

Afdas #06

Mars 2011



DOSSIER

GESTION PRÉVISIONNELLE DES
EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Enfin de vrais outils pour anticiper !

Actualités	3
À la Une	3
• Appel à projets FPSPP : du soutien aux moins qualifiés	
• Cotisation formation : avis aux étourdis !	
D'une branche à l'autre	4
• Loisirs : portrait de famille	
Décisions	6
• Le taux du FPSPP fixé à 10 %	
• Bientôt de nouveaux accords de Branche	
• La POE bientôt opérationnelle	
• Vers de nouveaux soutiens à l'alternance	
Innovation	8
• Formation des auteurs : à hauteur de plumes	

Dossier GPEC	9
S'armer pour demain	
• Épisode 1 : la théorie La GPEC décryptée	10
• Épisode 2 : étude de cas L'avenir géré au quotidien	12
• Épisode 3 : la pratique 1 démarche, 5 étapes	14

Régions	16
Poitou-Charentes	
• Un salarié sur cinq part en formation	
• De l'animation dans la région	
• Interview : Béatrice de Fournoux, responsable de la délégation Sud-Ouest	18
Bretagne	
• Action en faveur des publics en difficulté	19

Directrice de la publication

Christiane Bruère-Dawson

Comité de rédaction

Marc André, Béatrice de Fournoux,

Kris Ludhor, Valérie Schaeckowicz

Éditeur Atelier Chévara etc.

www.atelier-chevara.com

Dirigeant : Mathieu Chévara

Direction artistique : Yoan De Roeck

Réalisation graphique : Laurianne Mariette

Rédaction : Maylis Gaillard,

Catherine Damour

Photos : Emmanuel Pierrot

Illustrations : Sandrine Martin

Infographie : Laurent Stefano

Impression Édips

Tirage 22 000 exemplaires

Dépôt légal Fév. 2011 – N° ISSN en cours

Afdas 66 rue Stendhal

CS 32016 – 75990 Paris Cedex 20

tél. : 01 44 78 39 39 – www.afdas.com

ÉDITORIAL

Agir en connaissance de cause



En matière d'emploi et de compétences, les prévisions ne se font pas à la légère. Il en va de la bonne marche des entreprises et du maintien de l'employabilité de leurs salariés, dans un contexte socio-économique peu clément.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prend aujourd'hui sérieusement forme en s'appuyant sur toute une palette d'outils : questionnaires, entretiens, diagnostics, analyses, fiches compétences, plans d'actions...

Le dossier de ce numéro, illustré par un reportage au bien nommé Futuroscope, vous propose trois entrées pour vous familiariser avec cette démarche visionnaire, mais néanmoins très concrète : la théorie, l'étude de cas et la pratique.

Si l'exemple proposé est celui d'une grande entreprise, toutes les autres, quelle que soit leur taille, gagneraient à se pencher sur cet outil. Et s'il est une chose à retenir, c'est que les conseillers Afdas sont à la disposition de tous pour initier et concrétiser les démarches GPEC.

Un numéro d'anticipation donc, mais aussi d'action ! Les travaux de fond réalisés par les partenaires sociaux des différentes branches et l'Afdas, ceux menés avec les collectivités territoriales, ou encore en collaboration avec les sociétés d'auteurs, portent leurs fruits à tous les niveaux : un financement du FPSPP pour les salariés faiblement qualifiés de tous secteurs d'activité, la reconduction d'une offre de formation expérimentale pour les auteurs en Île-de-France, des offres de stages cofinancées qui fleurissent dans les délégations régionales... À l'aube du printemps, ce numéro est donc aussi un numéro de saison. ●

Christiane Bruère-Dawson, directrice générale de l'Afdas

APPEL À PROJETS FPSPP

Du soutien aux moins qualifiés

L'AFDAS A OBTENU UN FINANCEMENT POUR FAVORISER L'ACQUISITION D'UN SOCLE DE CONNAISSANCES DE BASE ET DE COMPÉTENCES CLÉS. BÉNÉFICIAIRES : LES SALARIÉS FAIBLEMENT QUALIFIÉS.

Le dossier déposé fin 2010 auprès du FPSPP a été fructueux : l'Afdas a obtenu un financement pour permettre aux salariés de niveau V ou inférieur de bénéficier de formations sur des compétences clés et des savoirs de base, transférables à tout contexte professionnel. Il ne s'agit donc pas d'actions d'adaptation à leur poste de travail, mais bien de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

De la formation pour 830 salariés

L'objectif porte sur 830 salariés formés, pour un budget de 1,743 millions d'euros, financé par le FSE (Fonds social européen), à hauteur de 45 %, et par le FPSPP (55 %). Une offre de formation clés en main et modulable est en phase de construction par l'Afdas sur la France entière. Le réseau des Greta (Éducation nationale) est pressenti comme principal opérateur de ces formations, mais d'autres organismes seront

mobilisés pour constituer une offre accessible sur tout le territoire, avec des tarifs négociés et des garanties de bonne exécution des formations.

Langues, Internet et bureautique

Ces formations concernent notamment l'anglais, l'utilisation d'Internet et des logiciels bureautique (tableurs, traitements de textes, présentations...). Elles seront intégralement financées par le fonds spécifique à l'opération et n'impacteront pas le budget du plan de formation de l'entreprise. L'opération est programmée jusqu'à la fin de l'année 2011 mais la réalisation des actions de formation peut débuter sur l'exercice 2011 ou 2012. L'Afdas communiquera cette offre aux entreprises concernées, avec une priorité pour les TPE et PME de moins de 250 salariés. Une forte mobilisation est attendue, notamment dans les secteurs des loisirs et de la distribution directe, qui comptent de nombreux salariés peu qualifiés, qu'ils soient sous CDI ou CDD. Les employeurs intéressés par ce dispositif peuvent d'ores et déjà prendre **contact*** avec l'Afdas, pour un premier recensement des besoins. ●



COTISATION FORMATION

Avis aux étourdis !

Les entreprises adhérentes à l'Afdas devaient retourner leur **cotisation*** au titre de la formation professionnelle avant le 28 février. Pour les retardataires, l'Afdas effectue une relance courant février, puis début avril, début mai et... ensuite les affaires se corsent. Les entreprises s'exposent fiscalement et peuvent se heurter à des difficultés : par exemple, une structure demandant une licence de spectacle auprès de la DRAC ne pourra l'obtenir si elle n'est pas à jour de sa cotisation.

À votre disposition

« L'Afdas est à l'écoute des entreprises en difficulté financière et peut proposer un échéancier de règlement si besoin », explique Caroline Besançon, responsable du service Collecte (formation continue et apprentissage). Son équipe se tient prête à répondre à toutes les questions sur cette opération, sur laquelle repose le financement de la formation continue pour tous. ●

* **zoom**
L'Afdas propose un service interactif de déclaration (www.afdas.com). Le paiement doit ensuite être effectué par virement ou par chèque.

* **zoom**
Pôle conseillers employeurs (toutes branches professionnelles),
tél. : 01 44 78 36 71



LOISIRS

Portrait de famille

LA BRANCHE DES ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTION ET CULTURELS A PUBLIÉ EN DÉCEMBRE 2010 LE RÉSULTAT D'UNE ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES D'EMPLOI ET DE FORMATION DANS LA BRANCHE.

Le questionnaire a été envoyé à 2000 entreprises relevant des activités suivantes : parcs de loisirs et d'attractions, parcs animaliers, sites culturels. Le taux de réponse, autour de 10 %, a conduit l'OPMQ* à examiner quelque 200 questionnaires. « *Un redressement des données brutes a été réalisé pour permettre une meilleure prise en compte de l'hétérogénéité de taille et de la diversité des activités des entreprises de la branche* », précise Kris Ludhor, directeur du développement à l'Afdas.

23 400 salariés dans la branche

Effectifs, variations d'effectifs, gestion des compétences et de la formation professionnelle, gestion des parcours ont été passés au crible de l'enquête. Ainsi, on note que les effectifs salariés permanents (CDD et CDI) sont en augmentation : 23 400 en 2009,

+ 25 % par rapport à 2006. Près des deux tiers sont employés par Disney. Ailleurs, ils sont au total 9 100 permanents.

Pour tous, l'activité est marquée par une forte saisonnalité, avec un pic entre avril et octobre. Trois salariés de la branche sur quatre occupent un métier directement en relation avec le public (65 % dans la filière exploitation et 10 % dans la filière spectacle). La filière technique, qui permet de garantir la sécurité et le bon fonctionnement des parcs et sites, emploie un salarié sur dix.

Des difficultés levées par la formation

Le manque de compétences adaptées et le manque d'expérience des candidats sont les deux soucis principaux posés au plan du recrutement. Mais environ deux tiers des entreprises déclarent être parvenues à lever ces difficultés, principalement grâce à la formation interne. Et plus d'un tiers déclarent disposer d'outils (*lire le reportage page 12*) pour identifier les compétences et besoins en formation de leurs salariés. De 2007 à 2009, plus de 20 000 actions ont été financées. Technique

des métiers des loisirs, secourisme, sécurité, langue et communication sont les principaux thèmes de formation suivis par les bénéficiaires. Parmi ceux-ci, on compte en majorité des employés et des techniciens, deux tiers d'entre eux ont moins de quarante ans. Sans surprise, les entreprises de + de 50 salariés sont celles qui engagent, proportionnellement, le plus de formations.

Du tutorat dans 1 entreprise sur 4

En 2009, plus de 330 contrats de professionnalisation ont été signés dans la branche, principalement orientés vers l'accès aux niveaux III et IV. On peut noter que les entreprises de 10 à 39 salariés ont peu recours à ce dispositif. Un quart des entreprises pratiquent le tutorat. 470 salariés ont bénéficié d'un CIF depuis 2007 et les formations réalisées sont principalement orientées vers l'acquisition d'un diplôme de V (CAP/BEP) et IV (bac). Forts de ces résultats, les partenaires sociaux du secteur vont pouvoir fixer de nouvelles orientations en matière de politique de formation professionnelle. ●

zoom
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche loisirs

18 mai

Colloque sur l'évolution de la communication numérique
 Les résultats de l'étude prospective des métiers du numérique, conduite par l'observatoire de la branche seront communiqués lors de cette journée (Essec, Paris) – www.metiers-publicite.fr

SPECTACLE VIVANT,
 AUDIOVISUEL, CINÉMA

Les bon plans des branches

CONTEXTE Chaque année, certaines branches d'activité définissent un plan de formation en fonction des besoins spécifiques recensés dans leurs entreprises. Ce plan est financé par une contribution spécifique, versée au titre du plan de formation de branche par les entreprises. Mutualisées, ces contributions permettent à l'ensemble de la profession d'accéder gratuitement à un certain nombre d'actions (dans la limite des plafonds et budgets disponibles, lire *Afdas#05 p. 7*).

OBJECTIF Soutenir des actions prioritaires, répondant au contexte socio-économique des entreprises, sans impacter leur plan de formation.

RÉSULTAT Pour l'année 2011, les branches spectacle vivant, audiovisuel, exploitation cinématographique et distribution de films ont défini entre quinze et vingt stages prioritaires pouvant être financés par ces fonds mutualisés. *Pour consulter cette liste, et les conditions de prise en charge : www.afdas.com/employeurs_rubrique "plan de formation des branches professionnelles" ●*

AUDIOVISUEL

La plateforme conseil, 1 an après

CONTEXTE L'Afdas anime depuis début 2010 une plateforme conseil à destination des professionnels des industries techniques de l'audiovisuel franciliennes. Un **service*** créé grâce à un partenariat entre l'État, le Conseil régional et les acteurs du secteur, dont la Ficam (Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia), en réponse à l'évolution des métiers : environ un millier d'emplois risquent d'être perdus ou nécessitent une requalification dans la branche en Île-de-France.

OBJECTIF Conseiller et proposer des prestations aux salariés et aux entreprises qui le désirent : prédiagnostics, accompagnement GPEC, orientation vers des parcours professionnalisants ou de reconversion, prise en charge financière.

RÉSULTAT Depuis la mise en place de la plateforme en mars 2010, plus de 120 entreprises ont été rencontrées et plus de 160 salariés ont été directement en contact avec la cellule mise en place par l'Afdas. Les échanges ont conduit à la concrétisation de plus de 400 actions de formation (DIF, CIF, bilans de compétences...). ●



zoom
 Numéro de téléphone mis à disposition : 01 44 78 34 09.

Agenda

Fête de l'anim' à Lille

Au programme, la production animée sous toutes ses formes et ses applications : cinéma, télé (séries), bande dessinée, jeux vidéo et arts numériques. Invité d'honneur : Enki Bilal. L'Afdas intervient sur la journée professionnelle le 18 mars, qui porte cette année sur la formation.

Date 17-20 mars

Lieu Tourcoing-Lille (59)

Infos www.fete-anim.com

5^e Rencontres du spectacle vivant et de l'audiovisuel en Aquitaine

Ces rencontres annuelles réunissent entreprises, institutionnels, compagnies, organismes de formation, salariés et demandeurs d'emploi du secteur. L'Afdas vous accueillera sur son stand situé sur le pôle des institutions.

Date 29 mars

Lieu à Boé (47)

Infos <http://spectaclevivantetaudiovisuel.over-blog.com>

Le taux du FPSPP fixé à 10 %

ARRÊTÉ MINISTÉRIEL

L'arrêté relatif au financement du FPSPP pour l'année 2011 est paru au JO du 31/12/2010. Il fixe le taux de contribution des entreprises à 10 % de l'ensemble de leurs contributions légales au titre des salaires versés en 2010, contre 13 % l'année précédente.

Un prélèvement automatique

L'Afdas procédera automatiquement à ce prélèvement sur l'ensemble des contributions obligatoirement mutualisées et perçues. Le prélèvement sur la partie plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus est obligatoirement versé à l'Afdas dans les conditions prévues par accord de branche, diminuant d'autant le budget plan de formation disponible.

Le tableau ci-dessous montre, l'impact de ce prélèvement sur le budget "plan de formation" des entreprises de 10 salariés et plus.

Un pourcentage fixé chaque année

La loi orientation/formation du 24 novembre 2009 prévoit que ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, et qu'il doit être compris entre 5 % et 13 % des contributions.

Le taux fixé pour cette année est conforme à la proposition que les partenaires sociaux avaient formulé le 6 octobre dernier, après avoir consulté les organisations professionnelles. ●

Bientôt de nouveaux accords de branche

PUBLICITÉ ET SPECTACLE VIVANT

Les partenaires sociaux de la publicité et ceux du spectacle vivant préparent une mise à jour de leurs accords de branche relatifs à la formation professionnelle, à l'instar de ce qu'ont déjà fait les partenaires sociaux des branches de l'audiovisuel et des loisirs (*lire Afdas#04 et Afdas#05*). Cette mise à jour est suscitée par la réforme de la formation professionnelle intervenue en novembre 2009, qui apporte un certain nombre de nouvelles règles. ●

La POE bientôt opérationnelle

PROJET DE CONVENTION AFDAS – PÔLE EMPLOI

Un projet de convention globale est en cours entre l'Afdas et le réseau Pôle emploi, pour définir notamment les modalités de mise en œuvre de la "préparation opérationnelle à l'emploi".

Rappelons que la POE permet aux demandeurs d'emploi d'acquérir par le biais d'une formation préalable des compétences indispensables à leur embauche (*Lire Afdas#04*). ●

Impact du prélèvement FPSPP sur le budget plan de formation des entreprises de 10 salariés ou plus

Les taux indiqués s'appliquent sur les masses de salaires CDI et CDD pour 2010

Branches professionnelles	Obligation Plan de formation	Prélèvement FPSPP	Solde disponible
Publicité, loisirs ¹ , distribution directe, édition phonographique	0,90 %	0,07 %	0,83 %
Spectacle vivant, exploitation cinéma	0,553 % ²	0,047 %	0,506 %
Distribution de films	0,79 % ²	0,061 %	0,729 %
Loisirs sportifs	0,90 %	0,09 %	0,81 %

1 – Entreprises relevant de la convention nationale collective des parcs de loisirs, d'attraction, culturels.

2 – Une partie de l'obligation légale au titre du plan de formation est obligatoirement mutualisée pour ces branches professionnelles.

+ 17 %

de contrats de professionnalisation
conclus à l'Afdas en janvier 2011
par rapport à janvier 2010

PROJET DU GOUVERNEMENT

Vers de nouveaux soutiens à l'alternance

LES ESPOIRS SUR L'EMPLOI
DES JEUNES SONT FOCALISÉS
SUR LE DÉVELOPPEMENT DES
FORMATIONS EN ALTERNANCE.
POUR CELA, L'ÉTAT RÉFLÉCHIT
À DE NOUVELLES INCITATIONS
À L'EMBAUCHE.

Depuis décembre 2010, Xavier Bertrand, ministre du Travail, et Nadine Morano, ministre chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, rencontrent les acteurs impliqués sur le sujet. L'objectif : atteindre 800 000 jeunes en alternance d'ici à 2015, contre moins de 600 000 à ce jour. L'essentiel de cette marge de manœuvre se situe dans les entreprises de 50 à 250 salariés.

Inciter plutôt que contraindre

La principale mesure avancée se veut incitatrice, plutôt que contraignante. Elle devrait consister en une exonération de charges pour les entreprises qui compteront plus de 3 % d'apprentis dans leurs effectifs. Cette piste intervient alors que se sont éteintes le 31 décembre dernier

les aides exceptionnelles pour les embauches en alternance, aides qui avaient été votées en 2009 dans le cadre du plan d'urgence contre la crise. Une évaluation de ces dispositifs est en cours, pour déterminer ceux qui se sont avérés les plus efficaces.

D'autres pistes de développement ont été évoquées :

→ Ramener à trois ans l'ancienneté professionnelle requise pour obtenir le rôle de maître d'apprentissage (contre cinq ans en général à l'heure actuelle).

→ Accorder des aides supplémentaires aux jeunes en apprentissage, pour combler le décalage entre le statut de l'apprenti et celui de l'étudiant.

→ Lancer une campagne de com-

munication à destination des jeunes et de leurs parents.

→ Créer une "communauté apprentissage" sur les réseaux sociaux Internet.

Les mesures en vigueur cet été

L'ensemble de ces mesures devraient être fixées à la fin du premier trimestre 2011, de manière à favoriser les embauches en alternance dès l'été 2011.

En attendant, les branches professionnelles continuent de se mobiliser pour participer à ce développement, à l'instar du spectacle vivant, qui a dernièrement diffusé une **campagne*** de sensibilisation à destination notamment des employeurs. ●



zoom
www.alternance-spectacle.fr

En bref

Des obligations pour les + de 250 salariés

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, une mesure, contraignante celle-ci, existe déjà depuis 2008 : un seuil de 3 % de salariés en alternance qui, s'il n'est pas atteint, entraîne un versement supplémentaire au titre de la taxe d'apprentissage (0,10 % de la masse de salaires). Le gouvernement envisage de relever ce seuil à 4 %, voire 5 %, mais aussi de moduler la pénalité pour les entreprises qui s'approcheront de ce seuil sans l'atteindre. Le calendrier de cette réforme n'a toutefois pas été fixé, et n'est pas prioritaire par rapport aux mesures incitatives.

FORMATION DES AUTEURS

À hauteur de plumes

LE PREMIER DISPOSITIF DE
FORMATION PROFESSIONNELLE
DES ARTISTES AUTEURS A ÉTÉ
MIS EN PLACE EN AVRIL 2010.
L'EXPÉRIMENTATION EST
JUGÉE TRÈS POSITIVE ET SE
POURSUIT EN 2011.

mier budget de 100 000 € a été voté en 2008 par le Conseil régional. » Avec le cofinancement des sociétés d'auteurs partenaires SACD, SAIF et SOFIA, l'enveloppe a atteint 158 000 €. Vingt-trois sessions ont eu lieu entre avril 2010 et janvier 2011 pour une centaine d'auteurs impliqués.

Une expérimentation précieuse...

Pour Véronique Perlès, directrice du pôle relations auteurs utilisateurs de la SACD, il était urgent que les auteurs puissent accéder au droit à la formation continue : « Cette expérimentation est très précieuse car elle montre qu'il y a des besoins liés, entre autres choses, aux évolutions techniques actuelles. Nous souhaitons que les auteurs puissent exercer leurs métiers dans les meilleures conditions possibles. »

... et bien accueillie

Du côté des bénéficiaires, la satisfaction semble majoritaire. Nicolas M., auteur et scénariste de BD s'est formé à l'adaptation audiovisuelle d'une œuvre littéraire. « C'est une première ! Nous n'avions droit "à rien". Lors du stage, je me suis confronté à des profils différents du mien ainsi qu'aux contraintes de l'adaptation au cinéma ».

Marie-Paule D. est auteure depuis quinze ans : « La comptabilité a été une révélation. Je vais faire des économies. J'ai perdu beaucoup d'argent en n'ayant pas fait ces formations plus tôt ! ». Selon Élodie Ficot, l'évaluation s'avère très positive par l'ensemble des parties concernées. En 2011, l'expérimentation s'élargit, grâce au concours de deux nouvelles sociétés d'auteurs, la SCAM et l'ADAGP. ●

Glossaire

ADAGP

Société des auteurs dans les arts graphiques et plastiques

Agessa

Sécurité sociale des auteurs

MOTif

Observatoire du livre et de l'écrit en Île-de-France

SACD

Société des auteurs et compositeurs dramatiques

SAIF

Société des auteurs des arts visuels et de l'image fixe

SCAM

Société civile des auteurs multimédia

SOFIA

Société française des intérêts des auteurs de l'écrit

Permettre aux auteurs de bénéficier de la formation professionnelle continue dont ils étaient exclus jusqu'à présent, tel est l'objectif de ce dispositif innovant. Il s'adresse aux auteurs affiliés à l'Agessa ou à la Maison des Artistes, résidant en Île-de-France et ne bénéficiant pas, par ailleurs, d'un droit à la formation en tant que salarié du régime général ou de l'intermittence. Écrivain, traducteur, auteur de bandes dessinées, auteur dramatique, scénariste, auteur adaptateur audiovisuel, illustrateur ou photographe du livre constituent les publics concernés.

10 stages en 3 axes et 23 sessions

Dix stages de formation de courte durée sont proposés et articulés autour de trois axes : le statut de l'auteur, la maîtrise des outils informatiques et les techniques d'écriture (lire ci-contre).

Élodie Ficot, responsable des projets et des rencontres interprofessionnelles au MOTif, explique que « ce chantier sur la formation a été le premier travail que l'Observatoire du Livre et de l'Écrit a mené. Un pre-

Les stages proposés

Le statut de l'auteur

- Le statut juridique et fiscal des artistes auteurs.
- Promouvoir une activité d'auteur sur Internet.
- Maîtriser son statut pour mieux gérer son activité.

Formation à la maîtrise des outils informatiques

- Perfectionnement aux logiciels d'animation type Flash/3D.
- Perfectionnement à Photoshop / Illustrator.
- Perfectionnement à la maîtrise de la chaîne graphique dans la suite.
- Adobe : le traitement de l'image dans la chaîne graphique et colorimétrique.

Formation aux techniques d'écriture

- Mise en oralité de l'écriture théâtrale
- Initiation à l'adaptation audiovisuelle d'un texte littéraire.
- Mise en images de l'écrit.
- Produire pour le web, concevoir pour le trans-média.



S'armer pour demain

EMPLOIS ET COMPÉTENCES

La GPEC est une démarche prédictive et anticipative qui permet d'adapter les ressources humaines aux besoins de l'entreprise dans les mois ou années à venir. Explications en 3 épisodes, de la théorie à la pratique.

ÉPISODE 1 : LA THÉORIE

La GPEC décryptée

"G.P.E.C.", UN SIGLE DE PLUS DANS
LE GLOSSAIRE DÉJÀ BIEN COMPLIQUÉ
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?
EXAMINONS CELA DE PLUS PRÈS.

Gestion

"Gestion" est un mot un peu passe-partout et qui, du coup, perd de sa lisibilité. De quoi parle-t-on exactement ici ? « Dans le cadre des ressources humaines, certains préfèrent employer l'anglicisme "management" », explique Claire-Marie Chaffin, responsable du département Emploi Compétences à la Chambre de commerce de d'industrie de Paris, animatrice de la journée GPEC qui s'est tenue en décembre à l'Afdas. Car, derrière les emplois et les compétences, il s'agit bien de gérer des hommes et des femmes... De fait, dans notre contexte, "gérer" ou "manager" regroupe trois types d'actions : acquérir (attirer, recruter), stimuler (évaluer, développer) et réguler (adapter aux événements, anticiper, identifier les leviers). La formation professionnelle joue un rôle clé à ces trois niveaux.

Prévisionnelle

La GPEC a pour ambition de voir à moyen terme. Un an, deux ans, trois ans, voire plus, selon le contexte et le type d'entreprise. Il s'agit d'une gestion anticipative et préventive. Elle s'appuie sur une analyse de la situation actuelle et de celle des événements à venir : les contrats aidés sont amenés à disparaître, quelles nouvelles solutions d'embauche pour les structures qui y font appel ? Une personne clé de l'équipe va partir à la retraite dans un an, comment la remplacer ? Le numérique arrive à grand pas, comment reconverter les techniciens ? C'est une démarche vivante, qui est amenée à évoluer au fil des mois. Même si elle implique un plan d'action initial (lire pages 14-15), fixant des objectifs – lorsque la démarche est officiellement mise en place –, sa raison d'être est de coller aux besoins de l'entreprise et donc d'évoluer avec eux.



Savoirs, savoir-faire, savoir-être, trois ingrédients de la compétence.

Emplois

Première étape de la mise en place d'une GPEC : l'analyse et le recensement des emplois dans l'entreprise. Par "emploi" on entend « ensemble de situations de travail présentant des contenus d'activités identiques ou similaires suffisamment homogènes pour être occupés par un même individu ». Ainsi, dans un même métier, on trouve plusieurs emplois. Et dans un emploi, on trouve plusieurs postes. Pour

1990 – 2000

Développement de la littérature et débat d'experts autour de la GPEC

Guy le Boterf, Claude Lévy-Leboyer, Philippe Sarifian. Définition de la compétence par le Medef.

2000 – 2003

Vulgarisation des concepts

La GPEC est définie et les pratiques se formalisent.

2003

Accord national interprofessionnel

sur la formation tout au long de la vie
De nouvelles notions apparaissent : bilan de compétences, adaptation au poste de travail, DIF, entretien professionnel.

2005

Loi de cohésion sociale.

Obligation de la mise en place d'une négociation GPEC triennale pour les entreprises de + de 300 salariés.



On peut découper l'activité de chaque emploi et en déduire les compétences requises.

définir les emplois, on bâtit des fiches types, appelées "fiche de poste", ou "fiche de fonction".

Compétences

On peut définir le terme "compétence" ainsi : « *Pratique observable et mesurable reproductible au fil du temps, issue de la mise en œuvre pertinente et volontaire d'un ensemble de savoirs et d'aptitudes profes-*

En bref

Initiatives

- Tous les chargés de mission Afdas ont reçu une formation sur la GPEC et des outils ont été élaborés, comme un guide d'entretien et des fiches métiers.
- Des journées de formation GPEC sont organisées à l'Afdas, en partenariat avec la CCI Paris et certaines organisations professionnelles, comme la Ficam.
- Les branches elles-mêmes lancent des initiatives, comme par exemple l'édition d'un guide GPEC par l'Observatoire des métiers de la publicité.
- L'accompagnement Afdas autour de la GPEC est totalement gratuit et n'impacte pas le plan de formation. Les entreprises sont vivement encouragées à appeler la délégation Afdas de leur région pour solliciter un rendez-vous spécifique.

sionnelles permettant d'atteindre un résultat défini dans un contexte donné». Il ne faut pas confondre "compétence" et "capacité" : une compétence n'est ni stable ni pérenne, elle varie selon le contexte et la motivation de la personne. Elle s'entretient ! Pour chaque emploi, on peut découper l'activité et en déduire les compétences requises. Puis identifier les faiblesses et des évolutions nécessaires. Pour développer les compétences, la formation professionnelle peut jouer sur plusieurs tableaux : les savoirs, le savoir-faire (pratique professionnelle), le savoir-être (aptitudes). « Il faut considérer une compétence non pas comme une ressource mais comme une richesse », note Claire-Marie Chaffin.

GPEC... quelle avancée ?

La démarche se déroule ensuite selon un scénario bien rodé. La GPEC découle toujours d'un projet ou d'une stratégie de l'entreprise, qui fixe des objectifs ou des voies de développement. Certains font peut-être depuis longtemps de la GPEC sans le savoir... « *Mais la nouveauté vient de la formalisation de la démarche, de la réflexion approfondie sur les compétences, et de la vision à long terme qu'elle implique* » conclut Valérie Schaekowicz, directrice du développement des compétences et du marketing à l'Afdas. ●

ÉPISODE 2 : L'ÉTUDE DE CAS

L'avenir géré au quotidien

REPORTAGE AU FUTUROSCOPE, OÙ L'EMPLOI
ET LES COMPÉTENCES S'ADAPTENT À LA
SAISONNALITÉ DE L'ACTIVITÉ GRÂCE À UNE
GESTION FINE DES RESSOURCES HUMAINES.

L'arrivée au Futuroscope figure l'atterrissage sur une autre planète. Une planète qui doit tourner rond pour accueillir les presque 2 millions de visiteurs annuels ! Si la maintenance des attractions est sous-traitée à un prestataire extérieur, tous les emplois liés à l'accueil des visiteurs, à la restauration, à la sécurité, tout comme ceux liés aux produits (marketing, commercial, R&D) ainsi que les emplois supports (administration...) relèvent de la société d'économie mixte (SEML) du parc.

Le Futuroscope compte 740 équivalents temps pleins, dont 380 CDI. Près de la moitié des emplois sont donc à géométrie variable : CDD, vacataires et saisonniers qui viennent renforcer l'équipe entre février et août. Un vrai casse-tête pour les ressources humaines ! « *Notre ambition est de concilier emploi et enjeux économiques, cela passe par la flexibilité des ressources et l'employabilité des salariés* », explique sereinement Marie-Claude Lépine, responsable du développement des ressources humaines.

Une réflexion mûrie depuis 2000

La question de l'employabilité est apparue dans les années 2000, alors que le parc connaissait une baisse de la fréquentation. Moins d'attractivité, un projet de vente, des difficultés de recrutement... « *La direction a alors décrété que si le Futuroscope ne pouvait plus créer des emplois à vie comme c'était le cas au début, alors il fallait qu'il devienne une entreprise dans laquelle on puisse rebondir* ». En gardant l'objectif premier du parc – dynamiser l'emploi dans le département – et désormais offrir aux jeunes Viennois des expériences professionnelles valorisables ailleurs. « *Nous voulons que l'expérience acquise ici favorise l'emploi à l'extérieur et que "vacataire" et "saisonnier" ne soient pas synonymes de précarité mais de passerelles vers d'autres emplois. Les personnes déve-*



Objectif : faire du Futuroscope une entreprise dans laquelle on puisse rebondir.

loppent ici leurs compétences en matière de relationnel, de maîtrise de soi, de travail en équipe... »

Action en 2004

En 2004, la direction et les RH décident de passer à un nouveau mode de gestion des compétences. Elle est intégrée dans le rôle des managers : comment développer son équipe, motiver ses collaborateurs et donner du sens au travail, améliorer leurs perfor-

40 millions

- de visiteurs depuis l'ouverture en 1987
- 1 825 000 visiteurs en 2010
- 20 % de l'offre renouvelée chaque année

740

- équivalents temps pleins
- 380 CDI
- 90 VAE réalisées depuis 4 ans



Une gestion de la mobilité interne a été mise en place.

mances ? « Nous avons utilisé la formation comme un outil pour enrichir le rôle des managers ». Une gestion de la mobilité interne a été organisée. Autres outils élaborés, un répertoire des métiers et des emplois ainsi que des référentiels de compétences par emploi, avec des exigences clés par poste et des bonnes pratiques en guise de repères. « Ces référentiels sont utilisés lors des recrutements, des entretiens d'évaluation et de formation ». Chaque début d'année, les ma-

nagers s'appuient sur ces référentiels pour cibler les progrès possibles, au niveau individuel et collectif. Et dès trois mois d'ancienneté, un salarié a un entretien d'évaluation pour faire le point.

Revue de compétences depuis 2009

Les Ressources humaines ont mis en place un autre outil de GPEC, appelé "revue de compétences". Annuelle, elle permet de dégager les besoins à venir : quels sont les faits marquants de l'année écoulée ? Quelles nouvelles attractions ? La réglementation a-t-elle changé ? Que fait la concurrence ? Des personnes partent-elles à la retraite ? Les responsables de service doivent alors traduire les réponses en termes de compétences. « Cette revue de compétences permet d'insuffler de la mobilité et de maintenir l'employabilité des salariés. Nous nous en servons aussi pour inscrire des actions au plan de formation. » L'horizon d'un an peut paraître court, mais il est adapté au mode de fonctionnement du parc pour la plupart des métiers, sauf pour ceux dont l'évolution est inéluctable et prévisible, comme par exemple celle des projectionnistes qui doivent passer au numérique : la vision passe alors à quatre ou cinq ans.

Côté dispositifs de formation, le parc n'est pas en reste : 80 % des personnes en CDI ayant un poste en contact avec les visiteurs ont suivi une VAE. « Dès six mois d'expérience, on peut valider un CQP, dès trois ans un titre professionnel ». Un grand nombre de salariés sont embauchés en contrat de pro, avec quatre semaines de formation en début de contrat. Enfin, en saison haute, le parc recrute de plus en plus d'intermittents du spectacle pour dynamiser les allées et animer les files d'attente, seul mauvais souvenir évoqué par les visiteurs : entre deux attractions, il faut éviter de faire retomber l'ambiance ! Une ambiance plutôt bonne par les temps qui courent, car la saison 2010 a été qualifiée d'année de tous les records, la meilleure depuis l'ouverture du parc en 1987. Combinée au renouvellement de l'offre, laissons-nous penser que la GPEC doit y être pour quelque chose... ●

ÉPISODE 3 : LA PRATIQUE

1 démarche, 5 étapes

ÉTAPE 1

La prise de contact

On distingue deux cas de figure :

→ **Le chargé de mission Afdas** connaît bien son territoire et les questions d'emploi et d'évolution des métiers qui s'y posent. Il sait à quelles difficultés les entreprises se trouvent confrontées. Il peut alors contacter les adhérents susceptibles d'être accompagnés dans une démarche compétences, et leur proposer un rendez-vous pour faire le point.

→ **À l'occasion d'un appel de l'adhérent**, le chargé de mission Afdas aborde le sujet de la gestion des compétences, et propose un rendez-vous.

ÉTAPE 2

L'entretien

Le chargé de mission se rend dans l'entreprise pour réaliser un entretien. L'objectif est d'analyser la situation et d'identifier les caractéristiques de la structure. Les personnes rencontrées sont les dirigeants et/ou les responsables des ressources humaines, voire le responsable GPEC pour les grandes structures. Environ 2 h sont nécessaires. L'entretien se déroule suivant un "guide d'entretien" en trois phases :

➊ **Découverte de l'entreprise** (l'entrée en matière) : comment est organisée l'entreprise ? Quelle est son activité ? Le rythme du travail ? Quel est le taux de rotation du personnel ? Les projets ? Comment se présente son environnement ? Son évolution à moyen terme ?

➋ **Détail des pratiques RH courantes** (on rentre dans le sujet de l'emploi et des compétences) : Quelles sont les habitudes en matière de formation et de recrutement ? Comment se passe l'intégration d'un nouveau salarié ? Comment est utilisé le plan de formation ?

➌ **Sensibilisation à la gestion des emplois et des compétences** (le cœur du sujet, les questions deviennent plus précises) : quelle est l'ancienneté moyenne ? Quelle est la pyramide des âges ? Quels



Les questions liées à l'emploi et aux compétences sont toutes examinées.

types de contrats de travail sont-ils signés ? Un entretien annuel a-t-il été mis en place ? Etc.

ÉTAPE 3

Le compte-rendu

Toutes les informations recueillies font l'objet d'un compte-rendu, qui est envoyé sous une semaine à l'entreprise. Outre la synthèse des échanges, ce

Rendez-vous

Tous les adhérents, sans condition de taille ni d'activité, peuvent bénéficier d'un accompagnement GPEC par l'Afdas : appelez votre délégation pour un premier rendez-vous !

Remerciements

Les portraits illustrant ce dossier ont été réalisés au Futuroscope. Merci à (dans l'ordre d'apparition) Jean-Michel Turquois, Stéphane Devant, Geisa Dos Santos, Cindy Perrot, Steeven Bisson et Émilie Kieffer d'avoir accepté de poser lors de ce reportage.



Un plan d'action GPEC est élaboré.

document propose une analyse et des préconisations : description de la situation, problèmes qui apparaissent récurrents, forces et faiblesses de l'entreprise, écarts apparents entre la situation actuelle et l'organisation future (vue à 2 ans environ). Il peut aussi proposer des fiches métiers propres à l'entreprise, qui l'aideront à définir les profils des postes, et donc à mieux cibler les recrutements et les formations.

ÉTAPE 4

La définition et la mise en place d'un plan d'action

L'entreprise décide de se faire accompagner par l'Afdas dans une démarche poussée de gestion des compétences, et un plan d'action est dessiné, lors d'un deuxième entretien.

En fonction des variables internes (structure, équipe...) et externes (la situation économique, le marché...) identifiées et listées dans le compte-rendu, un plan d'action GPEC est défini.

Il porte sur des actions collectives : le plan de formation, les besoins en recrutement, les questions liées à la communication et au management, etc. mais aussi sur des actions individuelles : VAE, CIF, DIF, congé bilan de compétences...

Si besoin, l'Afdas oriente aussi l'entreprise vers d'autres interlocuteurs, comme l'Aract, Pôle Emploi, des cabinets conseil en ressources humaines...

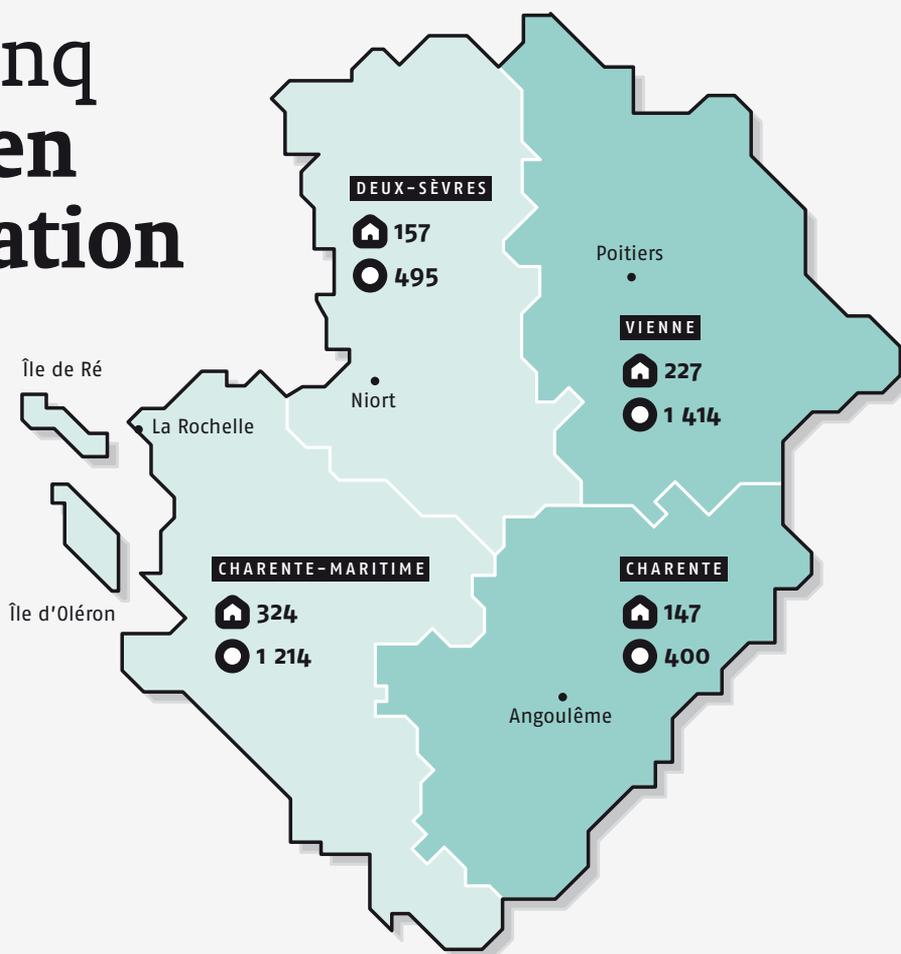
Des objectifs à un, deux ou trois ans, selon le cas, sont alors déterminés. Le plan d'action détaille les dispositifs de formation à mettre en place (y compris les recrutements en contrat de professionnalisation), leur échéance, les postes ou les métiers concernés, etc.

ÉTAPE 5

Le suivi et l'accompagnement

Identification des organismes de formation, ingénierie financière, l'Afdas réalise ensuite son travail habituel, si ce n'est que l'accompagnement s'appuie sur le plan d'action et, de fait, est plus précis qu'un accompagnement classique. S'il apparaît que le plan d'action n'est pas suivi, ou réorienté, alors le chargé de mission contactera l'entreprise pour identifier les problèmes éventuels et proposer des solutions. ●

Un salarié sur cinq part en formation



Chiffres 2009 pour la région Poitou-Charentes par branches (hors IDS)

	S	A	C	P D	L
Nombre d'entreprises cotisantes	445	82	64	135	129
Nombre de salariés estimé	909	225	467	688	1234
Nombre de salariés formés	200	31	31	123	333
Taux d'accès à la formation	22 %	14 %	7 %	18 %	27 %
Taux accès national	26 %	38 %	31 %	29 %	19 %

Spectacle vivant (S) - Audiovisuel (A) - Cinéma (C) - Publicité et distribution directe (P D) - Loisirs (L)
 Les taux présentés ici sont des minimums, car certaines entreprises de 10 salariés et plus choisissent de gérer elles-mêmes leur budget "plan de formation". Les pourcentages indiqués ici ne peuvent en tenir compte.

Source : Afdas

Légende

- Nombre d'entreprises
- Nombre de salariés estimés (hors intermittents)

Taux d'accès à la formation

- De 10 à 20 %
- 20 % et plus

<http://www.magelis.org>
<http://www.16000images.com>
<http://www.citebd.org>
<http://www.poitou-charentes.fr>

De l'animation dans la région

L'ACCORD CADRE RÉGIONAL DE COOPÉRATION
 POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DANS
 LES MÉTIERS DU SPECTACLE VIVANT ET DE
 L'AUDIOVISUEL EN POITOU-CHARENTES, ENTRÉ
 EN VIGUEUR DEPUIS PLUS D'UN AN, IMPACTE
 L'UN DES FLEURONS DE SON TERRITOIRE. COUP
 DE PROJECTEUR SUR LE CINÉMA D'ANIMATION.

Historiquement liée à la ville d'Angoulême, grâce à son célèbre festival de bandes dessinées, l'industrie du cinéma d'animation a pris ses quartiers dans le département de la Charente. Le Pôle Image, Magelis, est le second centre de production français d'images animées avec une cinquantaine d'entreprises spécialisées dont une vingtaine de studios d'animation.

Des niveaux de qualification pointus

« Les entreprises audiovisuelles ont une assez forte activité de production », déclare Béatrice de Fournoux, responsable de la délégation Sud-Ouest de l'Afdas. « Les difficultés de la profession se situent du côté de la rapidité d'exécution à tenir, doublées d'une très forte concurrence internationale. » Peu de salariés permanents composent les structures charentaises, en revanche, elles font traditionnellement appel à des dizaines voire des centaines d'intermittents sur une période donnée. Les salariés ont généralement un niveau de qualification élevé et pointu.

Depuis 2007, une forte sollicitation de la part des studios d'animation a émergé. Les logiciels et leurs nouvelles versions régulièrement actualisées (animation en 3D sous XSI, Flash ou Zbrush) créent des besoins de formation, et le plus souvent, dans des

délais très courts. « Nous avons étudié comment nous pouvons anticiper la demande et réfléchissons à construire des formations sur mesure », souligne Béatrice de Fournoux.

Un dialogue permanent

Depuis 2009, l'Afdas, Magelis et 16 000 images organisent "Les petits-déjeuners de l'image" avec les entreprises de la branche sur des sujets liés à la formation. Des sessions d'information ont été organisées au Pôle Emploi d'Angoulême pour les intermittents du spectacle. En 2010, toujours avec Magelis, plusieurs réunions ont eu lieu autour de "la démarche compétence". De plus, un rendez-vous annuel – les Rencontres Animation Formation (RAF) – permet d'évoquer les questions de structuration, de l'offre de formation et l'organisation du dialogue entre les différents acteurs. Preuve de la vitalité du secteur dans la région, le budget de formation du cinéma d'animation est passé de 20 000 € en 2006 à 180 000 € en 2009. ●

En bref

Ressources régionales

- Magelis est un programme de développement économique qui a pour vocation de promouvoir la filière image sur le département de la Charente. Il regroupe auteurs et entreprises de l'image (bande dessinée, animation, jeu vidéo, images réelles, Internet, multimédia...), des centres de formations et des centres de recherche.
- 16 000 images : Association de professionnels de l'image de la Région Poitou-Charentes.
- Les Rencontres Animation Formation (RAF) : Le Pôle Image Magelis, le CNC, la CPNEF-AV, le SPFA, l'Afdas et Audiens étaient partenaires lors de la deuxième édition des Rencontres Animation Formation, les 18 et 19 novembre 2010 à Angoulême.

INTERVIEW

Favoriser la proximité et la solidarité



© E. Pierrot

**BÉATRICE DE FOURNOUX, AFDAS
RESPONSABLE DE LA DÉLÉGATION SUD-OUEST**

Quelles sont les caractéristiques de l'accord cadre régional en Poitou-Charentes ?

L'accord cadre régional de coopération pour l'emploi et la formation dans les métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel, conclu en novembre 2009, constitue une déclinaison régionale adaptée et élargie de l'accord cadre national (ADEC). Sa première caractéristique est d'inclure le secteur de l'audiovisuel parmi les champs d'intervention. L'autre spécificité, c'est la présence du Conseil régional de Poitou-Charentes parmi les signataires.

Quelle est la typologie des entreprises de ces secteurs ?

Beaucoup de petites entreprises n'ont pas de salariés permanents. Le secteur du cinéma d'animation est fortement représenté, mais seules trois entreprises du secteur de l'audiovisuel comptent plus de dix salariés permanents.

Quelles offres de formations ont-elles été privilégiées ?

Nous avons privilégié des actions de formation identifiées par la branche professionnelle. Les premiers stages – administratifs d'une part, artistiques et techniques, d'autre part – ont été rapidement mis en place avec les prestataires en fonction de l'offre disponible. Ils ont démarré dès octobre 2010. Nous sommes également partenaires, avec les Conseils régionaux du Sud-Ouest (Aquitaine, Limousin et Midi-Pyrénées) d'une convention inter-régionale permettant par exemple à un Aquitain qui souhaite effectuer un stage en Limousin de bénéficier d'une subvention.

Comment avez-vous communiqué avec les différents acteurs ?

Nous avons effectué un travail conséquent d'information et de sensibilisation. Pour cela, nous avons organisé plusieurs réunions d'information à destination des entreprises et de leurs salariés sur l'accès à la formation. Quatre ont eu lieu, une par département ainsi que des rencontres pour les intermittents du spectacle avec le Pôle Emploi. Nous avons relancé des actions de formation qui n'existaient plus sur le territoire, faute de participants. Plus d'une vingtaine de stages ont eu lieu à ce jour. Les témoignages recueillis expriment un excellent retour qualitatif. ●

nombre de déclinaisons régionales
de l'Adec spectacle vivant signées ou en préparation
(lire Afdas#05)

BRETAGNE

Action en faveur des publics en difficulté

UNE CONVENTION DE
PARTENARIAT A ÉTÉ SIGNÉE
ENTRE LE DÉPARTEMENT
D'ILLE-ET-VILAINE, L'AFDAS
ET PÔLE EMPLOI, EN VUE
DE FAVORISER L'INSERTION
ET LA SÉCURISATION DES
PARCOURS PROFESSIONNELS
DES BÉNÉFICIAIRES DU RSA
EMBAUCHÉS EN CUI.

La réforme de la formation professionnelle permet de renforcer les dispositifs d'accès à la formation pour les publics en situation de précarité. Dans cet élan, l'Ille-et-Vilaine a choisi de faire du contrat d'insertion unique (CUI) un véritable outil d'insertion pour les bénéficiaires du **RSA socle***, afin de favoriser l'emploi durable et la qualification.

Grâce au partenariat signé le 9 novembre dernier, les salariés du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs concernés bénéficieront plus facilement de parcours de formation qualifiants ou diplômants, ainsi que de la mise en place d'un tutorat. Les périodes de professionnalisation sont encouragées au moment de la conclusion des contrats d'em-

bauche, au travers d'une fiche de liaison transmise à l'Afdas par Pôle emploi. L'Afdas déclenche alors un rendez-vous avec l'entreprise et le salarié afin de faire le point sur les besoins en formation et construire un parcours de formation. L'opportunité de la mise en place d'un contrat de professionnalisation est également étudiée à l'issue du CUI.

30 parcours de professionnalisation d'ici à fin 2011

Pour la période 2010-2011, les partenaires de la convention se fixent comme objectif la mise en œuvre de 30 parcours de professionnalisation, dont 20 périodes de professionnalisation et 10 contrats de professionnalisation. Pour l'Afdas, cet accord présente une double innovation parmi l'ensemble des partenariats développés au niveau national, car, d'une part, c'est la première convention signée avec un département et d'autre part, c'est la première fois que des actions particulières sont mises en œuvre pour les salariés embauchés sous CUI. ●

Informations : rennes@afdass.com

*** zoom**
Le RSA (revenu de solidarité active) est un complément de revenu destiné aux salariés. Il existe deux sortes de RSA, le RSA activité et le RSA socle, conçu pour les personnes qui bénéficient du revenu minimum d'insertion (RMI), ainsi que de l'allocation de parent isolé (API).

DÉLÉGATIONS
RÉGIONALES AFDAS

Nord

Deux nouvelles offres de stages cofinancées ont vu le jour dans le Nord-Pas-de-Calais : 144 stages "audiovisuel et communication" (proposées dans le cadre du "pacte de continuité" signé par l'État, le Conseil régional et les partenaires sociaux) ainsi que 84 stages "spectacle vivant" (déclinaison régionale de l'Adec national et bénéficiant de financements du FSE). ● lille@afdass.com, www.stages.afdass.com

Sud-Est

Un nouveau programme de stages en Languedoc-Roussillon est en phase de construction. Une offre de trente stages techniques, artistiques et administratifs, cofinancés par la Région, sera communiquée aux professionnels à partir d'avril. ● marseille@afdass.com

Sud-Ouest

"Agir sur l'emploi et les compétences : un enjeu pour votre structure. Pourquoi ? Comment ?" Tel était le thème de la réunion qui s'est tenue à Bordeaux le 27 janvier, dans le cadre de l'Adec spectacle vivant et audiovisuel en Aquitaine. Une coorganisation Afdas, Aract Aquitaine et Direccte, dans les locaux de la Drac. Suite à cette réunion, dix entreprises vont bénéficier d'un diagnostic Aract. ● bordeaux@afdass.com

Contacts

Les délégations Afdas

Siège social

Île-de-France, Centre,
Champagne-Ardenne

66 rue Stendhal
CS 32016 - 75990
Paris Cedex 20
Tél. : 01 44 78 39 39
Fax : 01 44 78 39 40

Conseillers employeurs

Tél. : 01 44 78 36 71
paris@afdass.com

Département salariés (BC, CIF, VAE)

Tél. : 01 44 78 38 45
Fax : 01 44 78 39 61
cif@afdass.com

Département intermittents du spectacle

Tél. : 01 44 78 38 44
ids@afdass.com

Unité collecte

Tél. : 01 44 78 38 38
collecte@afdass.com

Centre-Est

Rhône-Alpes, Auvergne,
Bourgogne, Franche-Comté

8 quai Saint-Vincent
69001 Lyon
Tél. : 04 72 00 23 00
Fax : 04 72 00 22 71
lyon@afdass.com

Sud-Ouest

Aquitaine, Midi-Pyrénées,
Poitou-Charentes, Limousin

6 cours de Tournon
33000 Bordeaux
Tél. : 05 56 48 91 80
Fax : 05 56 48 91 81
bordeaux@afdass.com

Sud-Est

PACA, Languedoc-
Roussillon, Corse

40 boulevard de
Dunkerque - BP 71663
13566 Marseille cedex 02
Tél. : 04 91 99 41 98
Fax : 04 91 91 23 08
marseille@afdass.com

Bureau Montpellier

Immeuble Le Genesis
Parc Eureka - 97 rue de Freyr
34000 Montpellier
Tél. : 04 91 99 44 83
Fax : 04 67 15 81 45
montpellier@afdass.com

Ouest

Bretagne,
Pays-de-la-Loire,
Basse-Normandie

227 rue de Châteaugiron
35000 Rennes
Tél. : 02 23 21 12 60
Fax : 02 23 21 12 61
rennes@afdass.com

Nord

Nord-Pas-de-Calais,
Haute-Normandie, Picardie

87 rue Nationale
59000 Lille
Tél. : 03 20 17 16 80
Fax : 03 20 17 16 81
lille@afdass.com

Est

Alsace, Lorraine

42 rue Jean-Frédéric Oberlin
67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 23 94 70
Fax : 03 88 23 05 88
strasbourg@afdass.com

*Les organismes ci-dessous
assurent par délégation
l'information et la gestion
des dossiers Afdas. Les
ressortissants des départements
et territoires d'Outre-Mer
non cités doivent s'adresser
au siège social de l'Afdas.*

Réunion

ARGFP
Centre d'Affaires de la Mare
5 rue André Lardy
Bâtiment C La Turbine
97438 Sainte-Marie
Tél. : 02 62 90 23 45
Fax : 02 62 41 35 32
fontaine.s@argfp.org

Guadeloupe

OPCALIA Guadeloupe
Immeuble Bravo
BP 2393 - Jarry
97188 Guadeloupe Cedex
Tél. : 05 90 60 18 25
Fax : 05 90 60 18 31
sarah.alexis@opcalia-
guadeloupe.com

Martinique

OPCALIA Martinique
Bâtiment les Palmiers Caryota
ZA de Bois Quarré
97232 Le Lamentin
Tél. : 05 96 42 49 40
Fax : 05 96 50 54 54
miguelle.sivatte@opcalia-
martinique.com

Les OPMQ

Sites des observatoires

prospectifs des métiers
et des qualifications

Observatoire des métiers
de la publicité
www.metiers-publicite.fr

Observatoire des métiers
de l'audiovisuel
www.observatoire-av.fr

Observatoire des métiers
du spectacle vivant
www.cpnefsv.org
www.alternance-spectacle.fr

L'APDS

Organisme collecteur
et répartiteur de la taxe
d'apprentissage

www.apds.fr
Tél. : 01 44 78 38 52
collecte@apds.fr

Plateforme conseil

Industries techniques
de l'audiovisuel
Informations pour les salariés
et les employeurs
tél. : 01 44 78 34 09