqué, s'il n'y a pas de certification : Carole Zavadski a expliqué ce matin que, selon les vœux du législateur, le sésame est la certification. Hélas, à ce niveau, ça ne passera pas en CPF, mais en plan de formation transversal.

Question du public :

A propos de la fongibilité des droits des artistes – ils peuvent être artistes auteurs, artistes interprètes, artistes enseignants, en pluriactivité et souvent en microéconomie - vous disiez que les artistes auteurs et artistes interprètes ont accès à la formation mais ouvrent-ils des droits, s'ils sont en dessous des seuils, en cumulant les deux statuts ?

Valérie Schaekowicz

Nous avons vu que, si vous avez capitalisé des heures CPF dans une activité annexe à celle d'intermittent du spectacle ou à celle d'artiste auteur, ces heures sont attribuées au CPF et elles peuvent être mobilisées sur l'abondement d'un projet de formation d'artiste auteur, d'intermittent du spectacle, ou d'un CIF.

En revanche, pour être éligible à un fonds, quel qu'il soit, il faut respecter les conditions d'entrée. Aujourd'hui, ces conditions correspondent à 9 000 € de revenus d'auteur perçus sur trois ans ; si tel n'est pas votre cas aujourd'hui, le financement ne pourra pas se faire sur le fonds des auteurs. Si vous avez du CPF en tant qu'intermittent, vous pourrez le mobiliser seul.

Imaginons un auteur de l'écrit qui, par ailleurs, travaille tous les samedis à la FNAC et, à ce titre, a acquis des heures de CPF. L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la FNAC n'est pas l'Afdas, et il n'est pas recevable chez nous en qualité d'auteur, faute de droits d'auteur suffisants. Il pourra mobiliser son CPF via son autre OPCA, ce qui lui donnera peut-être d'autres choix.

Je ne parle que de formations éligibles au CPF, et il ne s'agit pas de fongibilité. La fongibilité impliquerait de prendre de l'argent d'un côté pour l'injecter de l'autre. Là, il s'agit de mobiliser des dispositifs qui peuvent se compléter, ce qui ne renvoie pas tout à fait à la même notion.

Question du public :

Y a-t-il une réflexion là-dessus à l'AFDAS ?

Valérie Schaekowicz

Cela ne concerne pas que l'AFDAS : nous avons dit plus haut que le fonds des auteurs est un fonds étanche, dont la gestion nous a été confiée. Ce fonds a ses propres règles et je pense que le découplage va être difficile. En revanche, les critères d'accès peuvent être amenés à évoluer. Au terme de deux années pleines d'exercice de ce fonds, des différences de consommation apparaissent, de même que des profils différents d'une famille d'auteurs à l'autre. Les représentants

professionnels des auteurs se questionnent effectivement aujourd'hui sur les 9 000 € : est-ce un critère pour tous ou faut-il le moduler ?

Question du public :

Juste pour vérifier que j'ai bien compris. Si un salarié permanent demande une formation en langue des signes, celle-ci peut-elle être financée dans le cadre du plan de formation, sans avoir besoin d'être diplômante ? Si elle est faite via le CPF, elle doit l'être.

Valérie Schaekowicz

C'est tout à fait ça.

Question du public :

Que se passe-t-il si le stagiaire s'est inscrit à cette formation dans le cadre de son CPF, et qu'il s'arrête avant le diplôme ? Pour la langue des signes, j'ai un exemple concret : pour accéder au premier niveau du DCL (Diplôme de Compétence en Langue), il faut avoir suivi six fois 30 heures. Quid si on ne fait que deux fois 30 heures ?

Valérie Schaekowicz

La personne doit nous envoyer sa demande de prise en charge que nous saisissons sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations. *A priori*, elle sait qu'elle s'engage jusqu'à l'évaluation. L'intérêt du CPF tient dans cette évaluation et dans le certificat qui atteste que la personne est en capacité de mobiliser un type de compétence dans un contexte professionnel donné.

Si la personne abandonne la formation en cours de déroulement, que se passe-t-il ? Dans les conventions avec les centres de formation, il est stipulé qu'ils doivent faire en sorte de présenter la personne à l'examen ; c'est une obligation de moyen et non de résultat.

Chaque mois, les représentants d'OPCA et d'OPACIF se réunissent avec le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour travailler sur différents sujets autour du CPF. Celui que vous évoquez a été soulevé. Aujourd'hui, nous débutons, nous n'avons pas encore d'abandons, et nous verrons à l'usage. De mon point de vue, nous ne pouvons pas tenir le centre de formation responsable de l'abandon d'une formation par un stagiaire ; il n'est pas envisageable non plus de demander au stagiaire ou à son employeur de rembourser la formation qu'il a abandonnée.

Nous sommes encore en phase de démarrage et d'expérimentation ; les choses continuent à évoluer. Aujourd'hui, il est dit que les heures de formation suivies seront payées. Mais, dans trois ans, au vu des statistiques, si nous observons que seuls 70% des gens sont allés au bout de la certification, nous aurons un problème de fond.

Question du public :

C'est bien le centre de formation qui doit inscrire la personne aux examens ou épreuves ?

Valérie Schaekowicz

Dès le départ, la formation dans laquelle l'individu s'engage comprend la certification. En passant par le CPF, je ne mobilise pas d'abord trente heures, et, plus tard, la certification ; le dossier sur lequel je m'inscris comprend d'emblée les deux. Le centre de formation accepte la demande au titre du CPF, et il connaît les conditions de la procédure ; il porte donc aussi la responsabilité de l'inscription du bénéficiaire au diplôme.

Remarque du public :

Je suis responsable de l'association Enfance et musique. Nous sommes partenaires des politiques publiques depuis trente ans pour l'éveil culturel et artistique du très jeune public (centre de formation, animation de réseau, création...). En formation, nous avons environ 2 000 stagiaires par an.

En 2015, nous connaissons une baisse de 24% et de 34% en ce début d'année. Ceci pour confirmer que la mise en place de la réforme sur le terrain est laborieuse. Nous avons créé des certifications, qui sont validées par le COPANEF. Nous sommes donc dans la meilleure disposition, avec des publics très mélangés (ce qui correspond au projet politique, interprofessionnel et interministériel de l'association). Mais c'est sur le terrain que ça ne se met pas en place. Nous sommes prêts à recevoir les stagiaires mais ils ne viennent pas car l'écosystème de la formation est totalement perturbé, et il en va de même dans tout notre réseau.

Face à cet effondrement, nous nous disons que ça va mettre quelques années, mais que, d'ici là, nous risquons de disparaître. Nous aurions avant tout des besoins de communication pour faire savoir que nous sommes opérationnels. Or, cela demande des investissements lourds dans une période où nous sommes en recul et en interrogation : combien de temps cela va-t-il mettre ? Quelqu'un parlait de dix ans, j'espère que c'est une blague, mais cela peut aussi paraître réaliste...

Je n'ai pas la réponse, sinon en étant là pour tenter de rentrer dans des réseaux d'information en direction des salariés et des organismes de formation.

Question du public :

Un de mes amis est ouvrier-contrôleur permanent dans un théâtre privé ; par ailleurs, il fait de la musique. Il souhaiterait suivre un stage réservé aux intermittents. La passerelle est-elle possible ?

Valérie Schaekowicz

Non.

S'il a capitalisé du CPF, peut-être y a-t-il des formations de la CPNEF-SV qui sont accessibles. Ou bien il peut faire une demande de CIF, si cela concerne une formation longue. En revanche, il n'a pas accès à un stage de trois jours. Sauf à aller voir son employeur pour lui demander de financer le stage sur son plan de formation.

Michel Berezowa

Il faut aussi garder à l'esprit la période de professionnalisation, qui comporte au minimum 70 heures de formation ; elle est adaptable à de nombreuses formations, et les budgets ne sont souvent pas assez utilisés.

Question du public :

Je ne vous révélerai pas le nom du théâtre, très connu, où il travaille depuis six ans, mais je suis sidérée : c'est moi qui l'ai incité à réclamer ses heures de DIF. Cela démontre que certains directeurs de salle ne sont absolument pas au courant des droits des salariés.

Valérie Schaekowicz

Je comprends votre désappointement. Cela ne concerne pas uniquement le secteur du spectacle vivant. La réforme a été un tsunami dans le milieu des OPCA, des centres de formation, etc. Il ne faut pas trop en vouloir aux employeurs. C'est un théâtre privé, certes, mais non une entreprise de 1 200 salariés avec des experts à chaque coin de bureau. C'est compliqué.

C'est ce que disait Michel Berezowa ce matin : c'est tous ensemble que nous devons relayer l'information pour faire passer les messages, et c'est ce que nous devons nous attacher à faire.

Question du public :

Un salarié en CDD de droit commun a eu plusieurs CDD dans différentes entreprises. Jusqu'à quand peut-il s'adresser à ses employeurs successifs pour leur demander un justificatif d'heures de DIF ?

Valérie Schaekowicz

En fait, il aurait dû avoir le justificatif lors de toutes ses fins de contrat.

Dans le cas contraire, cela repose sur le dernier employeur.

Jean-François Vidal

C'est effectivement le dernier employeur. Il y a eu une jurisprudence de la DGEFP sur le sujet. On peut supposer, au sens de la loi antérieure à celle du 5 mars 2014, que c'est l'ensemble des CDD antérieurs ouvrant des droits au DIF qui sont pris en compte. Malheureusement, la DGEFP a donné une consigne à ce propos : ce sont les heures DIF acquises uniquement sur le dernier contrat, au plus tard au 31 décembre 2014, qui sont prises en compte. C'est très surprenant, puisque la loi de 2010 ne le stipulait pas, et c'est contraire à son esprit, voire à sa lettre.

Valérie Schaekowicz

Cela ne s'applique pas aux intermittents, pour lesquels nous avons une gestion particulière, grâce aux accords signés par les partenaires sociaux. Un calcul est effectué à partir des jours de travail ou des cachets déclarés, qui sont retransmis et convertis dans nos fichiers, grâce à la Caisse des congés spectacle. De cette façon, toutes les heures cumulées sont additionnées, et nous remontons jusqu'à l'origine du DIF, en 2004. Nous pouvons donc éditer votre attestation qui cumule le tout. Quand vous demandez une formation, c'est d'ailleurs la première information que nous recherchons : le nombre d'heures de DIF acquises. Si vous allez sur votre compte à la Caisse des dépôts et consignations et avez des heures CPF créditées, il faut y ajouter vos heures DIF.

Vous voyez combien les partenaires sociaux représentant les intermittents du spectacle se battent et obtiennent parfois des résultats très favorables.

C'est à l'Afdas qu'il faut s'adresser pour obtenir votre attestation d'heures de DIF. Ensuite vous activez votre compte sur le site de la CDC.