



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



**RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**CONTRAT D'OBJECTIFS
EMPLOI FORMATION**

CULTURE

2020 – 2025

cpnef : sv

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT



afDas
DEMAIN SERA FORMATION



Entre :

- **L'État**

Représenté par :

- Le Préfet de Région, Monsieur Pascal MAILHOS, ou son représentant,
- Le Recteur de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon, Chancelier des universités, Monsieur Olivier DUGRIP, ou son représentant,

- **La Région Auvergne-Rhône-Alpes**

Représentée par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ, dûment habilité aux présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional en date du 20 décembre 2018,

Et

- **La CPNEF SV, commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant,**
Représentée par son Président, Monsieur Rémi VANDER HEYM, et par son Vice-président, Stanislas SURUN, ou leurs représentants,

- **La CPNEF AV, commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel**
Représentée par sa Présidente, Madame Louise LEBECQ, et son Vice-Président, William MAUNIER, ou leurs représentants,

- **La CPNEF ECDF, commission paritaire nationale emploi formation de l'exploitation cinématographique et de distribution de films**

Représentée par sa Présidente, Madame Agathe DE FOUCHER, ou son représentant,

- **Game Only**

Représenté par son Président, Monsieur Julien MILLET, ou son représentant,

- **Le SNE, syndicat national de l'édition**

Représenté par son Président, Monsieur Vincent MONTAGNE, ou son représentant,

- **Le SLF, syndicat de la librairie française**

Représenté par sa Présidente, Madame Anne MARTELLE, ou son représentant,

- **Le CIPAC, « Congrès interprofessionnel de l'art contemporain » / Fédération des professionnels de l'art contemporain**

Représenté par son Président, Monsieur Pascal NEVEUX, ou son représentant,

- **L'AFDAS, opérateur de compétences et fonds de formation des artistes-auteurs**

Représenté par sa Présidente, Madame Isabelle GENTILHOMME, ou son représentant,

- **Pôle emploi,**

Représenté par son Directeur régional, Monsieur Frédéric TOUBEAU, ou son représentant,

En partenariat avec :

- **Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant**

- **Auvergne-Rhône-Alpes Livre et lecture**

Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national pour les branches désignées ci-dessus sont représentées par les CPNE. En cas d'absence de CPNE, elles sont invitées à contribuer aux réflexions et aux travaux du Contrat d'Objectifs Emploi Formation.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la Loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs, et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

Vu le Contrat de projet Etat Région Rhône-Alpes 2015-2020 et le contrat de plan Etat Région Auvergne 2015-2020,

Vu la Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,

Vu la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

Vu la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »,

Vu les articles L.5121-1, L.5121-2, D.5121-1 et D.521-3 du Code du travail, relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu la Circulaire DGEFP n°2011/12 du 1^{er} avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la filière culture, création et communication du 30 septembre 2018,

Vu la Charte des contractualisations régionales Rhône-Alpes de 2010

Vu le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2018-2021,

Vu la délibération du Conseil régional N°AP-2018-10/09-8-2155 des 11 et 12 octobre 2018 relative au Plan stratégique Emploi-Formation en Auvergne-Rhône-Alpes,

PRÉAMBULE

Avertissement : le présent document a été rédigé avant la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19. Depuis février 2020, le secteur de la culture est durement touché par cette crise (fermeture des activités et commerces culturels, restrictions sanitaires...). Toutefois, les axes et sous-axes d'intervention prioritaires du présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation restent valides. Un plan d'actions adapté à la situation a, par ailleurs, été élaboré dans le cadre de groupes de travail organisés en 2020/2021 par les signataires du COEF.

La culture, un secteur dynamique et attractif pour la région

Auvergne-Rhône-Alpes

Plus de 26 000 établissements
au 31/12/2015

2ème région française en termes
d'activités culturelles et créatives,
en volume d'établissements et en
nombre de salariés.

La culture bénéficie d'un écosystème régional riche et varié et participe activement au rayonnement national et international de la région, avec des retombées économiques importantes sur d'autres secteurs tels que le tourisme.

Multiplicité des sources,
absence de données, cumul
de différents emplois ou de
statuts rendent difficile la
quantification des emplois.
11 000 intermittents du
spectacle sont toutefois
comptabilisés en 2017.

« passions » et choisis. La atypique - CDD d'usage, artistes-auteurs. On trouve secteur public non couverts enseignants et professeurs, techniques des secteurs

Les métiers des secteurs culturels attirent facilement : ce sont souvent des métiers nature des emplois est temps partiel, multi-activité, aussi des emplois relevant du par le COEF - bibliothécaires, personnels administratifs et culturels de la fonction publique.

De hauts niveaux de qualification et une part élevée d'indépendants

La culture compte près de 59 % de cadres et plus de 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur. Elle comptabilise aussi 34 % d'indépendants - contre 12% tous secteurs confondus.

Des fragilités constatées

- Des emplois « durables » moins fréquents.
- Une faible sécurisation des parcours professionnels.
- Une forte disparité hommes/femmes sur certains métiers.

La culture est aussi fortement dépendante des politiques publiques (financement, crédit d'impôt, contrats aidés, ...). Elle est caractérisée par un fonctionnement par projet, rendant les activités, les modèles économiques ainsi que les emplois, non pérennes et fragiles.

Des enjeux « formation » identifiés

- Un difficile accès à la formation du fait d'une concentration de l'offre sur Paris et Lyon.
- Un manque de lien entre formation initiale et continue.
- Des difficultés de développement de l'alternance.
- Un manque de compétences « d'entrepreneurs », de direction, de management.

L'environnement juridique, social et politique est par ailleurs en évolution permanente et des réformes d'ampleur (Loi PACTE, Réforme de la formation) sont actuellement en cours.

Les conditions de travail

Bien qu'hétérogènes selon les secteurs, la prévention et la gestion des risques professionnels sont des enjeux importants, associés à un trop faible nombre de démarches RSE.

Historique et enjeux du COEF

Le contrat d'objectifs emploi-formation (COEF) 2020-2025 s'inscrit dans la continuité de précédents travaux engagés dans le cadre d'un COEF signé en 2012 et prorogé jusqu'en 2017 et portant sur les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films sur le territoire de l'ex-région Rhône-Alpes.

Ce précédent COEF a offert un cadre de travail favorable à l'émergence de coopération et de partenariats entre ses différents membres, par une meilleure connaissance de l'organisation et des dispositifs de chacun, permettant ainsi cohérence, complémentarité, transversalité et réactivité dans la mise en œuvre des actions.

Ce qu'a notamment permis le précédent COEF :

Un renforcement de l'accès à la formation des professionnels du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma.

Une réflexion autour d'une chaîne de dispositifs en vue de la pérennisation des emplois dits aidés - à l'époque du COEF.

La mobilisation des acteurs autour de la prévention des risques professionnels.

Le déploiement d'actions partenariales visant l'accès / le retour à l'emploi dans la filière cinéma (court et long métrage, films d'animation).

Le développement du recours à l'alternance dans le spectacle vivant et le cinéma

La création d'un portail unique agrégateur de sites internet et informations à destination des professionnels du spectacle vivant et enregistré

Les partenaires sociaux des branches professionnelles, les institutions et le réseau d'acteurs mobilisés dans le cadre de ce COEF - réunis lors du COPIL de bilan du 18 juin 2018 - ont retenu collectivement :

- L'existence de secteurs dynamiques, bien que certains soient marqués par un contexte économique contraint,
- Le maintien des enjeux en termes de structuration RH, de développement économique, de sécurisation des parcours, d'accès à l'emploi, ...
- Des perspectives d'actions en matière d'alternance, de mutualisation et de pérennisation d'emploi, de prévention des risques professionnels, ...

Le périmètre sectoriel et géographique du nouveau COEF

Il est proposé d'élargir le périmètre sectoriel aux champs du livre, des arts visuels et du jeu vidéo et d'étendre le périmètre géographique à l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

TITRE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES, DIAGNOSTIC PARTAGÉ

ARTICLE 1. LE CHAMP DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

Définition du périmètre sectoriel

Le périmètre de ce nouveau COEF comprend les activités suivantes : le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel, les jeux vidéo, les livres et les arts visuels. Il concerne les champs privés et associatifs et ne prend pas en compte le secteur public.

Regroupement d'activités	Code NAF 732	Libellé NAF détaillé 732
Spectacle vivant	9001Z	Arts du spectacle vivant
	9002Z	Activités de soutien au spectacle vivant
	9004Z	Gestion de salles de spectacles
Audiovisuel - Cinéma - exploitation et distribution de films	1820Z	Reproduction d'enregistrements
	5911A	Production de films et de programmes pour la télévision
	5911B	Production de films institutionnels et publicitaires
	5911C	Production de films pour le cinéma
	5912Z	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
	5913A	Distribution de films cinématographiques
	5913B	Edition et distribution vidéo
	5914Z	Projection de films cinématographiques
	5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale
	6010Z	Édition et diffusion de programmes radio
	6020A	Edition de chaînes généralistes
6020B	Edition de chaînes thématiques	
Jeux vidéo	5821Z	Édition de jeux électroniques (pour tout type de plateformes, sur support physique, en téléchargement ou en ligne)
Livres ¹	5811Z	Édition de livres
	9003B	Autre création artistique
	4761Z	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé
Arts visuels	9003A	Création artistique relevant des arts plastiques

! Les entreprises ayant une activité significative qui relèverait d'un des secteurs couverts par le COEF, sans pour autant avoir un code NAF représenté ci-dessus, pourront être bénéficiaires des actions mises en œuvre dans le cadre du COEF.

Définition du périmètre géographique

Ce nouveau COEF concerne l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

¹ Édition culturelle, librairies indépendantes et auteurs

ARTICLE 2. LE SPECTACLE VIVANT EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le secteur professionnel du spectacle vivant est riche et varié. Nombreux sont les projets, les structures et les équipes soutenus par l'État, la Région et/ou les Départements en Auvergne-Rhône-Alpes.

La région compte plus de 2581 employeurs du spectacle vivant (soit 12,2% du national), avec une forte prédominance des très petites entreprises (TPE).

Si l'on se réfère à la note éditée par Pôle emploi², en 2017, le secteur comptait 24.000 personnes ayant travaillé dans le champ du spectacle vivant, soit 9 % du national.

Plus de **360** équipes artistiques (théâtre, rue et piste, danse)
90 ensembles musicaux et vocaux
240 lieux de diffusion
337 festivals
90 acteurs du numérique
150 acteurs dans la filière discographique
Plus de **30** disquaires indépendants
47 conservatoires labellisés
Sans compter tous les lieux et les structures financés par les seules communes ou EPCI.

Le champ du spectacle vivant est cependant complexe et morcelé ce qui rend difficile son analyse statistique, les données étant éparées et nombreuses et ne pouvant pas être recoupées afin de donner une vision exhaustive du secteur d'activité et de l'emploi.

Le rôle et le poids des collectivités (État et collectivités territoriales) est central dans l'équilibre du secteur. Les statistiques à notre disposition ne nous permettent pas de quantifier le poids des fonctionnaires et des contractuels de la fonction publique dans les effectifs. Ils sont pourtant nombreux dans les fonctions administratives et techniques, mais aussi chez les artistes (de nombreux musiciens permanents) et chez les enseignants des disciplines artistiques (conservatoires...).

Le secteur de la musique est structuré en réseau, avec à venir en 2020, un contrat de filière pour les musiques actuelles.

Les enjeux pour le spectacle vivant

Le secteur est dynamique mais économiquement fragile. Il doit s'attacher à :

1. Repenser ses modèles économiques

Les modèles économiques des équipes et des lieux sont fragiles et ont souvent besoin d'être consolidés afin de développer l'activité. De par son fonctionnement en mode projet et le resserrement des financements publics, la compétition est exacerbée entre les acteurs artistiques et culturels. De nouveaux modèles économiques doivent être travaillés par les équipes et les lieux.

Enjeux/objectifs

Favoriser les initiatives de coopération et de mutualisation (espaces, emploi, compétences)
Favoriser l'information autour des nouveaux modèles économiques (journées Pôle emploi, Forum Entreprendre dans la culture...)

Développer les dispositifs d'accompagnement des équipes et des lieux (incubateurs, hôtels d'entreprises...) et les dispositifs d'accompagnement (appui-conseil spectacle vivant...)

² L'emploi intermittent dans le spectacle en Auvergne Rhône Alpes au cours de l'année 2017, Statistiques et indicateurs, décembre 2018.

2. Pérenniser et sécuriser l'emploi

Le secteur du spectacle vivant est marqué par une forte dépendance aux financements publics, d'où une précarité économique structurelle, qui a été renforcée par la récente réforme des dispositifs d'aides à l'emploi (contrats aidés) largement mobilisés par les acteurs professionnels. Depuis lors, ce sont sur les stages et les services civiques que se reportent nombre de structures.

Enjeux/objectifs

Soutenir les initiatives de mutualisation visant à favoriser la pérennité des emplois (groupements d'employeurs, CAE...)
Favoriser les dispositifs d'accompagnement à l'emploi

3. Favoriser l'insertion des jeunes dans le secteur professionnel

L'entrée dans l'emploi pour les jeunes en sortie de formation professionnelle s'avère être toujours difficile.

Enjeux/objectifs

Favoriser les formations en alternance pour faciliter l'entrée dans l'emploi.
Développer les systèmes de tutorat et de mentorat
Favoriser les passerelles avec les différents secteurs d'activités du champ de la culture (spectacle vivant, audiovisuel, livre et lecture...)

4. Encourager le développement des activités complémentaires

Face à la baisse des diffusions de spectacles, les équipes artistiques ont développé des activités périphériques (formation, médiation, éducation artistique et culturelle, ...). Elles devront continuer et être accompagnées en ce sens.

5. Professionnaliser la gestion des ressources humaines et le management des équipes

Longtemps négligées par l'ensemble du secteur, les questions de la gouvernance et du management des structures et des équipes reviennent en force. Travailler les questions de ressources humaines et de la qualité de vie au travail au sein des cellules de travail, repenser le management et la gestion de son entreprise sont aujourd'hui essentiels.

Enjeux/objectifs

Informar sur les nouveaux modes de gouvernance et d'organisation des entreprises
Accompagner les démarches de QVT et de RSE/RSO.
Développer les modules de management dans les formations initiales

6. Adapter les formations à la réalité professionnelle

Confronté à une complexité (juridique, administrative, technologique...) de plus en plus forte, les structures de formation doivent adapter les contenus de formation initiale et continue sur ces différents volets.

Enjeux/objectifs

Promouvoir les dispositifs d'accompagnement des jeunes entrepreneurs culturels dans les structures de formation

ARTICLE 3. L'IMAGE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

SOUS-ARTICLE 3.1. LE CINEMA ET L'AUDIOVISUEL

La filière des industries créatives représente en Auvergne-Rhône-Alpes un fort potentiel économique et d'attractivité (tournages, décors, compétences, studios et équipements), avec une forte concentration d'entreprises et d'emplois. Hors Ile-de-France, la région Auvergne-Rhône-Alpes est la 1ère région de France en nombre d'entreprises et en masse salariale et la 2ème en nombre de salariés.

1 300 entreprises et 12 000 emplois d'après le dernier observatoire d'IMAGINOVE

La région compte par ailleurs, une grande diversité de manifestations cinématographiques dont plusieurs de première ampleur, comme le Festival du court métrage de Clermont, le Grand Lyon Film Festival ou le Festival international du film d'animation d'Annecy ; ainsi qu'un réseau de festivals de cinéma « Festivals Connexion » qui compte 44 festivals adhérents (ACRIRA, GRAC, Drôme Ardèche – Écrans de la Drôme...).

L'emploi est plus masculin que féminin, avec 59 % d'hommes.

On retrouve les femmes essentiellement dans la famille costume, maquillage et les métiers administratifs, supports.

Les enjeux pour le cinéma et l'audiovisuel

1. Maintenir un écosystème riche, dense et attractif

Plusieurs pôles d'envergure œuvrent au développement du secteur sur le territoire :

- Citia/Les papeteries Image Factory, à Annecy dans le cinéma d'animation qui comprend, en particulier, le Festival international du film d'animation et le Marché international du film d'animation.
- Pôle Pixel à Lyon qui comprend Auvergne-Rhône-Alpes Cinéma et le studio 24.
- Le village documentaire à Lussas.
- Le Damier et Sauve qui Peut le Court Métrage à Clermont-Ferrand.
- Pôle de l'Image Animée La cartoucherie à Valence.

Enjeux/objectifs

Renforcer cet écosystème à travers un « méta cluster » en cours de création et par une coopération accrue entre les 5 pôles régionaux

2. Mieux identifier les besoins en compétences pour les adapter aux projets

La production audiovisuelle et cinéma et la prestation technique image et son fonctionnent essentiellement par projet. Elles emploient donc beaucoup de salariés non permanents en CDDU et très peu de permanents. Dans ces deux secteurs, la moitié des entreprises n'ont aucun salarié permanent et près de 40 % ont entre 1 et 10 permanents. Ceci rend particulièrement difficile l'anticipation des besoins en compétences.

En 2018, la région a compté plus de 796 jours de tournage, et en 2019, 936 jours (soit une hausse de + 17,6 %). Les 19 longs métrages tournés en 2019 représentent près de 44 % du nombre total de jours de tournage. Les productions audiovisuelles, unitaires et séries de fiction, sont également en nette augmentation, passant de 267 jours en 2018 à 330 jours en 2019, soit + 23,6 %.

Le secteur de la télédiffusion illustre la diversité des tailles de chaînes de télévision : des télévisions locales et thématiques jusqu'aux grands groupes de communication. Il compte des

TPE, des PME de moins de 50 permanents (28 %), des PME de plus de 50 permanents (14 %) et 11 entreprises de plus de 300 salariés.

Enjeux/objectifs

Mieux identifier les besoins en compétences par un suivi des projets en développement pour maintenir cette forte dynamique de croissance
Permettre une adaptation des compétences des professionnels régionaux afin d'augmenter leur employabilité.

3. Garantir une intégration professionnelle aux jeunes diplômés

L'offre de formation dans le domaine du cinéma et de l'audiovisuel est particulièrement développée avec de nombreuses formations supérieures sur l'ensemble de la région (Annecy, Clermont, Lyon, Valence...)

2015 a vu la création de l'école supérieure de cinéma, la CinéFabrique. Ce projet était inscrit dans le précédent COEF.

Enjeux/objectifs

Garantir davantage aux jeunes, sortant des diverses écoles de la région, une intégration professionnelle optimale

4. Pérenniser et sécuriser l'emploi

S'agissant de l'exploitation cinématographique, Auvergne-Rhône-Alpes est la région la mieux lotie en salles de cinéma avec 257 communes équipées, qui représentent 13,9 % des écrans français et 27,3 % de la fréquentation nationale. Il existe également 4 grands réseaux de salles qui représentent 207 établissements.

Sur le plan économique, Auvergne-Rhône-Alpes arrive en seconde position (après Ile-de-France) avec 24,30 millions d'entrées qui ont généré 161,49 millions d'euros de recettes.

Enjeux/objectifs

Mener une réflexion approfondie autour de la mutualisation des emplois - afin de pérenniser les postes de médiateurs dans le réseau de salles de cinéma - tout en tenant compte des problématiques territoriales afin de garantir une véritable équité territoriale

5. Faire face aux besoins de recrutement dans la radiodiffusion

La radiodiffusion et la télédiffusion sont des secteurs basés sur des activités continues et faisant appel à des salariés permanents. Plus de 8 radios sur 10 sont des TPE ou des associations employant entre 1 et 10 permanents. Les structures restantes sont des PME, et deux d'entre elles sont des grands groupes employant plus de 300 salariés permanents.

Enjeux/objectifs

Développer la formation des animateur.trice.s radio et favoriser la mutualisation d'emplois

SOUS-ARTICLE 3.2. LE SECTEUR DU JEU VIDEO

En 2017, le chiffre d'affaires du jeu vidéo s'est élevé à 4,3 milliards d'euros, atteignant son plus haut niveau historique avec une dynamique de marché toujours positive à l'international.

54 % des studios ont moins de 5 ans et 25 % ont été créés il y a moins de 2 ans.

En termes d'emplois, les studios de jeu vidéo comptent en moyenne 8,6 emplois, dont 75 % en CDI. Cependant, même si elle augmente chaque année, la part des femmes dans les studios est encore faible avec 14 %.

Auvergne-Rhône-Alpes, 2^{ème} région après l'Ile-de-France en nombre d'établissements avec **12 % d'entreprises**. A noter que les entreprises du jeu vidéo sont principalement présentes sur le Rhône (plus de 90 %).

Contrairement au secteur du cinéma et de l'audiovisuel, les NAF des studios de jeu vidéo ne leur permettent pas de réaliser des embauches en CDDU.

Les compétences en région sont reconnues grâce à un tissu important de formations initiales et continues sur le territoire.

Les enjeux pour le jeu vidéo

1. Identifier les besoins en compétences

La région Auvergne-Rhône-Alpes représente 16 % des offres en 2018 et un rythme de croissance d'embauches aussi important que l'Ile-de-France.

Le nombre de salariés du secteur pourrait doubler dans les deux prochaines années au vu des besoins des studios. Les 2 studios d'Ubisoft, implantés à Annecy et Lyon, représentent 35 % du total régional des annonces.

Les studios en région ont des perspectives de croissance avec d'importants projets qui se développent.

Enjeux/objectifs

Pour répondre favorablement aux différents projets, accompagner les studios afin de les aider à mieux identifier les besoins en compétences et le niveau de qualification requis

2. Articuler offres de formation et besoins en compétences

Les métiers les plus recherchés sont les programmeurs et développeurs informatiques, ainsi que les professionnels du marketing, comme les community managers ou les analystes de données. Il est important de travailler avec les écoles afin d'adapter l'offre de formation initiale et de la faire coïncider avec les besoins.

A titre d'exemple, aujourd'hui, un programmeur n'est pas formé pour le langage spécifique à la filière du jeu vidéo.

Enjeux/objectifs

Pour maintenir l'importance de l'industrie du jeu vidéo en région, bien articuler l'offre de formation et les besoins en compétences

ARTICLE 4. LE LIVRE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Auvergne-Rhône-Alpes se positionne comme la 2^e région du livre après l'Île-de-France :

1 300 auteurs de littérature et de bande dessinée

280 librairies indépendantes

130 maisons d'édition professionnelles

230 festivals du livre

Plus de 900 bibliothèques.

Représentant le 1^{er} marché des biens culturels physiques, la filière du livre est particulièrement développée et professionnalisée en Auvergne-Rhône-Alpes.

Outre sa contribution essentielle à l'aménagement culturel de l'ensemble du territoire, en zones rurales, urbaines et péri-urbaines, la filière du livre en Auvergne-Rhône-Alpes se distingue par la vitalité

économique de ses acteurs, dans un contexte de baisse tendancielle du marché.

Le réseau de la librairie indépendante représente ainsi environ 20 % de la vente de livres et réalise, en Auvergne-Rhône-Alpes, un chiffre d'affaires de 140 millions d'euros avec, à la clé, près de 700 emplois.

Les maisons d'édition indépendantes réalisent, quant à elles, plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires en région, avec environ 350 emplois.

Inégalement réparties sur le territoire, avec une forte concentration des acteurs (entre 40 et 50 %) dans les départements du Rhône et de l'Isère, ces entreprises du livre comptent un nombre important de petites structures n'employant pas ou peu de salariés.

Les enjeux pour le livre

1. Favoriser l'entrepreneuriat sur l'ensemble du territoire

Le maintien d'un réseau d'acteurs sur l'ensemble du territoire régional est un enjeu majeur : si l'on observe une forte capacité de résilience chez les acteurs du livre, notamment les libraires, on note aussi la fragilité d'un secteur marqué par la précarisation des créateurs, la faiblesse structurelle de la marge des libraires et les difficultés en matière de diffusion commerciale pour les maisons d'édition indépendantes.

Les politiques publiques de soutien à la filière sont donc déterminantes afin de lutter contre les différents facteurs de fragilité, qui entraînent de fortes disparités territoriales en matière d'accès au livre. Dans ce contexte, la création d'entreprises, et plus encore les modalités de leur transmission et de leur reprise, font l'objet d'une vigilance particulière.

Enjeux/objectifs

Mettre en place les conditions pour assurer les transmissions et reprises d'entreprises

2. Développer les compétences dans le management et la gestion des ressources humaines

Parmi les tensions récurrentes dans les entreprises du livre, dont un grand nombre sont des structures de petite voire de très petite taille, la question des compétences des gérants non-salariés, notamment en matière de management et de gestion des ressources humaines, est particulièrement saillante, dans le contexte d'une forte complexification des relations professionnelles et de la législation sociale.

Enjeux/objectifs

Favoriser l'accompagnement à la professionnalisation des dirigeants des entreprises du livre pour contribuer à la dynamique de soutien à l'amélioration de la situation économique et sociale de ces entreprises culturelles

3. Définir et mettre en place des stratégies de mutualisation de l'emploi

Les métiers du livre, souvent reconnus comme métiers « passion », se distinguent par un haut niveau d'études et de compétences pour un faible niveau de rémunération. C'est principalement le cas dans les entreprises d'édition et les commerces de librairie, où les capacités de recrutement sont faibles, notamment en raison de la précarité des équilibres financiers. Une problématique d'autant plus complexe dans les zones rurales et les territoires à faible attractivité pour les salariés et les apprentis.

Enjeux/objectifs

Soutenir la mutualisation de l'emploi dans le cadre des fonctions supports, de la communication, des fonctions digitales, mais aussi dans la mise en œuvre des modalités de remplacement

4. Connaître, partager et rapprocher l'offre de formation

Dans un contexte où la formation continue des acteurs reste la plupart du temps aléatoire, soumise au volontarisme et au peu de temps disponible, l'information sur les modalités de la formation continue et le développement d'une offre pertinente et ciblée, au plus près des acteurs et des territoires, en cohérence avec les besoins en compétences exprimés par les différents métiers, constituent un enjeu fondamental dans le secteur du livre.

Enjeux/objectifs

Mettre en place un maillage optimal entre l'offre et le besoin de formation
Organiser l'information nécessaire pour favoriser la formation du plus grand nombre de professionnels

5. Préparer les professionnels « débutants » et préserver ceux qui y font carrière

Mieux préparer les jeunes professionnels à la réalité des métiers de l'édition et de la librairie en adaptant les formations initiales, mais se soucier aussi, dans ces métiers « passion », de la construction des carrières, de la problématique des risques professionnels et de la qualité de vie au travail, constitue un véritable défi pour la filière du livre et les politiques publiques qui l'accompagnent.

Enjeux/objectifs

Adapter la formation pour maîtriser son activité
Favoriser les démarches visant la prévention des risques professionnels et celles développant la qualité de vie au travail

En articulation avec les objectifs du COEF : un Contrat de filière pour le livre

Dans ce contexte, et de manière à optimiser les modalités d'intervention et de soutien en faveur des professionnels de la création littéraire et graphique, de l'édition et de la librairie, les axes de travail proposés au sein de ce COEF complètent ceux déclinés dans le Contrat de filière livre en région Auvergne-Rhône-Alpes 2020-2023, qui réunit la Région Auvergne-Rhône-Alpes, la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et le Centre National du Livre (CNL) autour de l'accompagnement et du développement de ces acteurs, tant dans leur dimension économique que culturelle.

ARTICLE 5. LES ARTS VISUELS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

À l'échelle nationale, les arts visuels constituent l'un des secteurs majeurs de la culture avec 3,7 milliards d'euros générés en 2016 et près de 174 000 professionnels recensés.

En 2018, la Maison des Artistes³ recensait 62 300 artistes-auteurs en France dont 5 500 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit la 2e région après l'Île-de-France. En 2018, l'AGESSA⁴ recensait 17 000 artistes-auteurs affiliés en France dont 1 200 en Auvergne-Rhône-Alpes, soit la 2ème région après l'Île-de-France

La région Auvergne-Rhône-Alpes apparaît comme une place forte de l'art contemporain en France.

Près de **5 500** artistes recensés
5 écoles d'art
2 FRAC (fonds régionaux d'art contemporain)
Plus de **100** lieux d'art
2 biennales d'art contemporain et de design

Les enjeux pour les arts visuels

En parallèle à ces constats, le secteur est fortement fragilisé du fait d'un retard dans sa structuration et d'une forte précarité de ses acteurs. Pour y remédier, une nouvelle dynamique a été lancée depuis 2016 avec l'apparition des Schémas d'orientation pour le développement des arts visuels (SODAVI) dans les régions et la création en 2018 du Conseil national des professionnels des arts visuels (CNPAV). Celui-ci devra notamment débattre des évolutions socio-économiques du secteur, des réglementations et des bonnes pratiques permettant de soutenir son économie. Un lien pourra être fait entre les actions du COEF et celles du SODAVI lancé en 2018 en Auvergne-Rhône-Alpes quant aux problématiques d'emploi et de formation.

1. Remédier à l'absence d'études statistiques complètes sur le secteur

L'absence d'études complètes sur l'emploi et la formation constitue un frein pour le secteur. Il existe des études mais elles sont pour la plupart parcellaires, soit concernant la typologie d'acteurs étudiée soit concernant la zone géographique.

Enjeux/objectifs

Réaliser une étude sur le secteur des arts visuels en identifiant au préalable les perspectives recherchées via la recherche et/ou la consolidation de telle ou telle donnée

2. Structurer le secteur à l'échelle régionale

Le secteur des arts visuels souffre, historiquement, d'un retard de structuration par rapport aux autres secteurs culturels à l'échelle régionale et nationale. Depuis 2018, un Schéma d'orientation pour le développement des arts visuels (SODAVI) est porté dans la région par deux associations régionales, AC//RA et ADÉRA, en vue de fédérer les acteurs des arts visuels, accompagner le processus de structuration et rédiger un plan d'actions pour améliorer la situation des arts visuels en Auvergne-Rhône-Alpes.

Enjeux/objectifs

Structurer le réseau des acteurs des arts visuels pour défendre les intérêts communs du secteur et renforcer les coopérations (y compris transdisciplinaires) sur le champ de l'emploi et de la formation.

³ La Maison des artistes : association de loi 1901, qui a pour but d'accompagner les artistes-auteurs des arts visuels, graphiques et plastiques.

⁴ L'AGESSA : association pour la Gestion de la Sécurité Sociale des Auteurs d'œuvres cinématographiques, musicales, photographiques et télévisuelles, ainsi que les écrivains.

Structurer le réseau pour favoriser le partage d'informations, de pratiques et de compétences

3. Informer sur la rémunération et le statut de l'artiste

L'une des particularités du secteur est l'absence de statut pour l'artiste-auteur, qui se manifeste par une rémunération faible. Cette absence rend encore plus criante la nécessité d'informer et de sensibiliser les artistes-auteurs, les acteurs et les collectivités sur les aspects financiers et administratifs de leur situation. Ce travail est d'autant plus important qu'une réforme du régime social des artistes-auteurs est actuellement en cours.

Enjeux/objectifs

Réaliser un travail d'information et de sensibilisation sur la rémunération et le statut de l'artiste pour la bonne compréhension des droits des artistes-auteurs.
Elargir l'information à l'ensemble des acteurs et des collectivités

4. Renforcer la formation des artistes et des acteurs

Les artistes et les professionnels des arts visuels souffrent d'un accès difficile à la formation professionnelle du fait d'une méconnaissance générale de leurs droits et des conditions d'accès. L'absence d'étude spécifique sur la formation à l'échelle régionale participe de cette méconnaissance généralisée.

Enjeux/objectifs

Faciliter l'accès à la formation professionnelle des artistes et professionnels du secteur
Assurer une meilleure adéquation entre les besoins des professionnels et l'offre de formation existante sur le territoire
Organiser des formations spécifiques mêlant artistes et professionnels.

5. Lutter contre la précarité de l'emploi

Le secteur des arts visuels est marqué par une forte précarité, aussi bien du point de vue des artistes-auteurs, du fait de l'absence d'une rémunération systématique, que du point de vue des autres professionnels. Les lieux d'art dans leur ensemble rencontrent des difficultés pour pérenniser les emplois sur le territoire. La conséquence directe est une dégradation des conditions d'accompagnement des artistes sur le territoire, ce qui provoque un départ de nombreux artistes et professionnels vers d'autres villes.

Enjeux/objectifs

Stabiliser l'emploi culturel en Auvergne-Rhône-Alpes en identifiant et mobilisant plus fortement les dispositifs d'aides à l'emploi sur le territoire

TITRE II. DEFINITION DES AXES DE TRAVAIL DU COEF

Lors du comité de pilotage du 15 octobre 2019, les signataires et partenaires réunis ont retenu 5 axes d'intervention prioritaires :

AXE 1 - Soutenir l'activité artistique et culturelle

AXE 2 - Soutenir et accompagner les dirigeants dans la gestion des ressources humaines

AXE 3 - Développer et consolider l'emploi culturel

AXE 4 - Adapter et développer la formation initiale et continue

AXE 5 - Améliorer la qualité de vie au travail

AXE 1. SOUTENIR L'ACTIVITE ARTISTIQUE ET CULTURELLE

1.1	Soutenir le développement économique et la diversification des activités (résidences, Ecole d'art et de culture...)
1.2	Accompagner la création d'entreprises et les porteurs de projets
1.3	Favoriser et accompagner la transmission / reprise d'entreprise
1.4	Sensibiliser et accompagner face aux mutations
1.5	Favoriser les échanges, les croisements interdisciplinaires

AXE 2. SOUTENIR ET ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTS DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

2.1	Former les dirigeants : management...
2.2	Informar sur les dispositifs d'accompagnement RH et favoriser leur complémentarité avec les autres dispositifs d'accompagnement
2.3	Réaliser un diagnostic RH pour objectiver et comprendre les difficultés du secteur

AXE 3. DEVELOPPER ET CONSOLIDER L'EMPLOI CULTUREL

3.1	Informar et orienter sur les métiers et le marché de l'emploi
3.2	Faciliter l'insertion professionnelle
3.3	Développer l'alternance
3.4	Soutenir toutes les formes de mutualisation d'emplois et de compétences
3.5	Sécuriser les parcours professionnels
3.6	Faciliter l'accès à l'information sur les dispositifs d'accompagnement

AXE 4. ADAPTER ET DEVELOPPER LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

4.1	Développer et consolider la formation continue (sur les territoires et en faciliter l'accès en actions)
4.2	Mieux identifier les besoins en compétences pour adapter les formations initiales
4.3	Faciliter l'accès à l'information sur les dispositifs de formation

AXE 5. AMELIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

5.1	Favoriser l'égalité femmes / hommes
5.2	Favoriser la diversité sociale et culturelle
5.3	Agir vis-à-vis des risques professionnels
5.4	Diffuser les bonnes pratiques en matière de QVT et favoriser les échanges
5.5	Développer les démarches RSE
5.6	Favoriser le dialogue social de branche et la négociation collective d'entreprise

La définition des actions répondant à ces axes d'intervention sera décidée dans le cadre de groupes de travail organisés par les signataires du COEF. Les signataires pourront également mettre en place des actions en dehors de ces groupes, en veillant à informer les parties prenantes du COEF à échéance régulière (cf. titre III).

TITRE III. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIERES

ARTICLE 1. PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

1.1. Le comité de pilotage stratégique

Le comité de pilotage stratégique est composé de l'ensemble des signataires du présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation et **se réunira au moins une fois par an** pour en assurer le suivi et le pilotage général.

À ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- Déterminer, et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du Contrat d'Objectifs,
- Valider la programmation et la méthode de mise en œuvre des plans d'action prévus,
- Valider et assurer le suivi des indicateurs d'évaluation,
- Décider des suites à donner au présent Contrat.

Le comité de pilotage est composé :

Pour l'Etat :

- du Préfet de Région ou de ses représentants (notamment la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes)
- du Recteur académique de la région Auvergne-Rhône-Alpes ou de ses représentants.

Pour la Région :

- du Président du Conseil Régional ou de ses représentants.

1.2. Le comité technique de suivi

Le comité technique de suivi se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et **au moins 2 fois par an** (selon un planning arrêté semestriellement) pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions. L'ordre du jour sera préalablement établi par les signataires.

Pour Pôle emploi :

- du Directeur régional ou de ses représentants.

Pour les branches :

- d'un représentant de la CPNEF SV
- de la Déléguée générale de la CPNEF AV ou de ses représentants
- de la Présidente de la CPNEF ECDF ou de ses représentants
- du Président de Game Only ou de ses représentants
- du Président du SNE ou de ses représentants
- de la Présidente du SLF ou de ses représentants
- du Président du CIPAC ou de ses représentants

Pour l'OPCO :

- de la Présidente de l'AFDAS ou de ses représentants

Les organisations syndicales représentatives des salariés des branches sont invitées à contribuer au comité de pilotage.

Le secrétariat technique et l'animation du comité de pilotage sont assurés par Via Compétences CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

Composé des représentants des signataires, le comité technique de suivi sera plus particulièrement chargé :

- D'assurer le transfert des différents plans d'actions validés par le comité de pilotage au regard des moyens qui sont alloués pour chacun des axes et des dispositifs mobilisables auxquels il peut être fait appel.

- D'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du contrat (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement, élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation).
- D'assurer la promotion du COEF auprès des entreprises et des Instances représentatives du personnel (IRP).
- De rendre compte de la mise en œuvre du COEF devant le comité de pilotage.

Le comité technique de suivi pourra s'adjoindre toute personne qualifiée en fonction des sujets.

Le secrétariat technique et l'animation du comité technique de suivi sont assurés par Via Compétences CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes

ARTICLE 2. MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET SUIVI DES ACTIONS OPERATIONNELLES

Les objectifs partagés sont déclinés dans des plans d'actions prévisionnels annuels présentés sous forme de fiches-actions dans le cadre du comité technique de suivi.

Le contrat d'objectifs emploi formation constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.

La mobilisation des crédits pour les différentes actions identifiées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties à la présente convention et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.

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

Ce contrat fera l'objet d'un suivi par des indicateurs et un bilan global des actions réalisées sera formalisé par Via Compétences CARIF OREF, à partir des fiches actions rédigées par les porteurs d'actions.

ARTICLE 3. INFORMATION COMMUNICATION

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce Contrat d'Objectifs et des plans d'actions qui en découlent.

ARTICLE 4. DURÉE DU CONTRAT

Le Contrat d'Objectifs Emploi Formation Culture est signé pour **une durée de 5 ans** et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute modification du contenu du présent Contrat d'Objectifs fera l'objet d'un avenant délibéré dans les mêmes conditions que le contrat susvisé.

En cas de non-respect des engagements réciproques inscrits dans le présent Contrat d'Objectifs complémentaire au contrat d'objectifs emploi formation, celui-ci pourra être résilié de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

- Le présent Contrat d'Objectifs pourra être résilié avant son expiration par l'Etat, la Région, la CPNEF SV, la CPNEF AV, la CPNEF ECDF, Game Only, le SNE, le SLF, ou le CIPAC sur notification, en cas de force majeure ou pour tout motif d'intérêt général.

Fait à Lyon, le 1^{er} septembre 2021

Pour L'Etat,
Le Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes,
Monsieur Pascal MAILHOS,
ou son représentant,

Pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes
Le Président du conseil régional,
Monsieur Laurent WAUQUIEZ,
ou son représentant,

Pour l'Education nationale,
Le Recteur de la région académique Auvergne-
Rhône-Alpes, Recteur de l'académie de Lyon,
Chancelier des universités
Monsieur Olivier DUGRIP,
ou son représentant,

Pour Pôle emploi,
Le Directeur régional,
Monsieur Frédéric TOUBEAU,
ou son représentant,

Pour la CPNEF SV,
Le Président,
Monsieur Rémi VANDER HEYM,
ou son représentant,

Pour la CPNEF AV,
La Présidente,
Madame Louise LEBECQ,
ou son représentant,

Pour la CPNEF SV,
Le Vice-Président,
Monsieur Stanislas SURUN,
ou son représentant,

Pour la CPNEF AV,
Le Vice-Président,
Monsieur William MAUNIER,
ou son représentant,

Pour la CPNEF ECDF,
La Présidente,
Madame Agathe de FOUCHER,
ou son représentant,

Pour Game Only,
Le Président,
Monsieur Julien MILLET,
ou son représentant,

Pour le SNE,
Le Président,
Monsieur Vincent MONTAGNE,
ou son représentant,

Pour le SLF,
La Présidente,
Madame Anne MARTELLE,
ou son représentant,

Pour le CIPAC,
Le Président,
Monsieur Pascal NEVEUX,
ou son représentant,

Pour l'AFDAS,
La Présidente,
Madame Isabelle GENTILHOMME,
ou son représentant,