

GT Emploi formation du 26 octobre 2023

Etaient présents :

Salariés

- Pierre Desmaret – SNLA FO
- Christophe Jaillet – SFA CGT

Employeurs

- Anne Carrier – FEVIS / Profedim
- Vanessa Lassaigue - SYNDEAC
- Bertrand Furic – Jazz(s)RA
- Julie Mestre – Les forces musicales
- Marie-Irma kramer – fédération des arts de la rue
- Laurent Mazurier – SMSP

Organismes invités

- Emmanuel Chow-Chine – AFDAS
- Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images
- Céline Ingret – Pôle Emploi Scènes et images

Introduction par Marjorie Glas (COREPS)

- Enquête VHSS : un envoi large large des questionnaires est à prévoir le 6 novembre via l'Agence et les réseaux des membres du COREPS. Le questionnaire sera ouvert pour trois semaines maximum. Les liens seront envoyés le lundi 6 novembre. Le dépouillement des résultats est prévu courant décembre pour une présentation des premiers résultats en janvier 2024.
- La plénière 2023 du COREPS se tiendra le 14 novembre prochain à 10h au Rize à Villeurbanne. Elle sera suivie dans l'après-midi du Comité de pilotage. Pour rappel, l'élection des représentants du CoPil aura lieu dans les différents collèges la semaine du 6 novembre.
- Deux webinaires relatifs à la lutte contre le travail illégal sont organisés coup pour coup par l'Agence : l'un a eu lieu le [12 octobre](#) en direction des collectivités et le prochain a lieu le [7 novembre](#) en direction des professionnels du secteur.
- Danaé Hogrel (SUD Culture) ne pourra plus suivre le groupe. Il est prévu qu'une personne soit désignée pour la remplacer. Même chose pour Clément Peretjatko (Collectif marionnettes AURA).

1. Tour d'actualité

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) informe de trois éléments :

- A- Signature en cours d'une convention au niveau national entre l'AFDAS et Certif Pro sur les dispositifs de transition professionnelle. Il s'agit d'un co-financement alloué à certif pro. Il est porté par transition pro au niveau régional et concerne les publics d'intermittents du spectacle. Un webinaire est organisé le 20/11 par Pôle Emploi Scènes et Images. Le dispositif concerne les projets de reconversion professionnelle.
- B- Enveloppe du fonds national pour l'emploi : il s'agit d'une subvention de l'Etat pour co-financer des actions de formation notamment sur la transition numérique et la transition écologique. La prise en charge va jusqu'à 70% du montant d'actions de formation auprès des collaborateurs des structures.
- C- L'AFDAS tiendra un stand sur le mondial des métiers du 14 au 17 décembre. 13 structures seront présentes. Sur le champ spectacle, seront présents Pôle Emploi Scènes et Images, la Ciné-fabrique et le Pôle Pixel. Les autres structures intéressées peuvent le contacter.

Christophe Jaillet (SFA-CGT) fait remonter deux points :

- A- Le 26 octobre est une journée d'action appelée par la CGT Spectacle. C'est la fin des négociations branche le 27 octobre. Puis la négociation partira vers l'interpro qui doit conclure les débats mi-novembre. Le climat de négociation au niveau de la branche est cordial. La CGT a proposé beaucoup d'améliorations notamment concernant les arrêts maladie et les accidents du travail. Il y a des possibilités d'avancées là-dessus. La CGT a aussi fait la demande d'une allocation plancher minimale harmonisée entre les annexes 8 et 10. La mesure est estimée à 60 millions d'euros. Ça coïncide sur ce point au niveau de la FESAC. La problématique du MEDEF est de baisser de 15% les prestations versées. La négociation devrait tenir au niveau de la branche, mais ce sera plus difficile au niveau interpro.
- B- En 2023, ce sera le 50^e anniversaire de la CCNEAC. En même temps, il y a eu la création du SYNDEAC. Et la création du FNAS qui organise à cette occasion un week-end de festivités et de conférences ainsi qu'une journée d'étude sur l'histoire de la CCNEAC le 27 novembre

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) rapporte trois points :

- A- L'APEJH s'est rapprochée d'AgiSon pour un point d'étape sur la formation aux risques auditifs. C'est une formation qui va changer, le dispositif sera plus lourd avec 4 journées d'auto-formation et 3 demi-journées qui brasseront large (prévention des salariés, sensibilisation du public, etc.). Le nouveau décret durcit les conditions, il y a nécessité de prendre en charge cette question, c'est un gros enjeu de prévention.
- B- Le Forum Jazz(s)RA aura lieu fin novembre début décembre avec notamment une table-ronde sur la question de la formation le 1/12 après-midi.
- C- S'agissant de la plénière du 14 novembre : Il a eu l'occasion d'échanger avec la Région, les demandes de subvention en ligne n'existent toujours pas pour les structures hybrides de formation. Il faudrait rappeler à la DRAC et à la Région que la formation reste un enjeu pour notre secteur.

Vanessa Lassaigne (SYNDEAC) insiste sur trois éléments :

- A- Le SYNDEAC est sur la même ligne que les autres organisations professionnelles dans les négociations actuelles
- B- Il existe un décompte de la place des artistes femmes par le SYNDEAC. Ce travail est réalisé par le groupe égalité.
- C- Sur la question de la formation au sein des écoles, elle souhaite informer que la Comédie de Saint-Etienne a mis en place une année d'apprentissage pour les élèves. Le TNG est partenaire d'un groupe d'employeurs (qui regroupe pour l'instant l'école, la Cie de Saint-Etienne et le TNG) : le TNG accueille 6 jeunes sur les 12. Le CDN de Lorient (dirigé par Simon Delétang) est intéressé pour rejoindre le dispositif.

Sabine Danquigny (Pôle Emploi scènes et images) informe que Pôle Emploi scènes et images :

- A- entame un travail sur le métier de technicien du spectacle vivant. Une première réunion est organisée en partenariat avec Reditec pour informer les personnes intéressées par ces métiers. L'objectif est aussi de travailler dans le sens d'une égalité F/H sur ces métiers
- B- poursuite la formation POEC en administration / production / diffusion de spectacle vivant

Julie Mestre (Les forces musicales) explique qu'elle retrouve le groupe après un congé maternité. Elle fait part d'une initiative partagée par Les forces musicales, la Fedelima et Profedim sur une enquête autour de l'égalité F/H dans la culture. L'objectif est d'avoir un réseau national de référents sur les VHSS mais aussi sur l'égalité. L'enquête est portée par La Petite.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) constate que le sujet de l'égalité professionnelle est prégnant : fin 2022, est sorti un outil d'appui conseil pour agir sur l'égalité professionnelle dans les structures avec mise à disposition d'un consultant.

2. Travail sur une articulation mieux formalisée entre COREPS et COEF

Christophe Jaillet (SFA-CGT) prend la parole et dit regretter que l'ambition initiale du COEF en matière culturelle n'ait pas été maintenue.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) revient sur les travaux du groupe Spectacle vivant au sein du COEF. Un travail a été demandé sur la formation initiale et l'adéquation des parcours universitaires. Le SYNAPI demande par ailleurs à revenir sur la question de la mutualisation. Le COEF vient en soutien d'actions qui ne seraient pas abordées en COREPS. Des actions mutualisées sont aussi organisées.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) précise que Pôle Emploi est présent dans les deux organisations. Une formalisation de la relation est nécessaire en effet. Il y a un risque de redite. Il faudrait écrire quelque chose avec le périmètre de chacun. Un comité de pilotage du COEF est prévu le 12 décembre.

Christophe Jaillet (SFA CGT) explique que la CGT n'a pas les ressources pour participer à tout. L'intérêt réside dans les groupes de travail, la grand mess annuelle du CoPil n'a pas vraiment d'intérêt. Le CGT se dit par ailleurs opposée à la politique régionale et ne voit pas sens de travailler à une amélioration du fonctionnement du métier s'il n'y a pas de volonté politique de faire avancer les choses. L'Etat donne plus de moyens de faire vivre les orientations données par les syndicats. Au niveau de la Région, le compte n'y est pas.

Marie-Irma Kramer (FEAR) considère qu'il est important de formaliser le périmètre de chacun. La complexité réside dans le fait que le COEF est devenu « Culture ». Les objectifs du COEF sont plus flous aujourd'hui. Il serait pertinent d'envisager un vrai temps de discussion entre les membres du GT Emploi formation et les membres du Cotech du COEF. On pourrait voir si le COEF peut être un endroit de mise en place opérationnelle. Mais l'opérationnalité est complexe car le COEF n'a pas de ressources financières.

Il est décidé qu'une réunion sera organisée avec les membres qui siègent dans les deux instances pour proposer une formalisation de la relation.

3. Comment traiter les questions de diversité au sein du COREPS (diversité sociale, ethnique, de genre) ? méthodes, objectifs et rendus.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) s'interroge sur la législation autour des études. On ne peut pas faire de la statistique sur les données ethniques.

Christophe Jaillet (SFA CGT) considère qu'il n'y a pas d'autre solution que de visibiliser : Faire de la discrimination positive. Imposer des quotas sociaux par exemple.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) considère qu'il s'agit déjà d'une préconisation. Quid des ressources disponibles ?

Vanessa Lassaigue (SYNDEAC) demande ce qu'il en est dans d'autres régions, ce qui est fait ailleurs. Des études existent en effet. Quid dans d'autres régions ?

Marjorie Glas (COREPS) répond qu'à sa connaissance la question de la diversité n'a pas encore été travaillée dans les autres COREPS.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) précise qu'il existe aussi un appui conseil sur les formations à l'inclusion. Avec des consultants qui peuvent intervenir sur ces questions ; pour ensuite mettre en œuvre un plan d'action. Ce dispositif est ouvert aux structures adhérentes à l'AFDAS avec des permanents. Il y a des financements de la DREETS.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) rappelle l'existence d'une plateforme santé emploi culture. L'idée est de réunir tous les partenaires et acteurs autour de la santé et du handicap dans le secteur culturel. Il y a eu des premières réunions pour mieux se connaître, mieux accompagner et un webinaire à destination des entreprises. Le service RH de l'opéra est intéressé pour travailler sur comment recruter des personnes en situation de handicap. Et dans cadre métiers de la technique, Pôle Emploi travaille les questions d'égalité F/H. Pourquoi il est intéressant d'avoir des femmes dans la technique.

Marjorie Glas (COREPS) propose de rassembler de la documentation sur la question. Lors de la séance de décembre, le groupe pourra poser les constats, réfléchir à comment on peut travailler ces questions à l'échelle régionale et ce, sur chacune des inégalités identifiées (handicap, genre, social, ethnique).

4. Comment traiter de la QVT au sein du COREPS ? (Etant inclus dans cette notion de QVT : : effets de la transition écologique sur les conditions de travail, accompagnement des dirigeants, cycle de vie des structures et préservation de l'emploi). Méthodes, objectifs et rendus.

Vanessa Lassaigue (SYNDEAC) aimerait travailler sur la formation des directions au management. Elle considère qu'il est difficile de travailler seulement sur la Région. Cela peut concerner les tutelles au moment des nominations pour harmoniser les processus. Elle pense qu'il faudrait que les futurs directeurs suivent une formation qui permette de candidater. Pas seulement une fois que les personnes sont en poste. Il faut demander un minimum de pré-requis lors des candidatures. Il faut persuader les tutelles que c'est un passage obligé, dans une logique de prévention des risques.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) rejoint Vanessa sur la question des partenaires publics. Cet outillage pourrait être réfléchi ensemble. Selon elle, il faut rendre les choses à la racine ET les prendre lorsque les gens sont déjà en place.

- A la racine, c'est s'interroger sur qu'est-ce qu'on recherche lorsqu'on nomme un artiste à la tête d'une structure ? Comment on libelle ça dans une offre d'emploi ? La Co-direction peut-elle être posée comme une alternative ? Il faudrait une connaissance des différentes typologies de cadre d'emploi des salariés qui composent la structure.
- lorsque les gens sont déjà en place, c'est faire un état des lieux des problématiques actuelles. Mesurer la souffrance au travail. En mobilisant la médecine du travail ? l'inspection du travail ? La question de la formation continue doit être posée.

Christophe Jaillet (SFA-CGT) rappelle que la QVT est l'objet même des syndicats. Il faut faire un focus sur une question précise qui peut peut-être déboucher sur une action. Des fiche-actions par exemple qui donnent le sentiment qu'on avance. Cet aspect de la formation des directions peut être intéressant.

Vanessa Lassaigue (SYNDEAC) considère que ce sujet passe par la proposition de formations. Il faudrait assortir la candidature d'une première formation test. Cela peut se faire en deux temps : un

accompagnement à la prise de poste est aussi nécessaire. Le COREPS pourrait être pilote sur un montage de formation. L'ACDN, l'ACCN et l'ACCM ont mis sur pieds une formation de 15 jours pour les artistes qui viennent de candidater ou qui vont candidater (elle demandera à avoir le contenu). Mais la formation s'opère sous forme de volontariat et sur tous les aspects de la direction (pas seulement la gestion des équipes). Il y a une exigence à avoir : les pouvoirs publics doivent en être conscients. Cela ne concerne pas seulement directeurs artistiques mais aussi les directeurs programmateurs. Une co-direction ne résout pas tous les problèmes car la personne qui maîtrise dans la réalité les RH, c'est le directeur artistique.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) valide les échanges avec une réserve cependant : nous sommes nombreux à alerter sur l'attractivité du secteur et les difficultés de recrutement. Attention aux prérequis attendus ! Pour avoir une licence, des formations sont attendues ; pour une licence de débit boissons, une formation est attendue. Sur l'année prise de poste, il devrait être possible d'avoir une formation ! le COREPS pourrait demander au COEF la mise en place d'une formation pilote.

Christophe Jaillet (SFA-CGT) explique que le sujet est intéressant. L'affaire Lupa a montré qu'il s'agit souvent de chocs de cultures. La culture du « Show must go on » se confronte dans les lieux au droit du travail. Ce doit être un prérequis sur les grosses maisons. La majorité des artistes sont dans l'incapacité à assurer la gestion d'une entreprise. Ils sont parfois accompagnés de gens jeunes qui arrivent et sortent d'école dans une méconnaissance totale de la pratique de nos métiers.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) explique qu'une formation a été portée en 2020 pour 70h d'accompagnement des artistes à la direction de lieux labellisés. Les contenus existent. Il propose de faire la liste des prestataires existants, et de travailler sur les contenus et les besoins.

Anne Carrier (FEVIS / Profedim) propose que soit invitée la médecine du travail pour avoir des retours sur l'état des salariés.

Vanessa Lassaigne (SYNDEAC) pense qu'il sera intéressant de travailler sur la gouvernance des lieux. L'interlocuteur est le plus souvent la gouvernance de l'association ou les personnes qui ont placé la personne à la direction. Il faut interpeller les collectivités (pas seulement l'Etat) qui sont parties prenantes (aveu d'impuissance de leur part dans la gouvernance de la structure).

5. Préparation de la plénière du 14 novembre

Anne Carrier et Christophe Jaillet présenteront les travaux 2023 et les projets 2024 du groupe.

6. Calendrier de travail

NOVEMBRE : travail sur la formation des directeur-ices : état des lieux, enjeux de la création d'une nouvelle formation, préconisations.

DECEMBRE : travail sur un état des lieux de la diversité