

Groupe de travail Emploi Formation
Réunion du 31 janvier 2024

Etaient présents :

Antonia Vitti – SFA CGT
Pierre Courtois – SYNPTAC CGT
Sébastien Duenas – SUD Culture

Anne Carrier – FEVIS / Profedim
Clément Peretjatko – Collectif marionnettes AURA / Thémaa
Aurore Bodin - Collectif marionnettes AURA / Thémaa
Sarah Battegay – SMA
Lila Forcade – LFM
Bertrand Furic – Jazz(s)RA

Emmanuel Chow-Chine - AFDAS AURA
Sabine Danquigny - France Travail Scène et Images

Ariane Naegelen – DRAC licences
Isbaele Escande – DRAC licences
Ubavka Zaric – DRAC AURA

Léo Anselme – AURA-SV
Marjorie Glas – coord. COREPS

Vanessa SYNDEAC (excusée)

Actualité du COREPS (par Marjorie Glas) :

- Tenue d'un webinaire le 8 février 2024 consacré à l'actualité des VHSS en Auvergne-Rhône-Alpes. L'étude portée par le groupe Emploi Formation du COREPS y sera présentée. Cela permettra de saisir des premiers retours, potentiellement utiles à l'analyse qui sera faite par le groupe.
- L'agence Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant travaille en interne sur la question de l'évolution métiers dans un contexte de transition écologique et d'émergence de l'IA. La CPNEF-SV se dit intéressée pour participer aux échanges. Il est proposé de partir de l'évolution des compétences plutôt que des changements de métiers. L'AFDAS et France Travail également. Nous pourrions aussi solliciter la DREETS. Est-ce que le groupe Emploi Formation aimerait s'associer, d'une manière ou d'une autre, aux échanges ?

Sarah Battegay (SMA) considère que, sur cette notion d'évolution des activités au travail, il faut partir du terrain, du réel, du réalisé. Elle met ainsi la notion de compétence à distance puisqu'elle porte un biais. Il faut plutôt être descriptif pour ensuite remonter sur les questions de compétences.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) trouve qu'il serait également intéressant de se poser par exemple la question de qui a la responsabilité dans une structure pour savoir si compétences il y a, et savoir qui on forme. Cela signifie qu'il faut poser la question de la rédaction des fiches de poste en amont.

Sarah Battegay (SMA) considère qu'interroger les fiches de postes est utile mais qu'il faut aussi avoir le salarié qui parle de son travail. On a par ailleurs tendance à exclure du champ d'observation du travail les auto-entrepreneurs. Il sera important de les intégrer au champ de l'analyse.

Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA) explique qu'il existe un cas concret parmi les marionnettistes qui est celui du constructeur de marionnettes. Le diplôme de l'école de Charleville n'intègre pas la question de la construction de marionnettes, alors qu'il s'agit d'une compétence centrale.

Sabine Danquigny (France Travail scènes et images) trouve qu'il faudrait travailler en parallèle sur l'évolution des codes ROME. Afin que la CPNEF-SV puisse demander l'évolution du ROME.

Antonia Vitti (SFA CGT) pense qu'il faudrait avoir des témoignages de terrain, de salariés, pour voir si ces évolutions sont bien acceptées. Ou même simplement pour informer les salariés des évolutions en cours. Attention à éviter des informations trop descendantes, il est important d'ouvrir aux témoignages des salariés.

Tour d'actualité

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) explique que les critères ont été assouplis concernant l'accessibilité des artistes intermittents à la formation (voir détail en annexe du présent compte-rendu).

Sébastien Duenas (SUD Culture) explique qu'au niveau national, la commission CCNEAC a écrit une lettre de relance aux ministères de la Culture et du Travail ainsi qu'au premier ministre pour la revalorisation des salaires. Il y a accord unanime entre employeurs et salariés sur ce point. Concernant l'évolution des métiers, il tient à faire part de l'information suivante : un premier plan de licenciement massif lié à l'usage de l'IA a eu lieu en France. Il s'agit de la société « Onclusive » qui fait de la veille de médias. 217 postes ont supprimés.

Sabine Danquigny (France Travail scènes et images) explique que la question de l'IA a été posée au CoPil du COEF par la Région et par la DRAC. On en parle encore peu. Or, cela devrait être assez prioritaire.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) considère que, sur les questions d'IA, il faut prêter attention au fait que le code du travail prévoit des garanties aux salariés en CDI en cas de mutation technologique. Il faut donc prêter une attention spécifique aux contrats précaires.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) explique qu'a été signée une convention financière entre l'AFDAS et transition pro sur les reconversions professionnelles. Tous les intermittents y ont accès. Il y a un principe de co-financement jusqu'à 19.000 euros.

Sabine Danquigny (France Travail Scènes et images) complète en expliquant que Pôle Emploi venait jusque là en complément du CPF.

Antonia Vitti (SFA CGT) invite à prendre en compte la possibilité pour les salariés de ne pas changer de métier pour ceux qui ne le souhaitent pas !

Sabine Danquigny (France travail scènes et images) répond que, sans changer de métier, ce type de dispositif permet d'ouvrir le regard sur d'autres techniques à acquérir pour faire évoluer son métier.

Ubavka Zaric (DRAC) ajoute que la SACEM a fait une étude récemment dans les musiques enregistrées. 27% des revenus des artistes seront menacés à l'horizon 2028. La moitié des personnes interrogées utilisent l'IA d'une manière ou d'une autre. Il y a en effet un travail à mener sur la question de l'IA et à faire un état des lieux de ce qui se fait aujourd'hui pour anticiper les formations et les transformations.

Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA) précise que, suite à la convention de l'Unesco sur la promotion de la diversité culturelle, il apparaît que la question IA doit être suivie, notamment concernant les langues utilisées par les IA, très peu nombreuses. Il faut avoir en tête ce que l'IA peut faire en fonction de par quoi elle est nourrie.

La discussion sur l'IA se conclue par la nécessité de travailler ce sujet sur les prochaines réunions.

Sarah Battegay (SMA) prend ensuite la parole pour rappeler que 2023 s'est achevée avec des accomplissements majeurs. Le SMA est lauréat du Fonds FACT et lance le Pacte EMMA qui a vocation à repenser les métiers des musiques actuelles, le tout en faveur d'une amélioration des conditions de travail dans le secteur. Il s'agit d'une expérimentation qui va s'étirer sur deux ans.

Elle souligne également, en 2023, la mise en place d'une contribution obligatoire des acteurs du streaming pour consolider le financement du CNM.

Également le renforcement du financement des SMAC et la prorogation anticipée des crédits d'impôts.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) précise de son côté que la disparition de l'aide phonographique de la Région est problématique. La Région ne souhaite pas communiquer sur la disparition de cette aide.

Sarah Battegay (SMA) explique qu'il s'agissait d'une aide à l'investissement. Des rumeurs disaient que cette aide n'était pas utilisée, tandis que ce fonds marchait à plein en réalité.

Antonia Vitti (SFA CGT) prend la parole pour la CGT. Les mobilisations des agriculteurs sont suivies de près, notamment celles portées par la Confédération paysanne. Concernant le secteur du spectacle vivant, elle fait part de l'inquiétude de la CGT sur l'acte 2 de la réforme de l'assurance chômage. Notamment avec l'ajout de deux ans sur la qualification des seniors, avec le risque que plusieurs dizaines de milliers de personnes basculent au RSA.

Par ailleurs, la CGT organise des AG et des points d'information sur France Travail. Une grève est organisée le 8 mars. Et une journée d'accueil pour les nouveaux syndiqués se déroulera le 15 mars à Lyon (avec notamment Ghislain Gautier).

Présentation des premiers résultats de l'enquête VHSS

Marjorie Glas présente ensuite les premiers résultats de l'étude VHSS.

Les membres du groupe font ensuite une série de remarques qui permettent d'analyser les chiffres présentés.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) travaille au festival d'Aurillac. Le festival a organisé une formation en distanciel sur le sujet, sur laquelle il y a eu peu de participants. Mais des kits ont été mis à disposition de tout le monde. C'est devenu un sujet de plaisanterie mais cela signifie que ces questions ont tout de même été intégrées. Il y a un intérêt important des kits.

Ensuite, s'agissant des entreprises de moins de 11 salariés, c'est-à-dire sans CSE : on voit qu'elles sont moins outillées aussi parce ces instances obligatoires que sont les CSE mettent la pression sur l'employeur.

Cette remarque rejoint le fait que 56% des entreprises ont mis en place un plan de prévention par obligation légale. En revanche, souvent, les dirigeants se réservent la sphère dans l'entreprise pour nommer les référents, qui sont souvent des cadres de direction. Côté salariés, ce procédé ne permet pas la confiance. Et il souligne que la précarité du mode d'emploi intermittents empêche de parler. Il y a une difficulté à aller voir les cadres désignés dans l'entreprise pour signaler des cas.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) souligne le fait que le cadre est salarié, pas nécessairement dirigeant.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) explique que la majorité des intermittents vont parler à une cellule extérieure et pas à l'employeur.

Sarah Battegay (SMA) explique qu'il existe aussi des cellules d'écoute pour les employeurs, pour les aider à réagir en cas de signalement.

Lila Forcade (LFM) explique avoir suivi des formations avec La Petite, qui s'est notamment spécialisée dans le domaine des orchestres.

Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA) trouve qu'il est important de mentionner les lieux d'écoute et de prise en charge extérieures à l'entreprise. Par rapport aux intermittents, il est complexe pour les employeurs de placer un intermittent en tant que référent. Les formations sont souvent dédiées aux structures. Il est compliqué de faire valoir sa nécessité pour un intermittent auprès d'un employeur. Alors que ce pourrait être une plus-value pour les intermittents.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) explique que le fait de former des cadres référents permet de prendre les choses au sérieux et de former des personnes en position de faire passer un message fort aux salariés concernés.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) considère qu'il y a deux biais par lesquels voir les choses. Il y a des structures de confiance et d'autres non. La subordination et la précarité doivent être prises en compte.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) dit de son côté qu'une vraie mutation est en jeu. Les structures travaillent pour en finir avec rigidité du cadre permanent qui a un pouvoir total sur les salariés en précarité d'emploi. Ces cadres qui pouvaient être bastion de la prédation sont fragilisés. Nécessité de prendre à bras le corps ces choses et ces postures d'indéboulonnables.

Sarah Battegay (SMA) trouve l'analyse de Pierre Courtois très pertinente. Elle ouvre des perspectives pour améliorer encore la lutte contre les VHSS. Il existe des rapports de domination sur ces statuts sociaux variés. Il est nécessaire d'avoir un dialogue paritaire sur ces questions. La mesure de l'AFDAS qui ouvre largement ces formations aux intermittents est majeure.

Pierre Courtois (SYNPTAC CGT) revient sur l'offre de formation de l'AFDAS : il est nécessaire de largement la diffuser. Par ailleurs, il insiste sur le fait que les intermittents sont rarement destinataires des affichages (souvent circonscrits aux salles dévolues aux permanents administratifs).

Sabine Danquigny (France Travail Scènes et images) considère que, sur les VHSS, il est possibles de mieux communiquer.

Antonia Vitti (SFA CGT) demande ce qu'il en est de la prévention VHSS dans les écoles.

Ubavka Zaric (DRAC) explique qu'elles sont normalement toutes concernées. Il y a des cellules d'écoute en place. Et des formations existantes. Des référents enseignants et des référents étudiants sont normalement nommés.

Echanges autour des thèmes que le groupe souhaite traiter

L'IA est considérée comme un thème prioritaire

Sur la question de la diversité, Sarah Battegay (SMA) signale le livre de Vincent Dubois, La vocation culturelle. Elle s'interroge par ailleurs : faut-il ne travailler que sur les dirigeants ? Elle insiste en outre sur la nécessité de ne pas traiter que de l'égalité H/F, mais également du handicap, des origines ethniques, des origines sociales.

Sabine Danquigny (France Travail scènes et images) trouve qu'il faudrait se mettre en lien avec la plateforme santé emploi culture. Il existe un groupe d'échange sur la santé et le handicap. Et des webinaires à destination des entreprises pour intégrer les travailleurs handicapés.

Antonia Vitti (SFA CGT) explique que la CGT finalise actuellement une étude sur la diversité ethnique dans le spectacle.

Sarah Battegay (SMA) salue le cycle de 12 mois passé sur les VHSS. Il y a eu une belle progression des réflexions. Les VHSS ont fait partie des sujets traités avec fond. Elle aimerait la même chose sur les questions de discriminations. Dans le contexte actuel de zemmourisation de la pensée, la question du racisme est lourde. Le groupe pourrait traiter la notion de diversité au regard de l'emploi et de la formation. Il serait ainsi connecté aux enjeux d'aujourd'hui.

Clément Peretjatko (collectif marionnettes AURA) est du même avis. Il y a des marionnettistes qui fuient leur pays et font découvrir de nouvelles techniques (cf. marionnette à fil iranien) et sont éloignés de l'emploi pour questions de droit du travail, de visa, de langue. C'est un enjeu important. En 2025 ce sera l'anniversaire de la convention de l'UNESCO sur la diversité culturelle.

Anne Carrier (Profedim / FEVIS) suggère donc de passer la question de la formation des dirigeants en 3^e position. L'IA est une urgence absolue. La diversité aussi. Elle propose de travailler les deux dossiers en parallèle.

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) considère qu'il faut se demander, au niveau du COREPS, en quoi nos débats vont nous faire avancer localement ? N'y-a-t-il pas une réflexion plus nationale à avoir ?

Marjorie Glas (coord. COREPS) pense qu'il est possible de travailler la question de l'IA avec le CPNEF-SV.

Ubavka Zaric (DRAC) convient qu'il s'agit en effet d'un sujet difficile à traiter. Elle identifie, côté DRAC, la haute commissaire sur les questions d'égalité et de diversité au ministère que le COREPS pourrait solliciter. Dans l'enseignement artistique, il y a de vraies réflexions là-dessus, qui sont à mener dès le plus jeune âge.

Sabine Danquigny (France Travail) pense qu'il faudrait aussi discuter du frein spécifique au spectacle vivant. Il y en a beaucoup moins côté audio-visuel.

Antonia Vitti (SFA CGT) appelle à réfléchir la question de la protection des métiers traditionnels, puisque l'IA va très vite.

Sabine Danquigny (France Travail) pense qu'il faudrait repérer au sein des différentes disciplines comment ces métiers d'artistes sont impactés par l'IA.

Marjorie Glas (coord COREPS) appelle à ne pas oublier les métiers techniques et administratifs.

Sébastien Duenas (SUD) rappelle que l'AGECIF a mis en place un cycle de formation pour apprendre à écrire avec une IA. SUD a avancé son groupe de travail sur ces questions. Il faut savoir de quoi on parle avant tout. Ce qu'est une IA. L'audio-visuel et le monde des auteurs multimédias sont formés là-dessus.

S'agissant de la formation des directions, il est donc décidé de mettre ce thème au 3^e plan. Un programme est actuellement monté via le CNM. Il faudrait peut-être maintenir le lien avec le COEF sur la relation entre formation initiale et pratiques professionnelles.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) pense que, sur ce dernier sujet, Cyril Puig pourrait être éclairant. Sur l'IA, le président de Game Only pourrait être une ressource passionnante.

Annexe :

AFDAS : éléments d'intervention financière en 2024 pour les publics intermittents du spectacle et pour les formations pour lutter contre les VHSS

1 – Assouplissement des critères d'éligibilité pour les intermittents pour un financement formation 2024 :

<https://www.afdas.com/particulier/connaitre-les-dispositifs-et-les-modalites-dacces-a-la-formation/intermittents-du-spectacle-et-de-laudiovisuel.html>

Plus d'ancienneté de 2 ans à minima obligatoire demandée à partir du premier cachet.

| Catégorie | Nombre de jours / cachets minimum | Période d'étude de recevabilité exceptionnelle (versus 2 années) |
|--|-----------------------------------|--|
| Artistes interprètes, Musiciens et Metteurs en scène | 48 | au cours des 4 dernières années |
| Techniciens du spectacle vivant | 88 | au cours des 3 dernières années |
| Techniciens du cinéma et de l'audiovisuel | 130 | au cours des 3 dernières années |
| Réalisateurs | 48 | au cours des 3 dernières années |
| Toute catégorie de salarié intermittent de + de 50 ans | Selon la catégorie | au cours des 4 dernières années |
| Toute catégorie de salarié intermittent en situation de handicap | Selon la catégorie | au cours des 5 dernières années |

2 – OFFRE DE FORMATION POUR AGIR CONTRE LES VHSS

VHSS - côté employeurs Spectacle vivant :

<https://www.afdas.com/entreprise/impulser-une-demarche-responsable-dans-votre-entreprise/agir-en-faveur-de-la-lutte-contre-les-violences-et-harcelements-sexistes-et-sexuels-vhss.html>

4 PARCOURS DISTINCTS CONÇUS SELON DES BESOINS ET OBJECTIFS PROFESSIONNELS SPÉCIFIQUES :

- Parcours 1 jour : Comprendre et se repérer - « [Acquérir les fondamentaux en matière de VHSS](#) »
- Parcours 2 jours : Agir et réagir - « [Contribuer au déploiement des mesures de luttes contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues](#) »
- Parcours 3 jours : Mettre en œuvre sa stratégie - « [Bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure](#) »
- Parcours 3 jours : « [Être Ambassadeur-Référent VHSS de sa structure](#) »

Les formations issues des catalogues de formation « Agir en faveur de la transition écologique » et « Agir en faveur de la lutte contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) » sont financées en dehors des budgets du plan de formation et du conventionnel du spectacle vivant.

VHSS - côté Intermittents du Spectacle vivant :

<https://www.afdas.com/particulier/decouvrir-nos-offres-de-formation-responsables-et-engagees/agir-en-faveur-de-la-lutte-contre-les-violences-et-les-harcelements-sexistes-et-sexuelles-vhss.html>

Les formations issues des catalogues de formation « Agir en faveur de la transition écologique » et « Agir en faveur de la lutte contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) » ne génèrent pas de carence.

Catalogue formation VHSS

https://formations.afdas.com/@@training_search?keyword=cat%2bfondamentaux%2bvhss

Wiki Afdas : centre de ressources multimédias pour faire prendre conscience, prévenir et agir contre les Violences et harcèlements sexistes et sexuels en situation professionnelle

https://olecio.fr/afdas_vhss/explore#content