ACCORD-CADRE RÉGIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES



SECTEUR SPECTACLE VIVANT À LA REUNION
2018 – 2022

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code du travail ;

VU la loi n°83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n°83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les Communes, les Départements, les Régions et l'Etat, et de façon plus générale l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à la décentralisation, notamment dans le domaine de la formation professionnelle ;

VU l'article 22 de la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, complétant l'article 84 de la loi de 1983 et créant les Contrats d'Objectifs ;

VU la loi n°89-486 du 10 juillet 1989 sur l'orientation et l'éducation ;

VU l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 soulignant l'intérêt qui s'attache à la conclusion entre l'Etat, les Régions et les branches professionnelles de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles ;

VU la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail et le décret n°93-51 du 14 janvier 1993 relatifs au contenu des contrats d'objectifs ;

VU la loi n°92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels ;

VU la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 modifiée, relative à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle ;

VU la loi n°96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage et ses textes d'application ;

VU la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale relative au développement de la formation professionnelle et de la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ;

VU la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 ;

VU l'accord-cadre national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

VU la loi 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

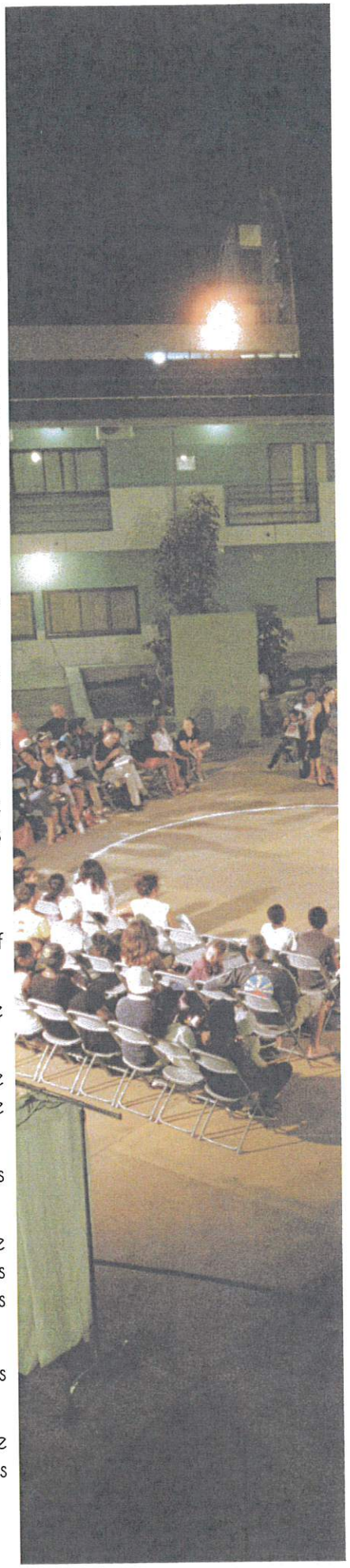
VU l'encadrement communautaire des aides à la formation défini dans le règlement CE n° 363/2004 de la Commission du 25 février 2004 modifiant le règlement CE n°68/2001 du 12 janvier 2001 ;

VU la loi n°2004-809 du 13 aout 2004 sur les responsabilités et les libertés locales ;

VU l'ordonnance n°2005-731 du 30 juin 2005 - Article 5 de l'aide technique et financière que peut apporter l'Etat à des organisations professionnelles de branches ou à des organisations interprofessionnelles dans le cadre des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences ;

VU le décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'application de l'article L.5121-1 du code du travail ;

VU la circulaire DGEFP n°2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification des territoires ;





VU l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu la convention tripartite 2015 - 2018 signée le 18 décembre 2014 entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi ;

VU la circulaire DGEFP du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

VU la circulaire DGEFP n°2011/12 du 1er avril 2011 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires ;

VU l'encadrement communautaire des aides aux entreprises et à la formation, et plus particulièrement celui enregistré par la Commission sous la référence X64/2008 ;

VU les articles L.5121-1 et suivants du code du travail relatifs à l'aide au développement de l'emploi et des compétences ;

VU le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) adopté le 28 octobre 2011, portant sur la période 2011/2015 ;

VU l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 Décembre 2013 ;

VU la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

VU la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

VU l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation Professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle du 25 septembre 2014 ;

VU l'accord cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises du spectacle vivant à l'exception des intermittents du 19 décembre 2014 ;

VU l'accord cadre national d'actions de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant du 10 mars 2009 ;

VU l'accord national pour la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le spectacle vivant du 12/11/2014 ;

VU la délibération du Conseil Régional de La Réunion en date du 1er juillet 2014 adoptant le schéma régional des salles et lieux de création et de diffusion du spectacle vivant ;

VU le rapport diagnostic du secteur spectacle vivant présenté et validé en comité de pilotage du 31 janvier 2017 ;

VU la délibération du Conseil Régional de La Réunion en date du 27 février 2018 approuvant l'accord-cadre régional pour le développement des emplois et des compétences sur la période de 2018 à 2022 dans le secteur du spectacle vivant.

CONCLU ENTRE,

L'Etat,
représenté par Amaury de Saint-Quentin, Préfet de La Réunion

L'Académie de La Réunion,
représenté par Vélayoudom Marimoutou, Recteur

Le Conseil Régional,
représenté par Didier Robert, Président de la Région Réunion

Les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant
ARENES, CAMULC, LFM, PRODISS, PROFEDIM, SCC, SNDTP, SMA, SNSP, SNES, SYNAVI, SYNDEAC, SYNPASE,
et les organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant
FCCS CFE CGC, FASAP FO, FNSAC CGT, FNSASPS CFTC, F3C CFDT,
représentées au nom de **la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant** (CPNEF-SV), par Stanislas Surun, Président, et Rémi Vander-Heym, vice-président,

L'Assurance Formation des Activités du Spectacle Vivant (AFDAS),
représentée par Angeline Barth, Présidente

Pôle Emploi,
représenté par Monsieur Michel Swieton, Directeur Régional

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT),
représenté par Mario Moreau, Délégué du CNFPT

L'Association de Gestion des Fonds de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) Réunion - Mayotte
représentée par Christophe Castagnet, Délégué régional

SONT EGALEMENT ASSOCIES AU PRESENT ACCORD :

L'Association Réunionnaise des Arts du Cirque (ARAC), l'Association Professionnelle des Responsables Techniques du Spectacle vivant (REDITEC), le Collectif Théâtre, la Fédération des lieux de spectacle vivant de La Réunion(FEDE), la Plateforme Réunion Danse, le Pôle Régional des Musiques Actuelles (PRMA), le Mouvement Actif Informel des Administrateurs Zélés (MAIAZ).

PRESENTATION DU SECTEUR

• Une diversité d'activités, de disciplines et des modèles d'actions qui interagissent au sein du même secteur

Le spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste professionnel devant un public. Derrière cette définition du secteur se cachent des réalités de fonctionnement très hétérogènes en fonction des esthétiques et des types de spectacles. Les modalités de production et d'exploitation sont spécifiques à chaque projet artistique. Mais globalement, on distingue la création, la production et la diffusion, dont les tournées.

Les entreprises du spectacle vivant ont un profil très varié du fait de leur activité, statut, nombre de salariés et modèle économique. Certaines remplissent des missions de service public, par délégation de l'Etat ou des collectivités territoriales, et/ou reçoivent des financements publics. D'autres, relevant du secteur privé, fonctionnent avec ou sans subventions.

La majorité des professionnels ont le statut de salarié, qu'ils soient artistes, techniciens ou personnels administratifs. L'embauche s'effectue en CDI ou CDD (surcroît d'activité, remplacement...). Néanmoins pour certains emplois, il est habituel de recourir à des embauches temporaires, le secteur fonctionnant par projet. Ce type de CDD, dit d'usage, est communément appelé salariat intermittent. Il est également possible d'exercer dans la fonction publique d'Etat ou territoriale : les professionnels sont embauchés en tant qu'agents titulaires (recrutés sur concours) ou agents contractuels.

Le spectacle vivant, **c'est plus de 200 métiers qui relèvent de 3 types d'activités** : artistiques, techniques et administratives. Exigeants, ils requièrent des compétences pointues et, pour la majorité d'entre eux, un niveau de qualification élevé.
Certains métiers sont très spécialisés voire rares, en particulier dans le costume ou le décor. Ils relèvent souvent de l'artisanat d'art.

On retrouve également des métiers aux compétences plus transversales qui peuvent s'exercer dans d'autres secteurs professionnels, liées par exemple à la comptabilité, les ressources humaines, la communication.
Il est fréquent que les professionnels du spectacle exercent plusieurs métiers différents, plus ou moins connexes.

Actuellement, face aux évolutions esthétiques, économiques, réglementaires, technologiques..., les métiers changent et de nouveaux apparaissent. La révolution numérique et le développement du multimédia impactent notamment fortement la création et la diffusion des œuvres, nécessitant des compétences nouvelles. L'intégration des problématiques liées au développement durable représente également un enjeu important.



CONTEXTE REGIONAL DU SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

Eléments extraits du diagnostic réalisé dans le cadre de la démarche de co-construction de l'accord cadre.

1. Chiffres clés du secteur du spectacle à La Réunion en 2015

• Les entreprises

211 structures, employeuses ou non, ont été recensées avec une majorité de très petites entreprises (75 % des entreprises recensées ont entre 1 et 5 salariés).

Répartition par secteur d'activité des établissements du spectacle vivant en 2015 (source INSEE)

Secteur d'activité	*Nb. d'établissements*	*Répartition en %*
Activités créatives, artistiques et de spectacle	*211*	*100 %*
Arts du spectacle vivant (90.01Z)	*151*	*72 %*
Activités de soutien au spectacle vivant (90.02Z)	*51*	*24 %*
Gestion de salle de spectacle (90.04Z)	*9*	*4 %*
Total général	***211***	***100 %***





- L'emploi salarié

Environ 550 salariés, en diminution de 5% en 6 ans (546 en 2015 contre 573 en 2009).

Répartition par secteur d'activité des salariés du spectacle vivant en 2015 (hors salariés « intermittents » et agents de la fonction publique) (source INSEE)

	2009			2015		
Secteur d'activité	Nombre de salariés	Répartition (en %)	Evol/ 2009	Nombre de salariés	Répartition (en %)	Evol/ 2009
Activités créatives, artistiques et de spectacle	573	100,00 %		546	100%	-5 %
Arts du spectacle vivant	261	45,55 %		352	64%	35 %
Activités de soutien au spectacle vivant	90	15,71 %		90	16%	0 %
Gestion de salles de spectacles	222	38,74 %		104	19%	-53 %
Total général	**573**	**100,00 %**		**546**	**100%**	**-5 %**

Le secteur compte également des artistes et techniciens du spectacle (les salariés « intermittents » du spectacle) et des agents de la fonction publique (données non disponibles).

2. Éléments significatifs du spectacle vivant à La Réunion

- **Un contexte territorial porteur d'opportunités mais également de contraintes impliquant une réflexion d'ordre stratégique pour l'ensemble des acteurs du secteur**

Le spectacle vivant est un secteur dynamique et innovant, souvent précurseur, mais qui s'inscrit dans une économie risquée et instable. Notamment parce que le succès d'un spectacle n'est jamais assuré et que les ressources budgétaires allouées à l'art et la culture sont incertaines et restreintes.

Le secteur du spectacle vivant bénéficie d'un volontarisme politique notamment au travers des enjeux de professionnalisation, de démocratisation culturelle, de valorisation de la création artistique et d'attractivité du territoire. Ce soutien institutionnel, qui a permis d'accompagner le développement du secteur durant ces dernières années, a pris forme dans un ensemble de conventionnements et de dispositifs d'aides.

Toutefois dans un contexte de contraction des financements publics, les équilibres économiques des projets et des structures sont fragilisés. Ceci génère des craintes quant à la capacité du secteur à maintenir les emplois existants.

En parallèle, les caractéristiques du territoire portent un ensemble de contraintes (étroitesse, éloignement des marchés nationaux et européens plus développés que ceux de la zone Océan Indien) mais également des opportunités (interconnaissance et accessibilité des dispositifs notamment pour l'export, identité culturelle spécifique).

Dans ce contexte, une réflexion d'ordre stratégique apparaît nécessaire afin que le secteur trouve de nouveaux leviers pour son développement et une nouvelle dynamique de création d'emploi.

De par les liens constants entre acteurs professionnels et institutionnels, ce repositionnement de la filière ne pourra se construire, notamment sur le plan économique, qu'à travers un dialogue étroit entre ces différentes parties. A ce titre, une meilleure structuration du secteur, particulièrement en termes de représentativité, pourrait favoriser le renforcement de ce dialogue et le développement d'espaces dédiés.

3. Éléments de synthèse

- Des entreprises majoritairement de taille réduite (85% d'entreprises de moins de 10 salariés) ;
- Un niveau d'accompagnement des financements publics variables selon les acteurs (71% en moyenne pour les lieux de diffusion, 38% pour les compagnies), déterminant pour l'assise financière des structures (une fragilité économique plus forte pour les compagnies ne bénéficiant pas de conventionnement) ;
- Des statuts d'emploi directement reliés à l'assise économique des structures (CDI principalement dans les structures de diffusion, CDDU et CDD court largement représentés dans les compagnies) ;
- Une précarité importante de l'emploi (statuts précaires, difficultés de maintien des emplois, difficultés d'insertion, faible durée du travail, rémunérations peu élevées) ;
- Une importante polyactivité des actifs du secteur, choisie ou subie ;
- Une faible représentation des 20-30 ans au sein des équipes questionnant l'attractivité du secteur et sa capacité à renouveler ses ressources humaines ;
- Un niveau de qualification relativement élevé (60% de niveaux III et supérieurs) ;
- Un fort besoin de formation professionnelle continue ;
- Une faible mobilité professionnelle ;
- Une fonction employeur et managériale manquant d'outils et de structuration (particulièrement pour les entreprises de taille réduite) ;
- Des compétences déficitaires se situant principalement au niveau de l'encadrement (direction, administration, direction artistique, direction/régie technique) renvoyant à des besoins en formation et/ou en recrutement ;
- Un manque de sensibilisation des acteurs aux risques professionnels et à leur gestion ;
- Un déficit de structuration professionnelle.

- **Caractéristiques de l'offre de formation dans le secteur et adéquation par rapport aux besoins**

- Une offre principalement composée de modules de formation continue et portée pour l'essentiel par des opérateurs privés qui devra être renforcée pour répondre aux besoins identifiés par le secteur ;
- Une offre présente localement articulant des ressources pédagogiques locales et nationales ;
- Une offre de formation qualifiante limitée et ne couvrant que quelques thématiques mais dont le développement devra être relié à la capacité du secteur à créer et pérenniser des emplois ;
- Un ensemble de partenaires de l'emploi et de la formation intervenant au niveau local avec notamment un renforcement de l'intervention de l'OPCA sur le territoire.



ARTICLE 1 : OBJET

Cet accord régional s'inscrit dans la démarche de l'Accord National d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences du spectacle vivant. Il vise à favoriser le maintien et le développement des emplois dans le secteur du spectacle vivant à La Réunion et à accompagner la structuration du secteur.

Il prolonge l'action engagée par le Conseil Régional dans le cadre du Schéma Régional des salles et lieux de création et de diffusion du spectacle vivant à La Réunion adopté le 1er juillet 2014 et de l'Etat en matière d'accompagnement des mutations économiques.

Il permet aux partenaires signataires de mettre en œuvre une action concertée en matière d'emploi, de formation professionnelle et de structuration du secteur, à travers une collaboration étroite et dans une logique de complémentarité.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le territoire concerné est le département de La Réunion.
Le présent accord-cadre couvre l'ensemble du secteur du spectacle vivant :

- les entreprises du spectacle vivant relevant des codes NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z quelle que soit leur forme juridique (notamment association loi 1901, coopérative et entreprise du secteur marchand) et les structures de droit public ;
- les entreprises appliquant les conventions collectives suivantes et constituant les trois branches :
  - ⇨ entreprises artistiques et culturelles (CCN IDCC 1285, brochure n°3226)
  - ⇨ entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCN IDCC 3090, brochure n°3090)
  - ⇨ entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (CCN IDCC 2717 brochure n°3355).

Les entreprises ayant des activités connexes au spectacle vivant (notamment dans les domaines de la ressource, l'animation socioculturelle et touristique, la médiation culturelle, la pédagogie et la formation) pourront être associées aux actions au cas par cas en fonction des objectifs et des modalités de mise en œuvre.

ARTICLE 3 : BÉNÉFICIAIRES

- les salariés du secteur privé et du secteur public, quel que soit leur statut d'emploi,
- les dirigeants non-salariés ;
- les personnes désirant s'insérer dans les emplois du spectacle vivant : demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion.

Les salariés et dirigeants non-salariés des entreprises ayant des activités connexes au spectacle vivant (notamment dans les domaines de la ressource, l'animation socioculturelle et touristique, la médiation culturelle, la pédagogie et la formation) pourront être associés aux actions au cas par cas en fonction des objectifs et des modalités de mise en œuvre.

ARTICLE 4 : ENJEUX

Dans le cadre de la démarche de co-construction de l'accord cadre, trois enjeux essentiels pour le secteur ont été identifiés :

- Maintenir et développer les emplois et les activités en préservant la richesse et la diversité culturelle et artistique ;
- S'adapter aux mutations du secteur et de son environnement (économique, technologique, juridique, artistique et social, territorial ...) ;
- Favoriser le dialogue et la concertation entre professionnels, pouvoirs publics et institutions.

ARTICLE 5 : OBJECTIFS

Les objectifs de cet accord cadre sont les suivants:

- Renforcer les compétences et l'expertise des professionnels ;
- Sécuriser les emplois ;
- Développer la connaissance partagée et l'anticipation des besoins sur les métiers, l'emploi et la formation professionnelle dans le spectacle vivant ;
- Favoriser l'émergence d'une représentativité effective et pérenne ;
- Développer les espaces de dialogue et favoriser la participation du secteur dans les instances de dialogue social existantes sur le territoire.

La méthode de mise en œuvre de l'accord-cadre devra favoriser la réussite de ces objectifs, notamment à travers son animation et l'implication des différents partenaires professionnels et institutionnels.

ARTICLES 6 : ACTIONS DE L'ACCORD CADRE

Afin de répondre de manière concrète aux objectifs de l'accord cadre, huit axes ont été définis à sa date de signature. Ces différents axes sont détaillés dans des fiches actions annexées au présent accord.

AXE 1 :
STRUCTURATION DU SECTEUR

Action 1 : Mettre en place une mission d'appui pour la structuration des trois branches

Éléments de contexte :

Le retard de structuration du secteur du spectacle vivant à La Réunion est une observation partagée par l'ensemble des acteurs professionnels et institutionnels. Cela constitue un point faible pour le dialogue entre les acteurs professionnels et leurs partenaires mais également pour la construction de stratégies sectorielles notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation.
La démarche de construction de l'ADEC spectacle vivant a permis d'amplifier la dynamique de structuration en cours. A ce titre, elle s'est appuyée sur les représentants de la profession composés :

- De représentants des organisations syndicales patronales
- De représentants des organisations syndicales salariales

Cette démarche a également permis de mobiliser différentes plateformes et réseaux présents sur le territoire.

Néanmoins, cette représentation est insuffisamment structurée et n'est pas dotée d'un mode de fonctionnement pérenne.

Objectif spécifique :

Accompagner la structuration des trois branches :

- Accompagner les acteurs professionnels afin de se doter d'une représentativité effective et pérenne dans le temps
- Permettre aux partenaires institutionnels de disposer d'interlocuteurs représentatifs de la profession
- Définir un plan d'action pour le développement des espaces de dialogue, la participation et la formation du secteur aux instances de dialogue social existantes sur le territoire

AXE 2 :
OBSERVATION

Action 2 : Mettre en place un dispositif d'observation permanent du secteur du spectacle vivant

Éléments de contexte :

L'enjeu de l'observation pour le secteur du spectacle vivant est double :

- Permettre aux acteurs professionnels et aux partenaires institutionnels directement impliqués dans le secteur de mieux connaître leur secteur à travers une lecture notamment économique
- Favoriser l'intégration de ce secteur dans les outils stratégiques pour le développement du territoire à travers une meilleure connaissance de son poids et de sa réalité

Dans ce cadre, les différentes études réalisées ces dernières années ont montré la nécessité de doter le secteur du spectacle d'un outil permettant une collecte de données approfondies sur le long terme.

Objectifs spécifiques :

Développer la connaissance partagée sur les métiers, l'emploi et la formation dans le spectacle vivant sur le territoire de La Réunion.

AXE 3 : PROFESSIONNALISATION

Action 3 : Coordonner et renforcer l'offre de formation locale à partir des priorités identifiées par les branches et les partenaires

Éléments de contexte :

Le diagnostic réalisé dans le cadre de la définition du projet d'accord-cadre a permis d'identifier plusieurs besoins prioritaires en termes de renforcement de compétences.

- La conception et le pilotage de projets (approche compétence)
- Le management et la gestion des ressources humaines (approche compétence)
- L'administration du spectacle (approche métier)
- La direction artistique (approche métier)
- La direction technique et la régie générale (approche métier)
- Le management d'artistes (approche métier)

Ces besoins font écho à deux constats essentiels :

- La nécessité pour les acteurs professionnels de s'adapter aux évolutions économiques, culturelles, techniques et artistiques actuelles,
- Le besoin de renforcer le niveau de structuration des projets et des entreprises

L'analyse de l'offre de formation présente sur le territoire indique que tous ces besoins ne trouvent pas de réponse complète, ce qui implique un renforcement de cette offre.
Par ailleurs, ces différentes observations renvoient à la nécessité qu'une coordination soit mise en place afin de favoriser l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins, ainsi que la mise en place de mutualisations entre les secteurs privés et public.

Objectifs spécifiques :

Renforcer les compétences des professionnels du secteur sur certains aspects stratégiques pour les entreprises.

AXE 4 :
PERENNISATION DES STRUCTURES ET SECURISATION DES EMPLOIS

Action 4 : Favoriser une information régulière sur les différents dispositifs d'aide à la création ou à la pérennisation des emplois et renforcer leur mise en œuvre

Éléments de contexte :

Au sein du secteur du spectacle, la question de l'emploi recouvre plusieurs constats :

- Dans les petites structures (les compagnies notamment), la difficulté de se doter et stabiliser certaines compétences nécessaires à la structuration
- La difficulté de pérenniser les emplois créés via les dispositifs d'aide aux emplois
- L'incertitude, même pour les structures les plus importantes, sur leur capacité à conserver les emplois actuels

Ces observations renvoient autant aux faiblesses en terme de structuration interne des entreprises (notamment concernant la fonction employeur) qu'à la fragilité de leur modèle économique largement dépendant de financements publics qui se contractent.

Objectifs spécifiques :

Accompagner la création et la pérennisation d'emplois dans le secteur à travers :

- Une meilleure information des employeurs du spectacle vivant sur les dispositifs d'aide à la création d'emplois et d'accompagnement pour leur pérennisation
- L'accompagnement des employeurs pour le renforcement de leur modèle économique et de leur structuration interne

AXE 5 :
MUTUALISATION

Action 5 : Accompagner les logiques de mutualisation par la mobilisation des dispositifs spécifiques

Éléments de contexte :

Le secteur du spectacle vivant à La Réunion est caractérisé par une atomisation de ses acteurs. La petite taille des entreprises limite souvent leur capacité à se doter des compétences et des outils de travail (locaux, équipement) nécessaires à la structuration et au développement de leur activité.
Peu mises en œuvre au sein du secteur, les logiques de mutualisation pourraient pourtant permettre de répondre à certains besoins, notamment dans le domaine de l'emploi : permettre aux petites structures de bénéficier de compétences spécialisées, de manière ajustée par rapport à leur besoin réel, tout en offrant une situation d'emploi stabilisée pour les professionnels concernés

Objectifs spécifiques :

Favoriser et accompagner la mise en œuvre de démarches de mutualisation par les acteurs du spectacle vivant lorsque celles-ci permettent de répondre à leurs besoins en termes d'emploi et de compétence.

AXE 6 :
ORIENTATION

Action 6 : Mettre en œuvre des dispositifs accompagnant les parcours professionnels

Éléments de contexte :

Les évolutions du secteur (aux niveaux artistique, économique, juridique et technologique) impliquent une capacité d'adaptation de la part des professionnels. Ceci passe par un renouvellement régulier des compétences mais également par une capacité à évoluer d'une activité à une autre, voire d'un métier à un autre. Par ailleurs, certaines spécificités de l'activité du spectacle vivant (rythmes, horaires décalés, travail physique) sont de nature à accentuer l'usure physique et l'enjeu de la gestion de l'âge notamment pour les métiers techniques.

Objectifs spécifiques :

Favoriser la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du spectacle vivant à travers un accompagnement dans la gestion de leurs évolutions :

- Favoriser l'information des employeurs et salariés sur les dispositifs permettant d'accompagner la construction et l'évolution des parcours professionnels
- Renforcer l'utilisation de ces outils par les professionnels

AXE 7 :
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Action 7 : Mettre en place des actions d'information et de sensibilisation sur la santé au travail et les risques professionnels

Éléments de contexte :

Du point de vue de l'INRS, « les risques professionnels dans le domaine des arts du spectacle vivant et enregistré ne sont pas fondamentalement différents des autres secteurs, bien qu'il existe des spécificités liées notamment à l'organisation de ce secteur et la gestion de la co-activité ». Aussi, même s'ils semblent parfois vécus comme intégrés par les professionnels dans la nature même de l'activité du secteur, les enjeux de la santé au travail et de l'usure professionnelle sont loin d'être négligeables. A ce titre une action qui se veut d'abord pédagogique semble nécessaire auprès des professionnels et de leurs partenaires

Objectifs spécifiques :

- Sensibiliser les acteurs aux enjeux de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels
- Favoriser l'évolution des pratiques professionnelles (rythme, organisation du travail, respect des différentes règlementations, économie des commandes publiques)

AXE 8 :
ANIMATION DE L'ACCORD CADRE

Action 8 : Mettre en œuvre une animation de l'accord-cadre sur sa durée de vie

Éléments de contexte :

Afin d'accompagner les acteurs du spectacle vivant dans leur structuration professionnelle et les mutations profondes traversées par le secteur, l'Etat et la Région Réunion ont souhaité engager un travail préparatoire permettant d'aboutir à un accord cadre pour le développement des emplois et des compétences. Cet accord, construit avec et validé par les différents partenaires professionnels et institutionnels, regroupe un ensemble d'actions qui ont vocation à être mises en œuvre sur la durée de cet accord.

L'évaluation à terme de sa réussite reposera sur la vérification dans l'action de la pertinence des actions préconisées mais également sur leur mise en œuvre effective et coordonnée.

Objectifs spécifiques :

Mettre en place une animation et un suivi de l'accord cadre afin de favoriser la réussite de ses objectifs.

ARTICLE 7 : NATURE DES ACTIONS ÉLIGIBLES

- Les actions d'information ;
- Les actions de sensibilisation des professionnels sur les objectifs et actions du présent accord ;
- Les actions de positionnement, d'accompagnement, de conseil, de bilan de compétences et de formation nécessitées par la mise en œuvre des plans d'actions joints en annexe ;
- Les actions et parcours de formation aboutissant à une certification (titre, diplôme, qualification ou certification de branche) ;
- Les actions visant l'acquisition et/ou le développement de compétences et permettant d'accroître la performance opérationnelle des entreprises et des actifs ;
- Les actions visant l'acquisition de savoirs de base, constituant un prérequis pour l'accès à des formations professionnelles qualifiantes ou non ;
- Les mesures d'ingénierie nécessitées par la mise en œuvre des actions citées ci-dessus ;
- Les actions d'évaluation.

ARTICLE 8 : LE COMITÉ DE PILOTAGE

Il est prévu la mise en place d'un comité de pilotage de l'opération, instance de concertation et de coordination, ce comité sera chargé du suivi et de l'évaluation de l'application du présent accord-cadre et des résultats attendus.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé :
- de valider la programmation et la réalisation des actions prévues par leurs porteurs,
- d'assurer le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre,
- d'envisager des modifications de certaines actions du présent accord ou d'en proposer de nouvelles.

Il se réunira au moins une fois par an.

Les signataires du présent accord-cadre composent le comité de pilotage :
- les représentants de l'État (les services de la DIECCTE, du rectorat et de la DAC OI),
- les représentants du Conseil régional,
- les représentants des organisations professionnelles du spectacle vivant,
- le représentant de la CPNEF-SV,
- le représentant de l'AFDAS,
- le représentant du CNFPT,
- le représentant de Pôle emploi,
- le représentant du CESER,
- le représentant du CCEE,
- le représentant de l'Agefiph.

Le comité de pilotage désignera en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) pour une durée de 18 mois qui aura la charge de définir l'ordre du jour, de convoquer les membres et d'animer les échanges.

Le comité de pilotage pourra inviter tout partenaire à prendre part aux échanges en fonction de ses qualifications et de l'ordre du jour des travaux.

En fonction des besoins, le comité de pilotage pourra décider de la mise en place de comités techniques, composés de partenaires directement concernés par l'objectif visé.

ARTICLE 9 : ANIMATION-COORDINATION DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE

Pour favoriser l'atteinte des objectifs visés ci-dessus, les partenaires s'engagent à déployer une animation et une coordination de la mise en œuvre de l'accord-cadre. Elle aura pour mission :

- L'animation de l'accord-cadre ;
- La coordination de la mise en œuvre du plan d'action ;
- En lien avec les différents opérateurs des actions, le suivi et l'évaluation des actions réalisées chaque année et au terme de l'accord-cadre.

Elle favorisera également l'articulation des actions de l'accord-cadre avec toute action mise en œuvre dans d'autres cadres ou dispositifs, dont les objectifs, ressources ou moyens devant être mobilisés pourraient être mutualisés.
Cette animation sera confiée à un opérateur qui portera les ressources humaines et matérielles nécessaires.

ARTICLE 10 : FINANCEMENT

Les moyens de financement, des différentes actions et mesures prévues dans le présent accord, pourront relever, en fonction de leurs missions et champs de compétences respectifs :

- de l'AFDAS au titre des fonds de formation mutualisés,
- de la participation directe des entreprises,
- de financements publics de l'Etat, du CNFPT, du Conseil régional et/ou du FSE,
- et de financements de Pôle emploi, de l'Agefiph, ...

La participation des organismes du secteur (Afdas, CPNEF SV, ...) et des entreprises pourra être valorisée au travers des moyens mis à disposition de l'accord-cadre (humains, logistiques...).
Des conventions financières annuelles ou pluriannuelles fixeront les contenus du programme d'actions financées et les assiettes financières éligibles aux différents dispositifs financiers publics et privés, ainsi que leurs niveaux d'intervention, en fonction des crédits alloués.

ARTICLE 11 : SUIVI-ÉVALUATION DES ACTIONS

Les opérateurs des actions désignés dans les fiches actions assurent un suivi et une évaluation annuelle des actions qu'ils mettent en œuvre en lien avec l'animateur de l'accord-cadre. Ces éléments d'information sont notamment transmis à l'occasion des réunions du comité de pilotage.

ARTICLE 12 : COMMUNICATION

L'ensemble des partenaires s'engage, dans le cadre de la mise en œuvre des actions décrites dans le présent accord-cadre et ses annexes, à faire mention des partenaires financiers concernés et à apposer les logos de ces derniers sur tout support de communication utilisé.

ARTICLE 13 : DURÉE DE VALIDITÉ DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord-cadre prendra effet à sa signature et jusqu'au 31 décembre 2022.
Il pourra être renouvelé par voie d'avenant pour une durée supplémentaire maximale d'un an à compter de sa date d'échéance.

ARTICLE 14 : RÉVISION DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord pourra être dénoncé à la demande de l'une des parties signataires sur exposé des motifs avec un préavis de trois mois.

Après accord du comité de pilotage, le présent accord pourra être modifié par voie d'avenant.

SIGNATURES

Fait à Saint Denis, le 29 mai 2018

Entre les soussignés,

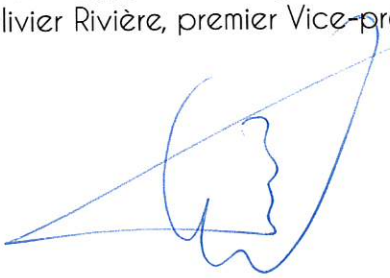
Pour le Préfet de La Réunion,
Monsieur Loïc Armand, Secrétaire général aux affaires économiques et régionales,



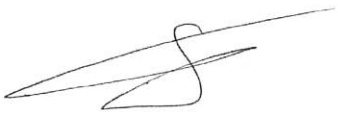
Le Recteur de l'Académie de la Réunion,



Pour le Président du Conseil Régional de La Réunion,
Monsieur Olivier Rivière, premier Vice-président,



Les organisations professionnelles d'employeurs du spectacle vivant
ARENES, CAMULC, LFM, PRODISS, PROFEDIM, SCC, SNDTP, SMA, SNSP, SNES, SYNAVI, SYNDEAC, SYNPASE,
et les organisations professionnelles de salariés du spectacle vivant
FCCS CFE CGC, FASAP FO, FNSAC CGT, FNSASPS CFTC, F3C CFDT,
représentées au nom de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV), par Stanislas Surun, Président, et Rémi Vander-Heym, vice-président,

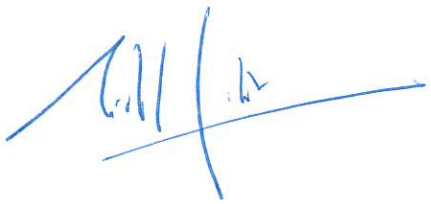




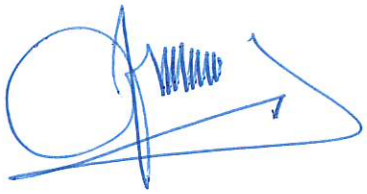
Pour l'Assurance Formation des Activités du spectacle (AFDAS),
Madame Angéline Barth, Présidente,



Pour Pôle Emploi,
Monsieur Swieton, Délégué Régional,



Pour le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT),
Monsieur Mario Moreau, Délégué CNFPT,



Pour L'Association de Gestion des Fonds de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées,
Monsieur Christophe Castagnet, Délégué régional,



ANNEXES :

AXE 1 - STRUCTURATION DU SECTEUR

- Action 1 : Mise en place d'une mission d'appui pour la structuration des trois branches

AXE 2 - OBSERVATION

- Action 2 : Mise en place d'un dispositif d'observation permanent du secteur du spectacle vivant

AXE 3 - PROFESSIONNALISATION

- Action 3 : Coordination et renforcement de l'offre de formation locale à partir des priorités identifiées par le secteur et les partenaires

AXE 4 - SECURISATION DES EMPLOIS

- Action 4 : Favoriser une information régulière sur les différents dispositifs d'aide à la création ou à la pérennisation des emplois et renforcer leur mise en œuvre

AXE 5 - MUTUALISATION

- Action 5 : Intervention spécifique des dispositifs permettant l'accompagnement des logiques de mutualisation

AXE 6 - ORIENTATION

- Action 6 : Mise en œuvre des dispositifs accompagnant les parcours professionnels

AXE 7 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- Action 7 : Mise en place d'actions d'information et de sensibilisation sur la santé au travail et les risques professionnels

AXE 8 - ANIMATION

- Action 8 : Animation de l'accord-cadre sur sa durée de vie

SYNTHESE DES ENJEUX, OBJECTIFS ET ACTIONS

LEXIQUE

FICHE 1	STRUCTURATION DU SECTEUR
Action	Mise en place d'une mission d'appui pour la structuration des trois branches
Pilote(s)	État / Région
Opérateur	Arvise - Carif Oref
Éléments de contexte	Le retard de structuration du secteur du spectacle vivant à La Réunion est une observation partagée par l'ensemble des acteurs professionnels et institutionnels. Cela constitue un point faible pour le dialogue entre les acteurs professionnels et leurs partenaires mais également pour la construction de stratégies sectorielles notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation. La démarche de construction de l'ADEC spectacle vivant a permis d'amplifier la dynamique de structuration en cours. A ce titre, elle s'est appuyée sur une représentation du secteur composée : • De représentants des organisations syndicales patronales • De représentants des organisations syndicales salariales • De représentants des différentes plateformes et réseaux présents sur le territoire Néanmoins, cette représentation reste incomplète et n'est pas dotée d'un mode de fonctionnement pérenne.
Objectifs	Accompagner la structuration du secteur : • Accompagner les acteurs professionnels afin de se doter d'une représentativité effective et pérenne dans le temps • Permettre aux partenaires institutionnels de disposer d'interlocuteurs représentatifs de la profession • Définir un plan d'action pour le développement des espaces de dialogue et la participation du secteur aux instances de dialogue social existantes sur le territoire

Publics concernés	• Les différentes composantes du secteur du spectacle à La Réunion à travers leurs représentants : ⇨ Organisations syndicales employeurs et salariés ⇨ Réseaux et plateformes existants sur le territoire ⇨ Acteurs professionnels (employeurs et salariés) non représentés par les organisations syndicales et les différents réseaux • Les partenaires institutionnels : État, Région, Département, Intercommunalité, Communes
Les différents partenaires	État, Région, CPNEF-SV, AFDAS, organisations syndicales présentes sur le territoire réunionnais et national, les organisations et réseaux professionnels existant localement
Les moyens	Sélection d'un prestataire pour une mission d'accompagnement d'une durée de 12 à 18 mois.
Financement	État DIECCTE / Région et autres financeurs à identifier
Étapes et calendrier de réalisation	Phasage : • Étape 1 (2018) : mise en place d'une information à destination des acteurs sur le dialogue social territorial, l'organisation des partenaires sociaux, les politiques publiques, les instances existantes au niveau national et régional • Étape 2 (2018-2019) : accompagnement à la définition d'une représentativité du secteur (instances, acteurs représentés, mode de représentation, gouvernance) et sur les modalités de sa pérennisation
Critères d'évaluation	• Aboutissement de la démarche de construction d'une représentativité du secteur • Niveau de représentativité au regard du tissu local et des organisations syndicales existant au niveau national • Conditions de pérennisation de cette structuration

FICHE 2	OBSERVATION
Action	Mise en place d'un dispositif d'observation permanente du secteur du spectacle vivant
Pilote(s)	État / Région
Opérateur	CARIF-OREF
Éléments de contexte	L'enjeu de l'observation pour le secteur du spectacle vivant est double : • Permettre aux acteurs professionnels et aux partenaires institutionnels directement impliqués dans le secteur de mieux connaître leur secteur à travers une lecture notamment économique • Favoriser l'intégration de ce secteur dans les outils stratégiques pour le développement du territoire à travers une meilleure connaissance de son poids et de sa réalité Dans ce cadre, les différentes études réalisées ces dernières années ont montré la nécessité de doter le secteur du spectacle d'un outil permettant une collecte de données approfondies sur le long terme.
Objectifs	Développer la connaissance partagée sur les métiers, l'emploi et la formation dans le spectacle vivant sur le territoire de La Réunion : • Produire et diffuser de l'information par la mise en place d'indicateurs régionaux quantitatifs et qualitatifs sur les champs de l'emploi et de la formation : ⇨ les entreprises ⇨ les emplois ⇨ les métiers ⇨ les besoins en termes de formation et de qualification ⇨ l'offre de formation initiale et professionnelle continue • Définir des perspectives sur les questions emploi/formation afin de permettre l'anticipation des besoins en termes d'emploi, de formation et de qualification • Favoriser l'intégration du secteur du spectacle au sein du prochain CPRDFOP • Alimenter la mise en place d'une politique d'orientation spécifique et adaptée aux métiers du spectacle • S'associer aux études menées au niveau national par les observatoires de branche afin d'alimenter la réflexion au niveau régional sur les champs emploi/formation dans le secteur • Mettre ces différents travaux à la disposition des pouvoirs publics, des professionnels et des acteurs culturels afin que ces derniers puissent identifier de manière plus concrète les réalités du secteur, s'approprier et partager ces données.

Publics concernés	L'ensemble du secteur professionnel et les partenaires institutionnels
Les différents partenaires	État, Région, CPNEF-SV, OPMQC-SV, AFDAS, AUDIENS, Pôle emploi
Les moyens	Exploitation des données fournies par la plateforme (système SyOP) Production de fiches sectorielles spectacle vivant
Financement	État / Région et autre financeurs à identifier
Étapes et calendrier de réalisation	2018 : • État des lieux du cadre national d'observation et des données existantes/manquantes • Élaboration d'une maquette d'observation partagée
Critères d'évaluation	• Type de données produites • Niveau de fiabilité des données et maîtrise de ce qui les compose • Niveau d'appropriation des données par les différents acteurs et partenaires pour la définition de stratégies sectorielles et de dispositifs répondant aux besoins du secteur

FICHE 3	PROFESSIONNALISATION
Action	Coordination et renforcement de l'offre de formation locale à partir des priorités identifiées par le secteur et les partenaires
Pilote(s)	État, Région, partenaires sociaux
Opérateur	AFDAS – CNFPT - Rectorat
Éléments de contexte	Le diagnostic réalisé dans le cadre de la définition du projet d'accord cadre a permis d'identifier plusieurs besoins prioritaires en terme de renforcement de compétences. • La conception et le pilotage de projets (approche compétence) • Le management et la gestion des ressources humaines (approche compétence) • L'administration du spectacle (approche métier) • La direction artistique (approche métier) • La direction technique et la régie générale (approche métier) • Le management d'artistes (approche métier) Ces besoins font écho à deux constats essentiels : • La nécessité pour les acteurs professionnels de s'adapter aux évolutions économiques, culturelles et artistiques actuelles • Le besoin de renforcer le niveau de structuration des projets et des entreprises L'analyse de l'offre de formation présente sur le territoire indique que tous ces besoins ne trouvent pas de réponse complète, ce qui implique un renforcement de cette offre. Par ailleurs, ces différentes observations renvoient à la nécessité qu'une coordination soit mise en place afin de favoriser cette adéquation entre l'offre de formation et les besoins, ainsi que la mise en place de mutualisation entre les secteurs privés et publics.
Objectifs	Renforcer les compétences des professionnels du secteur sur leur cœur de métier, leur évolution et sur certains aspects stratégiques pour les entreprises : • Centraliser les offres et les besoins, informer sur l'offre de formation existante • Mettre en place des actions de formation et des espaces d'échanges permettant de répondre aux besoins prioritaires identifiés par le secteur et les partenaires (compétences stratégiques et structurelles) et non couverts par l'offre • D'une manière évolutive sur la durée de vie de l'accord cadre, favoriser l'adéquation entre les besoins et l'offre présente à La Réunion • Rechercher les mutualisations possibles entre les secteurs public et privé

Publics concernés	• Les entreprises du spectacle vivant relevant des codes NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z quelle que soit leur forme juridique (association loi 1901, coopérative et entreprise du secteur marchand), et les structures de droit public ; • Les salariés du secteur privé et du secteur public, quel que soit leur statut d'emploi, • Les dirigeants non-salariés ; • Les personnes désirant s'insérer dans les emplois du spectacle vivant : demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion. • Les entreprises et les salariés ayant des activités connexes au spectacle vivant notamment dans les domaines de la ressource, l'animation socioculturelle et touristique, la médiation culturelle, la pédagogie et la formation.
Les différents partenaires	AFDAS, État, Région, Pôle emploi, CNPFT, les éventuels autres OPCA concernés (Uniformation, OPCALIA et AGEFOS PME), organismes de formation, Organisme de Placements Spécialisé (OPS)
Les moyens	Coordination et mise en place d'appel à projet par l'AFDAS
Financement	AFDAS, État, Région, Rectorat, Pole Emploi, Agefiph, CNFPT, et éventuellement autre financeur à identifier.
Étapes et calendrier de réalisation	2018 : Identification des formations prioritaires et modalités de mise en œuvre
Critères d'évaluation	• Nombre et type d'actions de formations recensées • Adéquation entre l'offre de formation et les besoins identifiés • Nombre d'actions engagées à travers l'accord cadre et niveau de remplissage

FICHE 4	PÉRENNISATION DES STRUCTURES ET SÉCURISATION DES EMPLOIS
Action	Favoriser une information régulière sur les différents dispositifs d'aide à la création ou la pérennisation des emplois et renforcer leur mise en œuvre
Pilote(s)	État, Région
Opérateurs	AFDAS, Pôle emploi, Arvise, opérateur du DLA
Éléments de contexte	Au sein du secteur du spectacle, la question de l'emploi recouvre plusieurs constats : • Dans les petites structures (les compagnies notamment), la difficulté de se doter et stabiliser certaines compétences nécessaires à la structuration • La difficulté de pérenniser les emplois créés via les dispositifs d'aide aux emplois • L'incertitude, même pour les structures les plus importantes, sur leur capacité à conserver les emplois actuels Ces observations renvoient autant aux faiblesses en terme de structuration interne des entreprises (notamment concernant la fonction employeur) qu'à la fragilité de leur modèle économique largement dépendant de financements publics qui se contractent.
Objectifs	Accompagner la création et la pérennisation d'emplois dans le secteur à travers : • Une meilleure information des employeurs du spectacle vivant sur les dispositifs d'aide à la création d'emploi et d'accompagnement pour leur pérennisation • Le développement de l'accompagnement des employeurs pour le renforcement de leur modèle économique et de leur structuration interne
Publics concernés	Les entreprises du spectacle vivant relevant des codes NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z quelle que soit leur forme juridique (associations loi 1901, coopératives et entreprises secteur marchand) Les entreprises ayant des activités connexes au spectacle vivant notamment dans les domaines de la ressource, l'animation socioculturelle et touristique, la médiation culturelle, la pédagogie et la formation.

Les différents partenaires	État (DIECCTE et DAC OI), Région (DFPA et DCPC), Pôle emploi, Arvise, opérateur du DLA, AFDAS, Organisme de Placements Spécialisé (OPS)
Les moyens	• Mise en place d'un temps d'information sur les différents dispositifs : Pôle emploi (CAE-CUI, aide à l'embauche premier salarié, POE, AFPR...), DAC OI (FONPEPS), Région Réunion (Dispositif d'aide aux entreprises culturelles) Fréquence : 2 par an • Coordination des dispositifs existants afin de répondre aux besoins identifiés pour le secteur du spectacle : ⇨ DLA ⇨ Appui conseil aux TPE (AFDAS) ⇨ Appui conseil GDA QVT MUTECO (ARVISE) ⇨ Guichet unique de la Région
Financement	État, Région, AFDAS, Pôle emploi, Caisse des Dépôts et Consignations, autre financeur à identifier
Étapes et calendrier de réalisation	2018 : • organisation d'un temps d'information • mise en œuvre des actions d'accompagnement selon les besoins et sollicitations exprimés par les acteurs • bilan annuel des actions d'accompagnement engagées et des emplois créés ou accompagnés via ces dispositifs
Critères d'évaluation	• Emplois créés sur le secteur • Emplois pérennisés 1 an après la fin de l'aide à l'emploi
Ressources	• https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/conseils-emplois-et-competences/appui-conseil-spectacle-vivant • http://info-dla.re et/ou http://www.info-dla.fr • http://www.pole-emploi.fr

FICHE 5	MUTUALISATION
Action	Intervention spécifique des dispositifs permettant l'accompagnement des logiques de mutualisation
Pilote(s)	État, Région
Opérateur	Opérateur du DLA et Centre de ressources Groupement d'Employeurs (CRGE)
Éléments de contexte	Le secteur du spectacle vivant à La Réunion est caractérisé par une atomisation de ses acteurs. La petite taille des entreprises limite souvent leur capacité à se doter des compétences et des outils de travail (locaux, équipement) nécessaires à la structuration et au développement de leur activité. Peu mises en œuvre au sein du secteur, les logiques de mutualisation pourraient pourtant permettre de répondre à certains besoins, notamment dans le domaine de l'emploi : permettre aux petites structures de bénéficier de compétences spécialisées, de manière ajustée par rapport à leur besoin réel, tout en offrant une situation d'emploi stabilisée pour les professionnels concernés
Objectifs	Favoriser et accompagner la mise en œuvre de démarches de mutualisation par les acteurs du spectacle vivant lorsque celles-ci permettent de répondre à leurs besoins en termes d'emploi et de compétence : • Accompagner les acteurs dans la définition de leurs besoins potentiels en termes de mutualisation • Les informer sur les enjeux RH, techniques et juridiques de ce type de démarche • Les aider à développer les prérequis nécessaires (notamment en terme de maîtrise de la fonction employeur) • Accompagner les entreprises qui le souhaitent dans la mutualisation d'emploi et potentiellement la création d'un GE spectacle vivant (ou culture) à La Réunion

Publics concernés	• Les entreprises du spectacle vivant relevant des codes NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z, quelle que soit leur forme juridique (association loi 1901, coopérative et entreprise secteur marchand) et les structures de droit public ; • Les salariés du secteur privé et du secteur public, quel que soit leur statut d'emploi ; • Les dirigeants non-salariés ; • Les personnes désirant s'insérer dans les emplois du spectacle vivant : demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion.
Les différents partenaires	Etat, Région, Opérateur du DLA et Centre de Ressources Groupement d'Employeurs (CRGE), CRESS
Les moyens	• Un accompagnement collectif (DLA) permettant de contribuer au mieux aux enjeux explicités via cette action • Un accompagnement du Centre Ressource GE Run la création d'emplois partagés et potentiellement d'un GE spectacle vivant (ou culture) Réunion.
Financement	État, Région et autre financeurs à identifier
Étapes et calendrier de réalisation	• 2018 : DLA, définition du besoin (exemple : identification des prérequis : compétence en management) • 2018 : CR GE Run : 3 à 4 mois
Critères d'évaluation	Nombre et type d'emplois mutualisés créés Profil des salariés concernés (demandeur d'emploi, professionnel en activité) Nombre d'entreprises concernées

FICHE 6	ORIENTATION
Action	Mise en œuvre des dispositifs accompagnant les parcours professionnels
Pilote(s)	Conseil Régional
Opérateur	Opérateurs du SPRO
Éléments de contexte	Les évolutions du secteur (aux niveaux artistique, économique, juridique et technologique) impliquent une capacité d'adaptation de la part des professionnels. Ceci passe par un renouvellement régulier des compétences mais également par une capacité à évoluer d'une activité à une autre, voire d'un métier à un autre. Par ailleurs, certaines spécificités de l'activité du spectacle vivant (rythmes, horaires décalés, travail physique) sont de nature à accentuer l'usure physique et l'enjeu de la gestion de l'âge notamment pour les métiers techniques
Objectifs	Favoriser la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du spectacle vivant à travers un accompagnement dans la gestion de leurs évolutions : • Favoriser l'information des employeurs et salariés sur les dispositifs permettant d'accompagner la construction et l'évolution des parcours professionnels • Renforcer l'utilisation de ces outils par les professionnels
Publics concernés	• Les entreprises du spectacle vivant relevant des codes NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z quelle que soit leur forme juridique (association loi 1901, coopérative et entreprise secteur marchand) à travers l'accompagnement des parcours de leurs salariés • Les salariés du secteur privé et du secteur public, quel que soit leur statut d'emploi ; • Les dirigeants non-salariés ; • Les personnes désirant s'insérer dans les emplois du spectacle vivant : demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion ; • Les entreprises et les salariés ayant des activités connexes au spectacle vivant notamment dans les domaines de la ressource, l'animation socioculturelle et touristique, la médiation culturelle, la pédagogie et la formation.

Les différents partenaires	Opérateurs du SPRO
Les moyens	• Mise en place d'une information sur les dispositifs existants et leurs conditions de mise en œuvre • Mise en place à La Réunion des dispositifs : ⇨ Conseil en évolution professionnel (CEP) ⇨ Bilan de compétences ⇨ VAE
Financement	Opérateurs du SPRO, Conseil Régional, État, Agefiph, Pôle Emploi
Étapes et calendrier de réalisation	Mise en place d'une information spécifique ? Déploiement du CEP à La Réunion courant 2017
Critères d'évaluation	• Nombre et type d'actions mises en œuvre • Type de publics conseillés et/ou accompagnés • Suivi du parcours des personnes à l'issue des accompagnements proposés
Ressources	https://www.afdas.com/particuliers/services/conseil-carriere/bilan-de-competences https://www.afdas.com/particuliers/services/conseil-carriere/cep https://www.emploi-store.fr www.pole-emploi.fr/

FICHE 7	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Action	Mise en place d'actions d'information et de sensibilisation sur la santé au travail et les risques professionnels
Pilote(s)	État DIECCTE, Agefiph
Opérateur	Arvise – CGSS – Médecine du Travail – Opérateur de placement spécifique – Centre de gestion de la fonction publique territoriale
Éléments de contexte	Du point de vue de l'INRS, « les risques professionnels dans le domaine des arts du spectacle vivant et enregistrés ne sont pas fondamentalement différents des autres secteurs, bien qu'il existe des spécificités liées notamment à l'organisation de ce secteur et la gestion de la co-activité ». Aussi, même s'ils semblent parfois vécus comme intégrés par les professionnels dans la nature même de l'activité du secteur, les enjeux de la santé au travail et de l'usure professionnelle sont loin d'être négligeables. A ce titre une action qui se veut d'abord pédagogique semble nécessaire auprès des professionnels et de leurs partenaires
Objectifs	• Sensibiliser les acteurs aux enjeux de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels • Favoriser l'évolution des pratiques professionnelles (rythme, organisation du travail, respect des différentes réglementations, économie des commandes publiques)
Publics concernés	• Les entreprises du spectacle vivant relevant des codes NAF 9001Z, 9002Z et 9004Z quelle que soit leur forme juridique (association loi 1901, coopérative et entreprise du secteur marchand) et les structures de droit public. • Les salariés du secteur privé et du secteur public, quel que soit leur statut d'emploi ; • les dirigeants non-salariés ; • les personnes désirant s'insérer dans les emplois du spectacle vivant : demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion ; • Les entreprises et les salariés ayant des activités connexes au spectacle vivant notamment dans les domaines de la ressource, l'animation socioculturelle et touristique, la médiation culturelle, la pédagogie et la formation. • Les collectivités commanditaires de prestations techniques et artistiques dans le cadre de commandes publiques.

Les différents partenaires	État, Arvise, Services de Santé au travail (CMB-intermetra), CGSS - Service Prévention
Les moyens	• Organisation de réunions d'information et de sensibilisation à construire avec les partenaires professionnels et institutionnels • Alimentation d'un fil d'information régulier sur ces différentes questions (transmission documentation, d'étude) • Mise à disposition des acteurs des ressources existantes au niveau national et local
Financement	État DIECCTE et autre opérateur à identifier
Étapes et calendrier de réalisation	2018 : réunion d'information auprès des employeurs et des salariés 2018 : lancement d'une étude sur l'état des lieux de la situation en termes d'accidents du travail, des maladies professionnelles, d'invalidité, d'addictions
Critères d'évaluation	• Nombre et type d'actions d'information et de sensibilisation menées et publics touchés • Evolution des accidents du travail et des maladies professionnelles identifiées dans le secteur • Evolution du recours aux formations liées à cet enjeu (management et sécurité)
Ressource	www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TC-130/ http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PR%2039 http://www.cmb-sante.fr/pr%C3%A9vention-pratique_espace-pratique_910.html#guides

FICHE 8	ANIMATION
Action	Animation de l'accord cadre
Pilote(s)	État, Région
Opérateur	À désigner
Éléments de contexte	Afin d'accompagner les acteurs du spectacle vivant dans leur structuration professionnelle et les mutations profondes traversées par le secteur, l'Etat et la Région Réunion ont souhaité engager un travail préparatoire permettant d'aboutir à un accord cadre pour le développement des emplois et des compétences. Cet accord, construit et validé par les différents partenaires professionnels et institutionnels, regroupe un ensemble d'actions qui ont vocation à être mises en œuvre sur la durée de cet accord. L'évaluation à terme de sa réussite reposera sur la vérification dans l'action de la pertinence des actions préconisées mais également sur leur mise en œuvre effective et coordonnée.
Objectifs	Mettre en place une animation et un suivi de l'accord cadre afin de favoriser la réussite de ses objectifs. Cette mission intègre : • L'animation de l'accord cadre afin notamment de mobiliser ses différents partenaires, opérateurs et moyens • La coordination de sa mise en œuvre en lien étroit avec les acteurs professionnels et institutionnels • Le suivi et l'évaluation des actions réalisées chaque année et à l'issue de sa durée de validité • Le cas échéant, l'identification et la mise en œuvre des réajustements nécessaires sur la durée de l'accord
Publics concernés	• Les partenaires professionnels et institutionnels de l'accord-cadre • Les pilotes et financeurs de l'accord-cadre • Les opérateurs et prestataires intervenants

Les différents partenaires	Les signataires de l'accord-cadre
Les moyens	Mandater un prestataire pour la durée de l'accord-cadre
Financement	État, Région et autres financeurs à identifier
Étapes et calendrier de réalisation	Étape 1 : Sélection du prestataire Mission : Sur les cinq années de l'accord (2018 à 2022) selon le principe de l'annualité budgétaire
Critères d'évaluation	• Mobilisation des partenaires professionnels et institutionnels • Niveau de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord • Évaluation de la mise en œuvre des différentes actions (selon les critères d'évaluation propres à chaque action)

SYNTHESE DES ENJEUX, OBJECTIFS ET ACTIONS

Enjeux	Objectifs	Actions
Maintenir et développer les emplois et les activités en préservant la richesse et la diversité culturelle et artistique S'adapter aux mutations du secteur et de son environnement (économique, technologique, juridique, artistique et social ...).	Renforcer les compétences et l'expertise des professionnels	Coordination et renforcement de l'offre de formation locale à partir des priorités identifiées par la branche et les partenaires
	Sécuriser les emplois	Favoriser une information régulière sur les différents dispositifs d'aide à la création ou la pérennisation des emplois et renforcer leur mise en œuvre
		Intervention spécifique des dispositifs permettant l'accompagnement des logiques de mutualisation
		Mise en œuvre des dispositifs accompagnant les parcours professionnels
		Mise en place d'actions d'information et de sensibilisation sur la santé au travail et les risques professionnels
	Développer la connaissance partagée et l'anticipation des besoins sur les métiers, l'emploi et la formation dans le spectacle vivant	Mise en place d'un dispositif d'observation permanent du secteur du spectacle réunionnaise
Favoriser le dialogue et la concertation entre professionnels, pouvoirs publics et institutions	Favoriser l'émergence d'une représentativité effective et pérenne	Mise en place d'une mission d'appui pour la structuration du secteur
	Développer les espaces de dialogue et favoriser la participation du secteur dans les instances de dialogue social existant sur le territoire	
Transversal aux différents enjeux	Favoriser la réussite des objectifs de l'accord cadre	Animation de l'accord cadre sur sa durée de vie

LEXIQUE

ADEC	Actions de Développement de l'Emploi et des Compétences
AFDAS	Assurance Formation Des Activités du Spectacle
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
A G E F O S PME	Association de GEstion des Fonds de Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises
ARVISE	Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques
AUDIENS	Groupe de protection sociale dédié au monde de la culture, de la communication et des médias
CAE	Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi
CAMULC	Cabarets, Music-Halls et Lieux de Création
CARIF-OREF	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation
CCEE	Conseil de la Culture, de l'Education et de l'Environnement
CCN	Convention Collective Nationale
CDD	Contrat Durée Déterminé
CDDU	Contrat à Durée Déterminée d'Usage
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CESER	Conseil Economique Social et Environnemental Régional
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE- CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CGT	Confédération Générale du Travail
CGT-FO	Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CRESS	Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire
CUI	Contrat Unique d'Insertion

DAC OI	Direction des Affaires Culturelles Océan Indien
DCPC	Direction de la Culture et du Patrimoine Culturel
DFPA	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIECCTE	Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DLA	Dispositif Local d'Accompagnement
F3C	Fédération Communication, Conseil, Culture
FASAP	Fédération des Arts, du Spectacle, de l'Audiovisuel et de la Presse
FCCS	Fédération de la Culture Communication Spectacle
FNSAC	Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle
FNSASPS	Fédération Nationale des Syndicats de l'Alimentaire, du Spectacle et des Prestations de Services
FONPEPS	Fonds National Pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle
FSE	Fonds Social Européen
GDA	Gestion des Ages
IDCC	Identifiant de Convention Collective
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
MUTECO	Mutations Economiques
NAF	Nomenclature des Activités Françaises
OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) par l'État français pour collecter les cotisations annuelles des entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés
OPCALIA	Un des OPCA
OPMQC - SV	Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences - Spectacle Vivant
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRODISS	Syndicat National du spectacle musical et de variété
PROFEDIM	Syndicat professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs Indépendants de Musique
QVT	Qualité de Vie au Travail

SCC	Syndicat des Cirques et Compagnies de Création
SMA	Syndicat des Musiques Actuelles
SNDTP	Syndicat National Du Théâtre Privé
SNES	Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles
SNSP	Syndicat National des Scènes Publiques
SPRO	Service Public Régional d'Orientation
SYNAVI	Syndicat National des Arts Vivants
SYNDEAC	Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles
SYNPASE	Syndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Évènementiel
SyOP	Système d'Observation Partenarial
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Crédits Photos :
Jean Noël Enilorac - Leu Tempo Festival 2017 (p 5, p 7)
Sébastien Marchal (p 1, p 2-3, p 6, p 9)
Crédits PAO & Design : Jackie LEPERLIER