

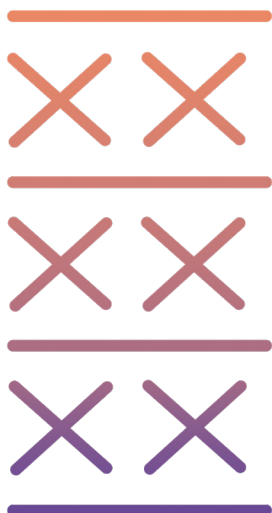
LES FORMATIONS RELATIVES À LA PRÉVENTION DES VHSS DANS LE SPECTACLE VIVANT

UNE ENQUÊTE DU GROUPE DE TRAVAIL « EMPLOI
FORMATION » DU COREPS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES,
AVEC LE SOUTIEN DE HF+ AURA

MAI 2024



COREPS
Auvergne-Rhône-Alpes



Sommaire

1. **Les formations suivies via l'AFDAS**
Auvergne-Rhône-Alpes (chiffres 2023)
..... **P. 7**
2. **Volet 1 : résultats de l'enquête**
menée auprès des **personnes** ayant suivi une formation dans
le cadre du plan de lutte contre les VHSS : profil et évaluation
des formations
..... **P. 11**
3. **Volet 2 : résultats de l'enquête**
menée auprès des **structures** ayant mis en place une
formation dans le cadre du plan de lutte contre les VHSS :
organisation et politique de prévention
..... **P. 21**
4. **Analyse de l'enquête et préconisations**
par les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs,
membres du Groupe de travail Emploi-Formation du COREPS
Auvergne-Rhône-Alpes
..... **P. 31**

Introduction

Cette enquête a été initiée par le Groupe de travail Emploi Formation du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes. Composé d'organisations d'employeurs, de syndicats salariés ainsi que de représentants de la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, ce groupe a vocation à effectuer une veille de l'emploi et de la formation et à produire des préconisations pour l'amélioration des conditions de travail. C'est à ce titre que le groupe travaille régulièrement autour des questions de **violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)**.

Un an après la mise en œuvre par le ministère de la Culture de la conditionnalité des aides à la mise en place d'un plan de lutte contre les VHSS, il est apparu utile de mener une enquête auprès des acteurs du spectacle vivant en région pour évaluer les effets de cette politique.

L'enquête, co-construite avec **HF+ AURA**, visait d'abord à évaluer la qualité des formations suivies et leur ajustement aux problématiques spécifiques au secteur du spectacle vivant, dont on sait qu'il cumule les facteurs d'exposition aux VHSS tant par son modèle économique que par les situations de travail qu'il impose. Elle visait également à saisir les modalités de mise en œuvre du plan de lutte dans les structures du spectacle vivant et, spécifiquement, les effets des formations sur l'organisation des équipes et du travail et, *in fine*, la prévention et l'action en matière de VHSS.

Si cette enquête montre les effets positifs de la conditionnalité des aides sur la sensibilisation des personnels à la question des VHSS et sur l'organisation du travail qu'elle a induite, elle pointe néanmoins des impensés qu'il serait utile de prendre en compte pour améliorer encore la prévention (profil des personnes formées, prise en compte de la mobilité des salariés notamment).

Des préconisations sont présentées à la fin de cette enquête pour y répondre (p.37)

Cette enquête s'est décomposée en deux questionnaires qui permettaient de répondre aux attentes exprimées en COREPS :

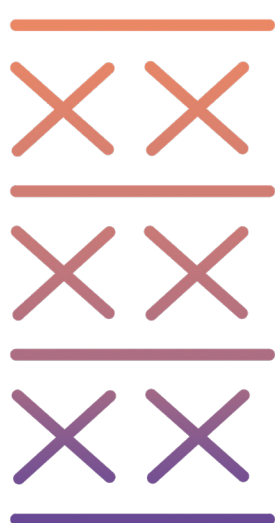
- **Un volet destiné aux personnes ayant suivi une formation** et qui a recueilli **186** réponses sur la région Auvergne-Rhône-Alpes
- **Un volet destiné aux structures du spectacle vivant** (lieux, équipes) et qui a recueilli **117** réponses sur la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le profil des répondants donne à voir dans les deux cas une bonne représentativité que nous avons pu mettre en regard des chiffres bruts fournis par l'AFDAS concernant le profil des personnes et / ou structures s'étant engagées dans une formation par leur intermédiaire (p.7).

Cette enquête est ici présentée dans son intégralité et fait l'objet, en fin de document, d'une analyse partagée par les organisations (employeurs et salariés) membres du groupe Emploi Formation du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes, qui vient apporter des préconisations utiles à la poursuite de la lutte contre les VHSS (p.31 et suivantes).

1.

Formations suivies

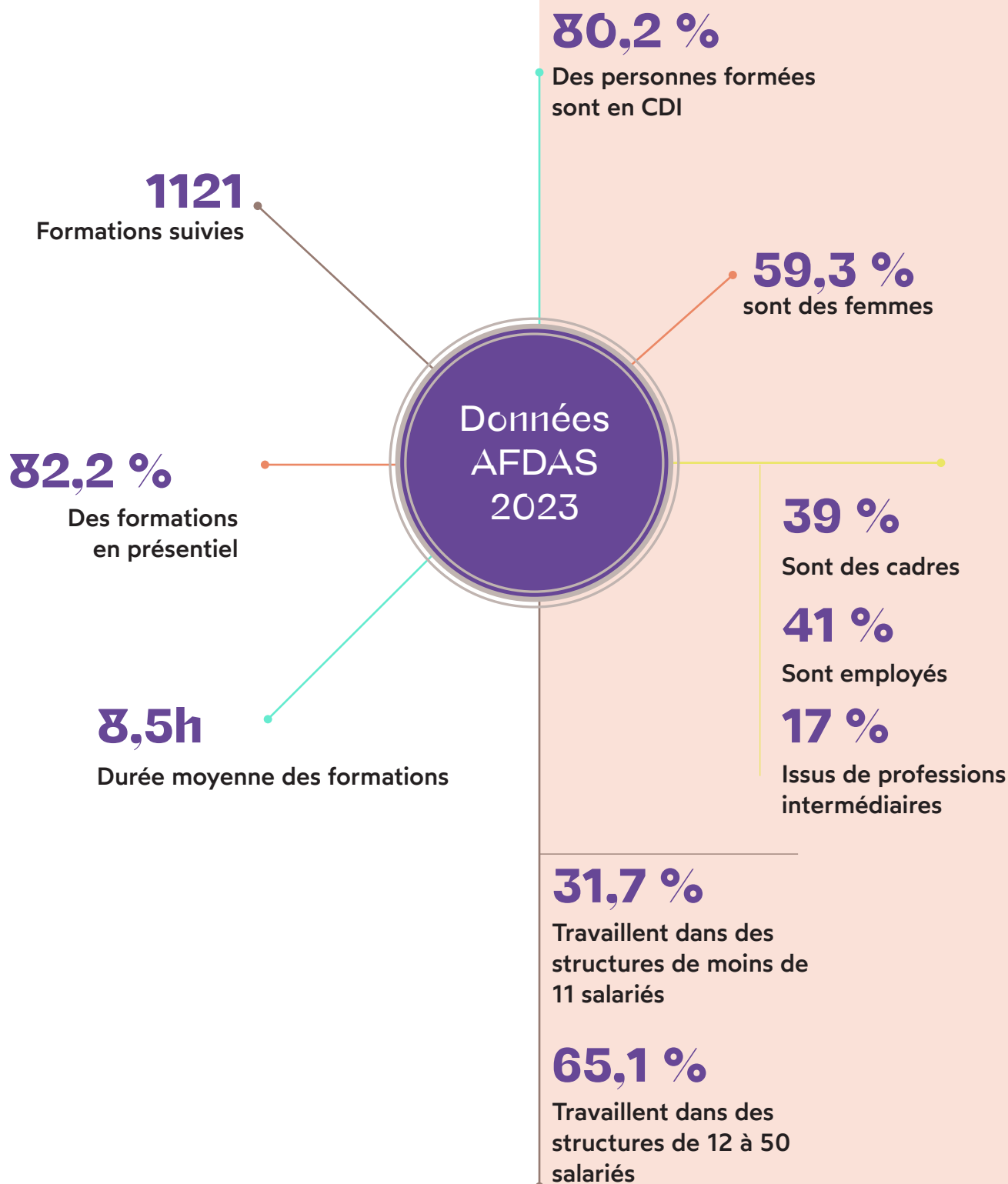


VIA L'AFDAS
Auvergne-Rhône-Alpes
(**chiffres 2023**)

Chiffres clés des formations suivies via l'Afdas en 2023

FORMATIONS SUIVIES

PROFIL DES PERSONNES FORMÉES



Offre de services de l'AFDAS concernant les VHSS

« Comprendre, prévenir et agir contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans les relations de travail »

LA CONCEPTION DE L'OFFRE DE SERVICES

Le lancement de l'offre « Comprendre, prévenir et agir contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans les relations de travail » intervient alors que Madame la ministre de la Culture, Roselyne Bachelot-Narquin, présentait, le 25 novembre 2021, l'extension du plan de lutte contre les violences et les harcèlements

- | Une 1 femme sur 5 estime avoir été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle
- | Dans plus de 4 cas sur 10, c'est un collègue qui est à l'origine du harcèlement
- | 50% des femmes actives ayant subi des faits de harcèlement sexuel déclarent que ces agissements sont courants sur leur lieu de travail
- | Seules 30% osent en parler à une personne et moins d'un quart à sa direction

sexistes et sexuels dans le spectacle vivant. En effet, les structures relevant du champ de l'Afdas ont été et sont fortement impactées par le sujet.

Le Conseil d'administration de l'Afdas a ainsi mandaté les équipes de la Direction de l'innovation sociale et de l'ingénierie de projet, afin de créer une offre de services à destination des entreprises et publics particuliers afin d'accompagner les obligations qui' imposent à tous les secteurs.

Une prestation construite en 3 axes pour répondre aux enjeux et besoins des entreprises quelles que soient leur taille, et ainsi engager sa démarche de responsabilité sociale et sociétale à tous les niveaux : dirigeants, responsable de ressources humaines, managers d'équipes et salariés.

- | Axe n°1 Sensibiliser : pour découvrir les enjeux des violences et harcèlements sexistes et sexuels.
- | Axe n°2 Former : pour comprendre et agir dans votre structure grâce des méthodes et outils adaptés.
- | Axe n°3 Accompagner : pour doter votre entreprise d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuel.

➤ Découvrez l'offre de services sur la page web dédiée.

LE WIKI AFDAS

Le 1^{er} centre de ressources multimédias pour faire prendre conscience, prévenir et agir contre les Violences et harcèlements sexistes et sexuels en situation professionnelle.

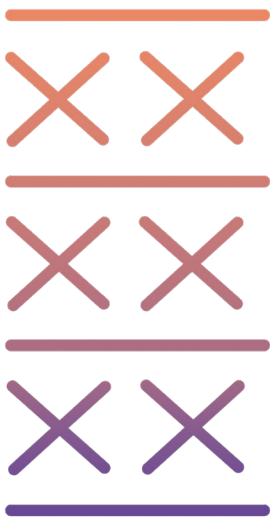
Un an après la sortie de l'offre de services, toujours lors de la Journée Internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. L'Afdas et Olecio ont ainsi créé conjointement le premier centre de ressources multimédias destiné à sensibiliser les adhérents de l'Afdas mais également le grand public pour prévenir et agir durablement contre les Violences et Harcèlements Sexistes et Sexuels (VHSS) au travail.

Il s'agit d'un espace web conçu pour favoriser une réelle prise de conscience à tous les niveaux, grâce à des contenus variés sur la forme (vidéos, podcasts, articles, jeux...), comme sur le fond (témoignages, points sur la réglementation VHSS, outils de sensibilisation...). Des ressources de qualité, souvent éparpillées sur le web, qui sont désormais rassemblées en un seul point d'accès pour en accentuer la visibilité et l'impact. L'occasion également de mettre en regard l'offre de formation et des prestations d'accompagnement proposées par l'Afdas. L'accès à cet espace dédié est entièrement gratuit et adapté à tous les publics. Sa mission est avant tout de sensibiliser pour comprendre et permettre d'agir face aux violences sexistes et sexuels pouvant survenir dans le milieu professionnel.

➤ Découvrez le wiki.

2.

Volet 1



Résultats de l'enquête menée auprès des

PERSONNES

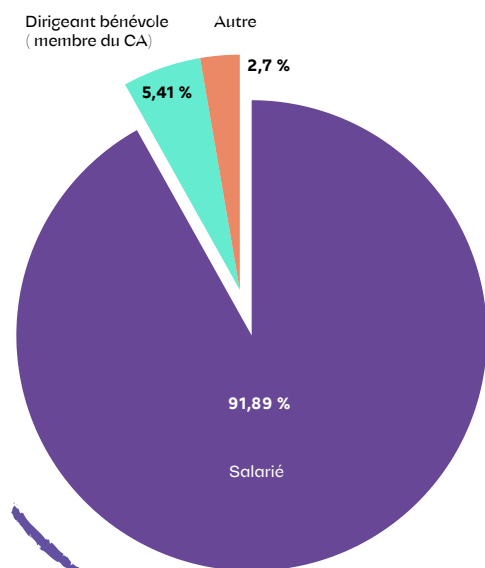
ayant suivi une formation dans le cadre du plan de lutte contre les VHSS :

Profil et évaluation des formations

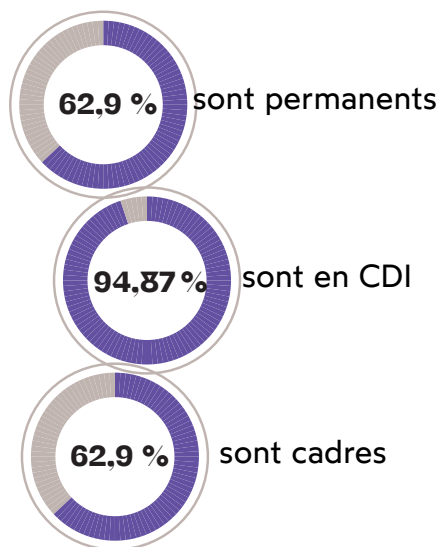
Profil des répondants

DONNÉES EMPLOI ET SECTEUR

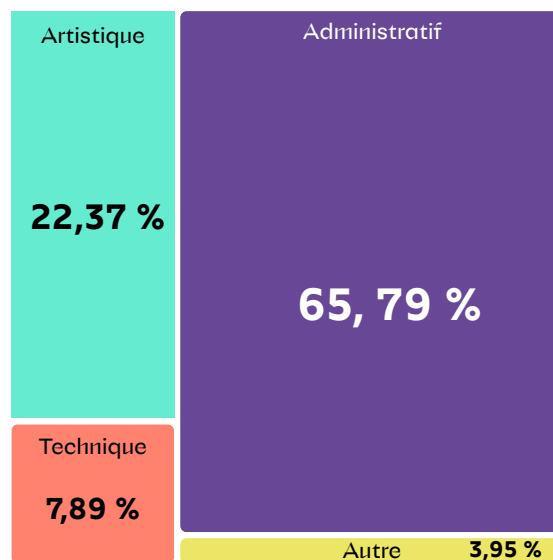
➤ Statut de l'emploi



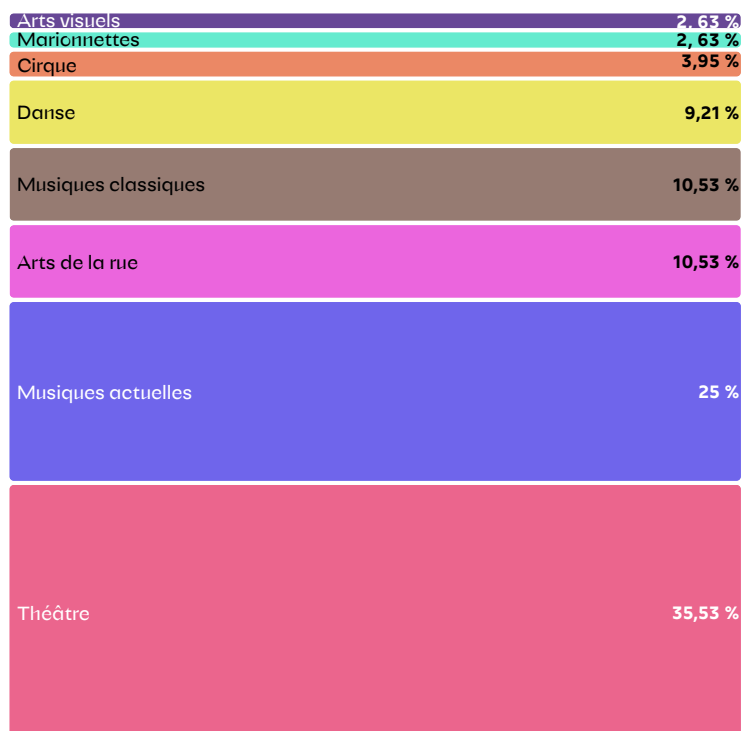
Parmi les salariés



➤ Catégorie du métier exercé à titre principal

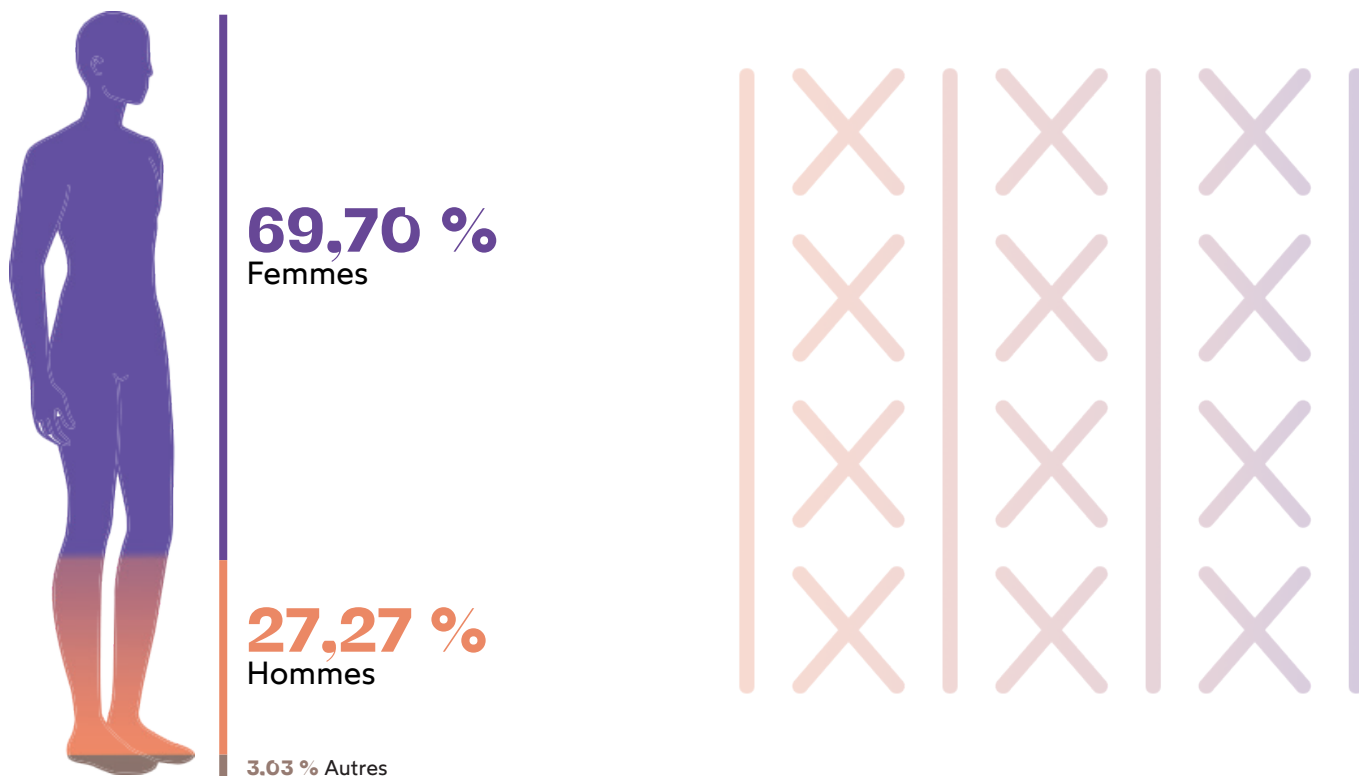


➤ Discipline artistique principale

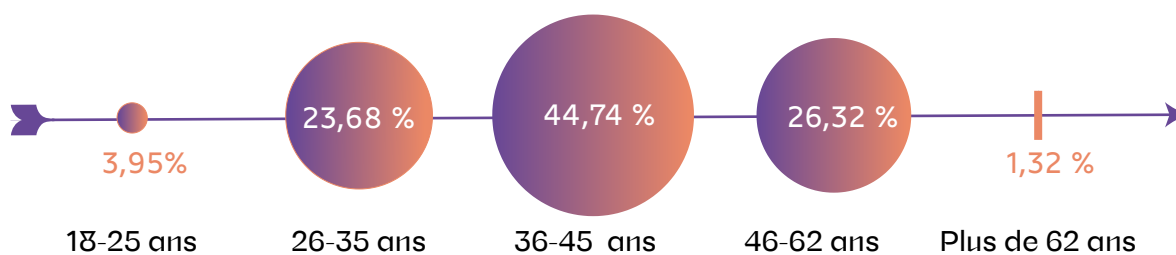


DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

» Genre



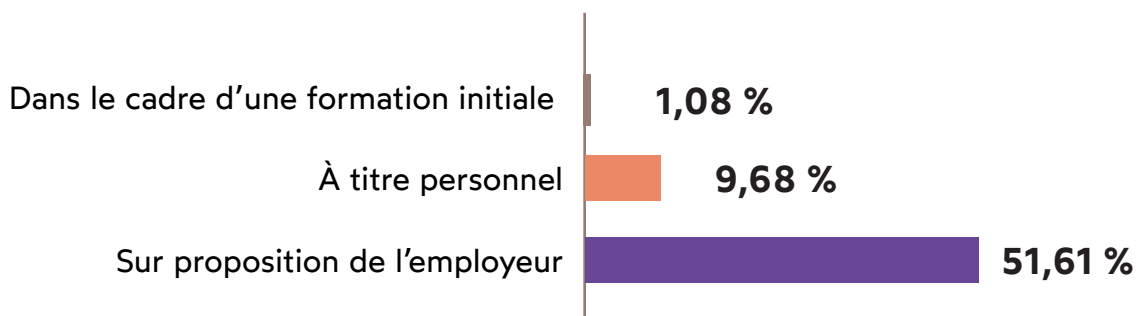
» Âge des répondants



La formation suivie

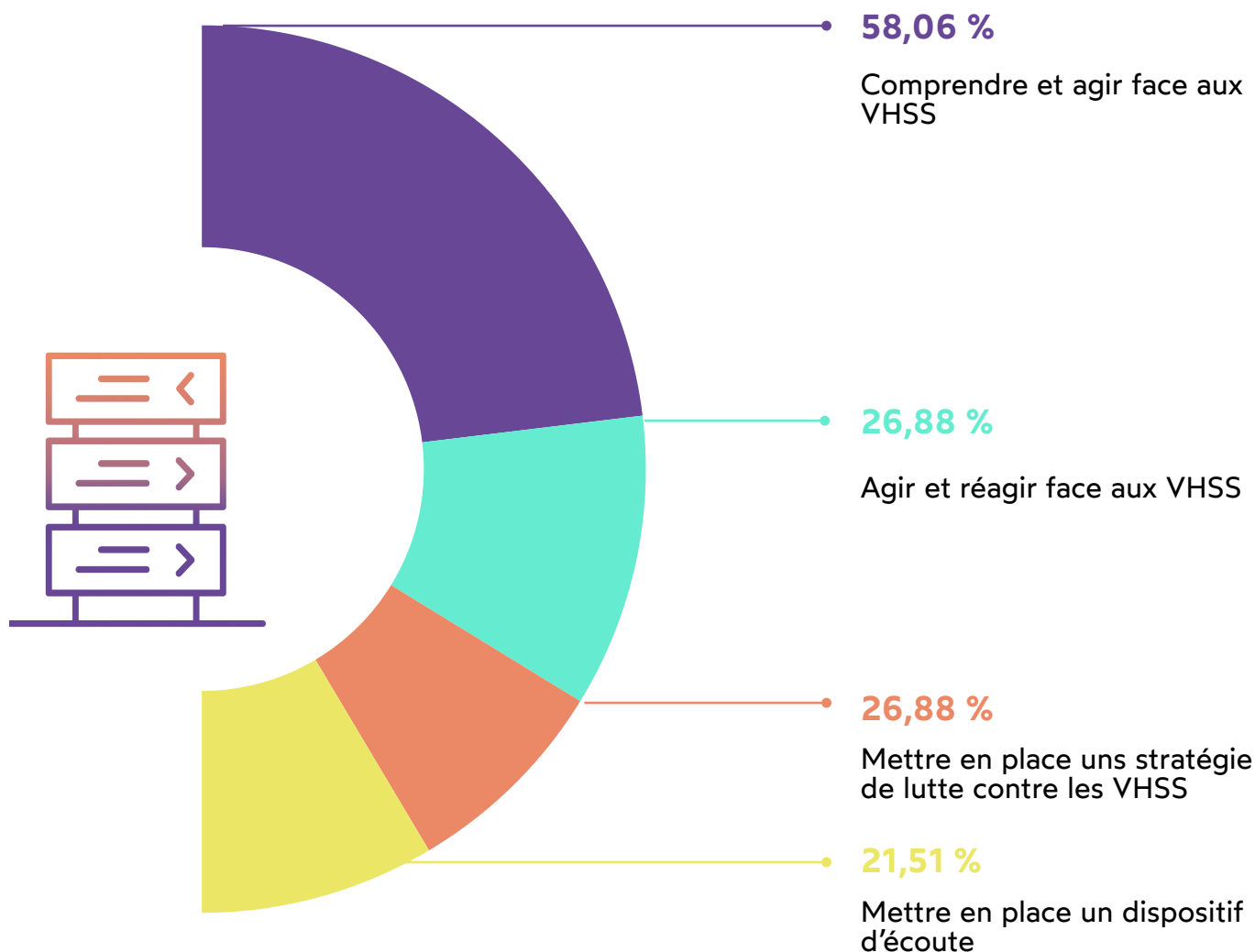
L'INITIATIVE DE LA FORMATION

» Je me suis formé

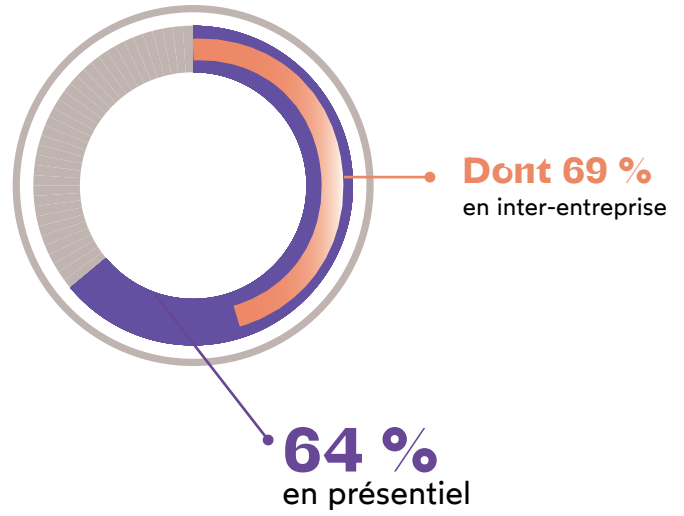
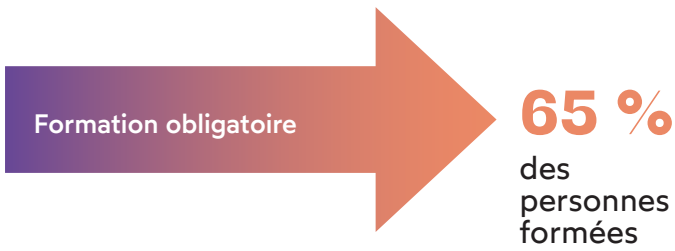


» Type de formations suivies *

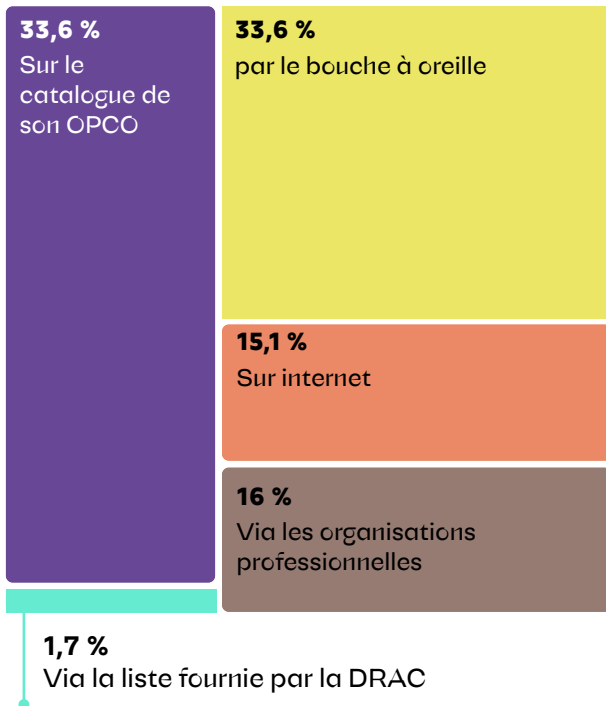
* Plusieurs réponses étaient possibles.



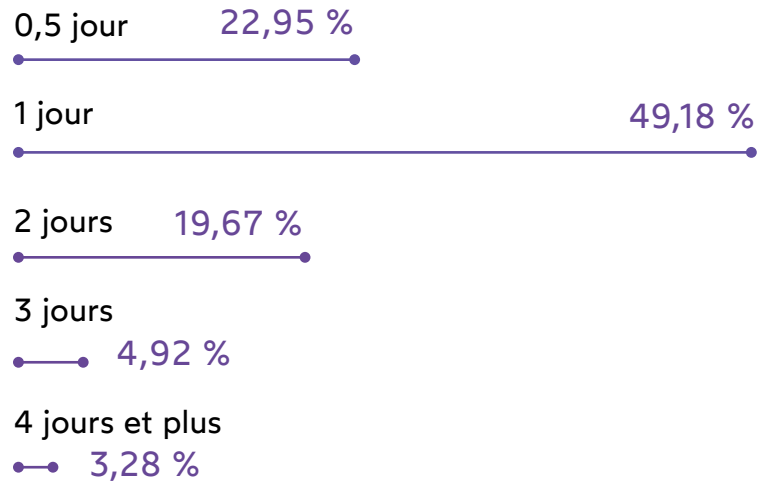
LE CHOIX DE LA FORMATION



>> Choix de la formation

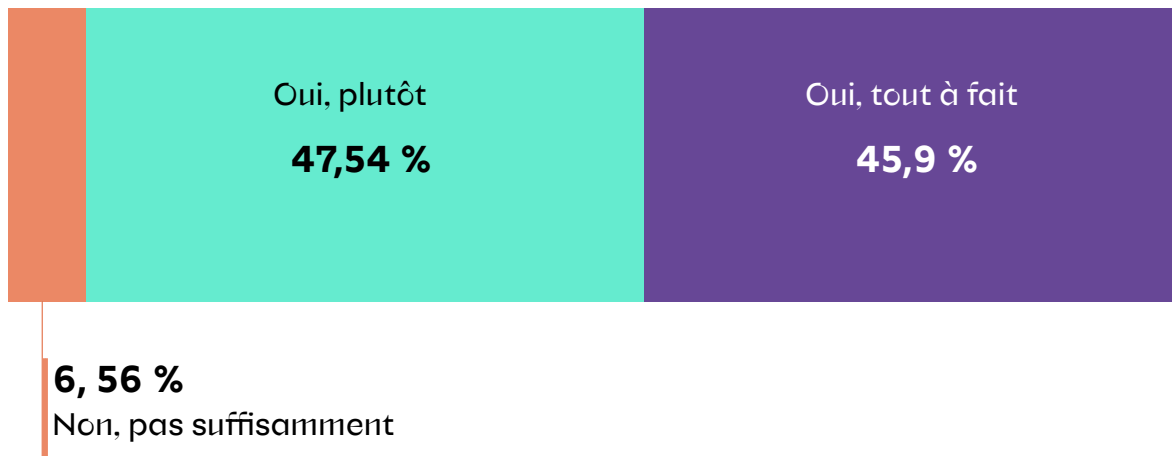


>> Durée de la formation

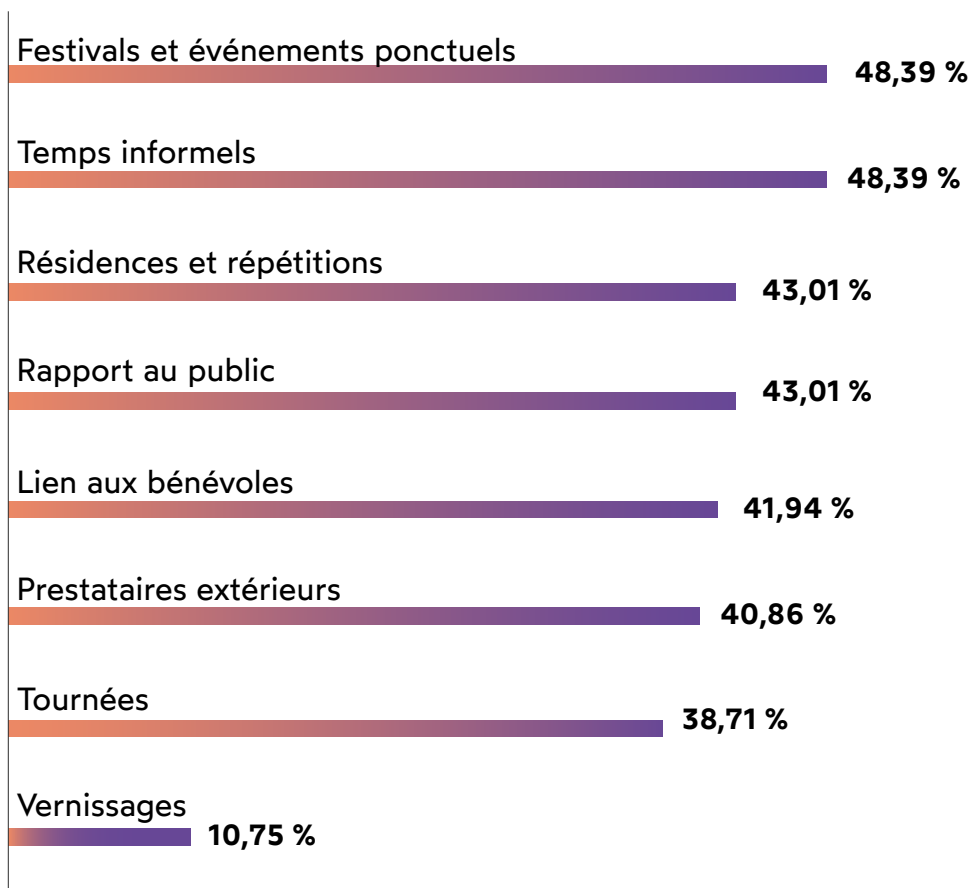


LE CONTENU DE LA FORMATION

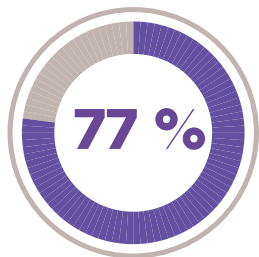
» Une formation jugée en adéquation avec les pratiques du secteur



» Problématiques propres au secteur culturel abordées lors de la formation

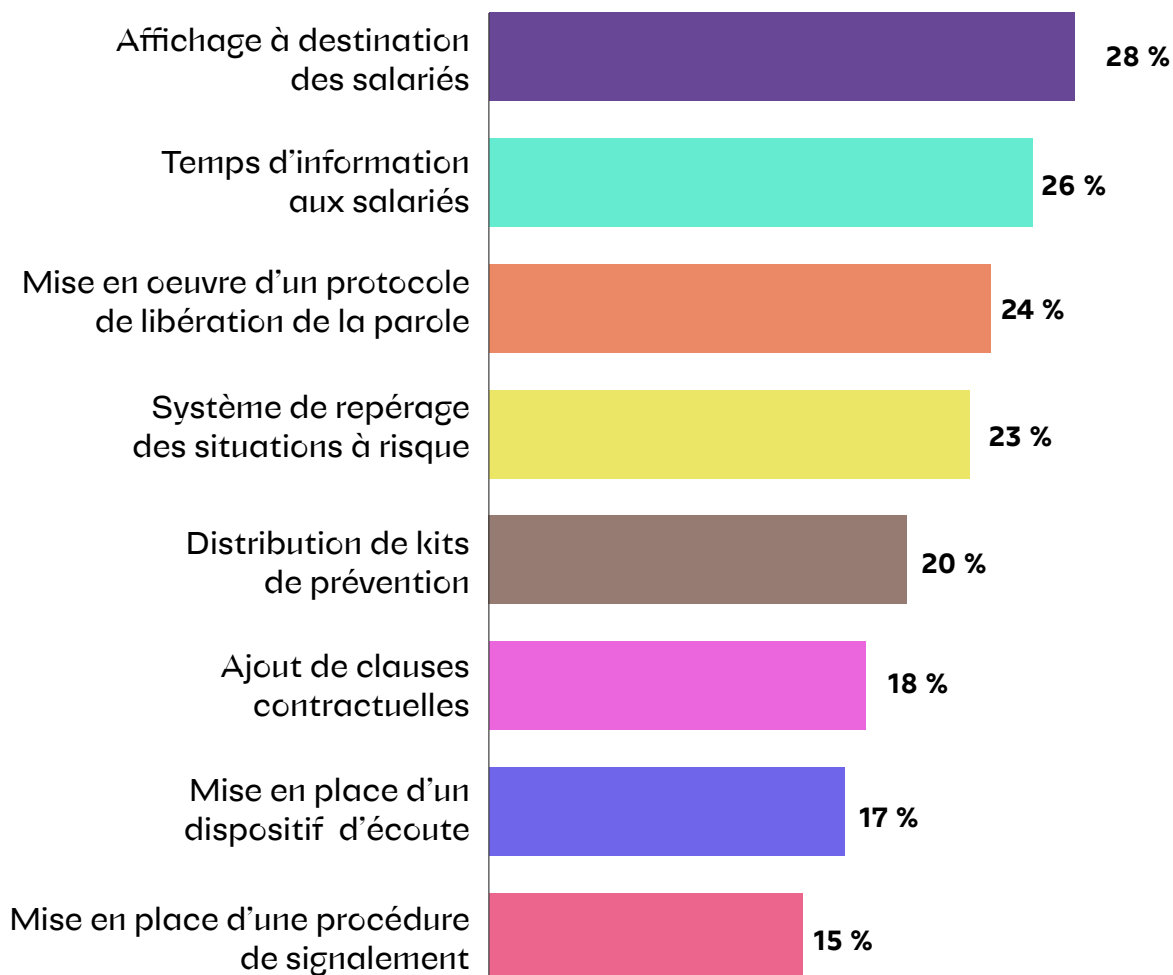


Les effets de la formation suivie sur les personnes et les structures

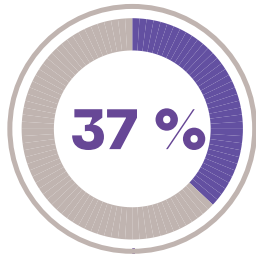


des personnes formées considèrent que cette formation a permis d'initier des changements sur le lieu de travail.

» Actions mises en place suite à la formation

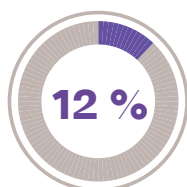
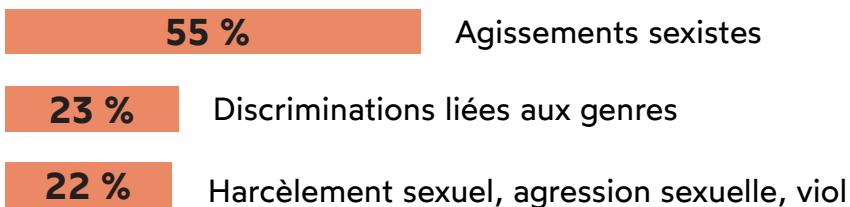


Les personnes salariées face aux situations de VHSS



des personnes interrogées, déclarent avoir été témoins ou victimes de violences et/ou harcèlements sur leur lieu de travail

» Parmi les cas de VHSS identifiés :

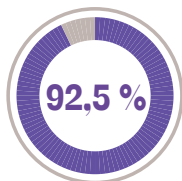


des témoins ou victimes disent être restés seuls face à cette situation.

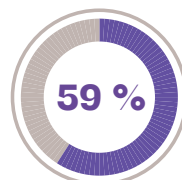
Mise en oeuvre des missions des personnes référentes VHSS



Cadre de la mission du référent



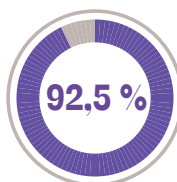
des référent·es n'ont pas de fiche de mission qui cadre leurs actions



indiquent cependant que ces missions sont prises en compte dans leur temps de travail



Relation à l'employeur



des référent·es se déclarent protégé·es par leur employeur pour mener à bien cette mission.

» Outils à disposition des référents



se sentent suffisamment outillés pour mener à bien leur mission

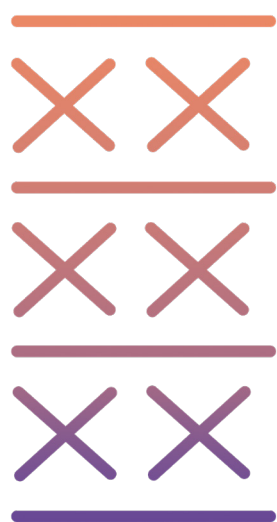


suffisamment formés



disent ne pas avoir les moyens de mettre en oeuvre une enquête interne

3. Volet 2



Résultats de l'enquête menée auprès des

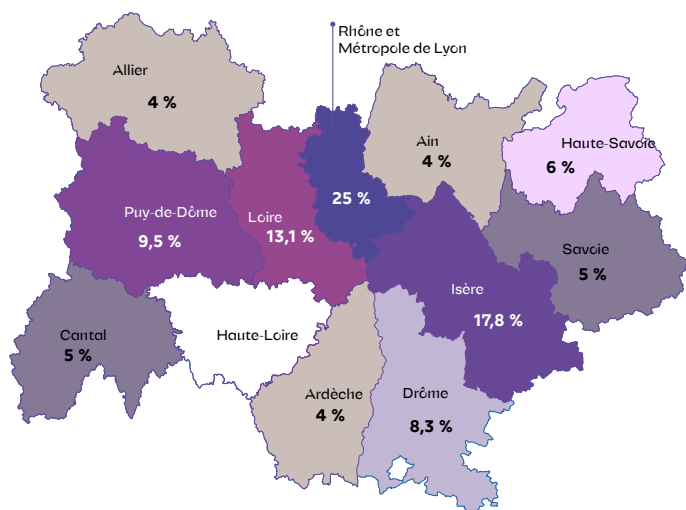
STRUCTURES

ayant mis en place une formation dans le cadre du plan de lutte contre les VHSS :

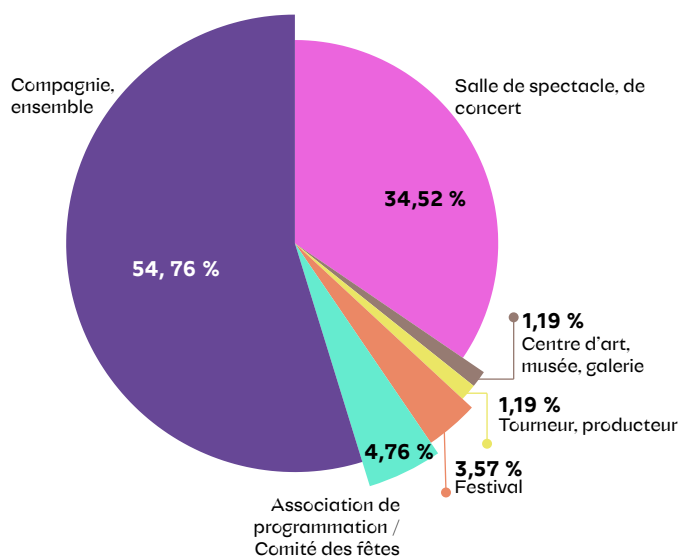
Organisation interne et politique de prévention

Profil des structures

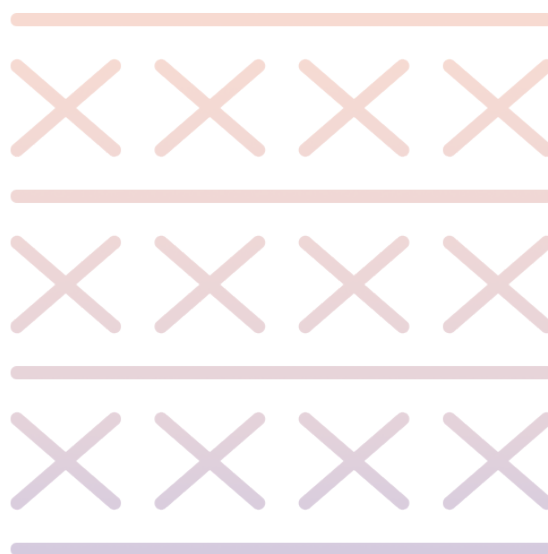
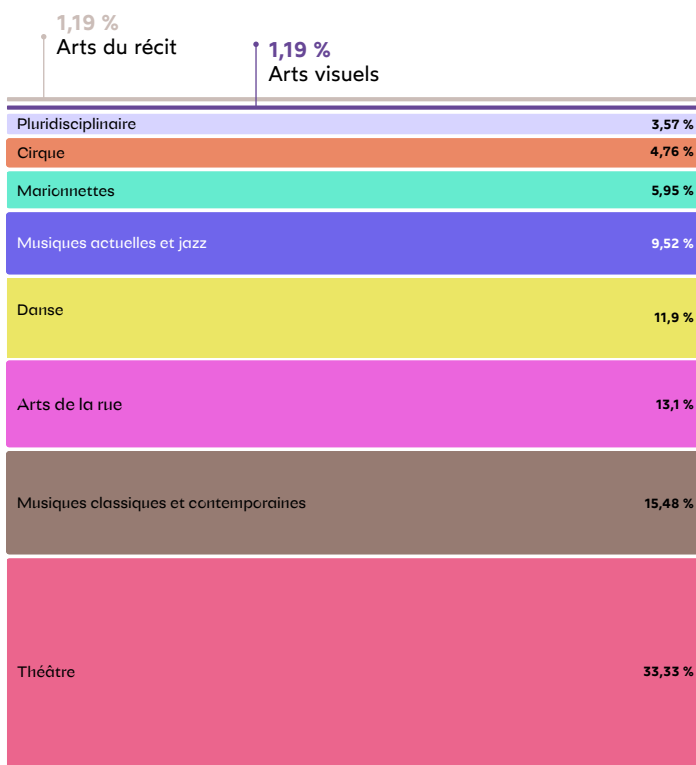
>> Implantation géographique



>> Type de structure

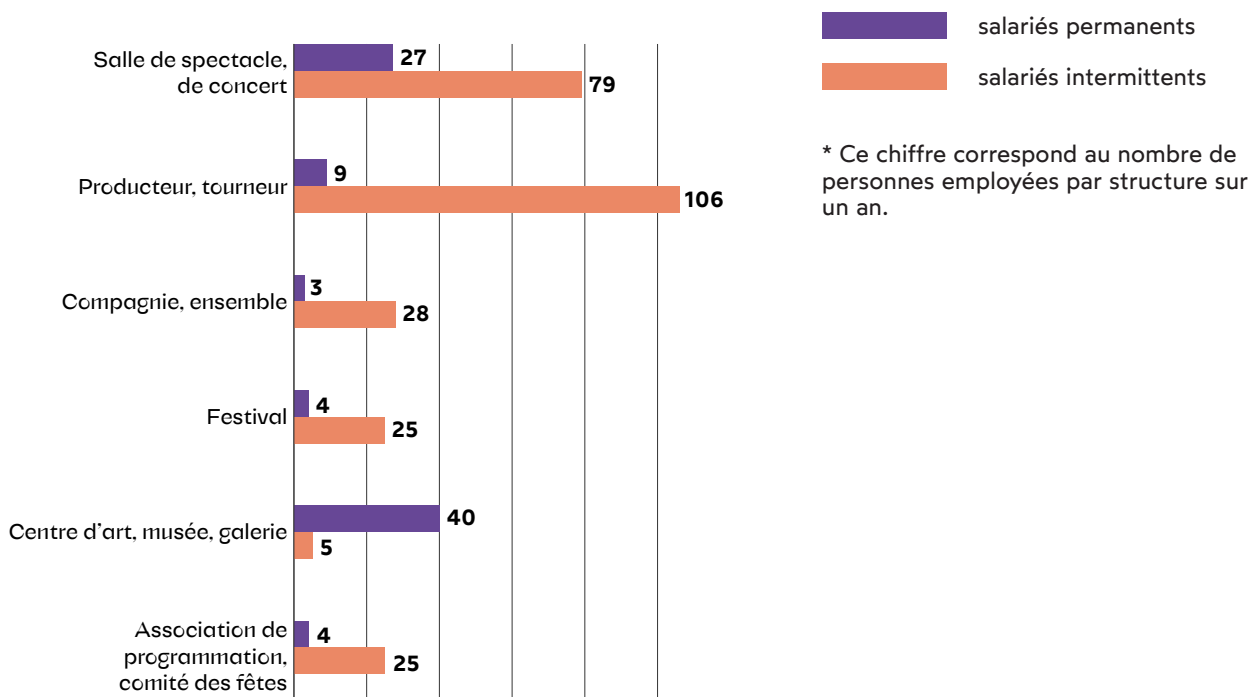


>> Discipline artistique majoritaire

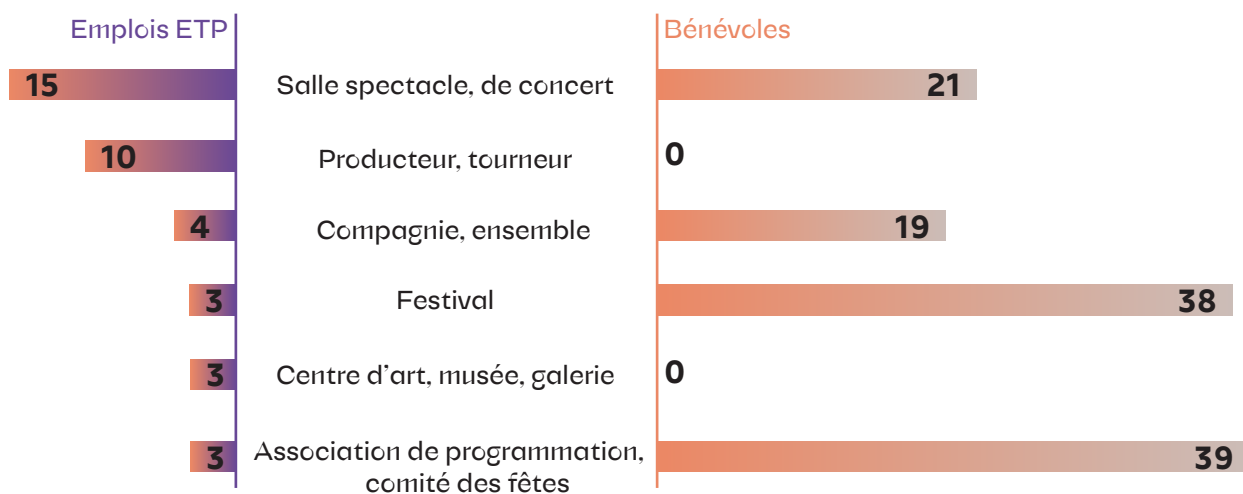


L'emploi dans les structures

➤ Nombre moyen* de personnes salariées permanentes et intermittentes sur un an



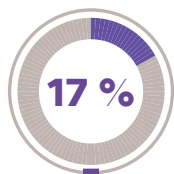
➤ Nombre moyen d'emplois ETP* et de bénévoles sur un an



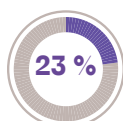
* ETP : Équivalent Temps Plein.

Cas de VHSS identifiés

» Au sein des **collectifs de travail**



des structures interrogées déclarent avoir été confrontées à des cas de VHSS au sein du personnel.



des structures avaient mis en place un plan de prévention (avant l'obligation de formation).

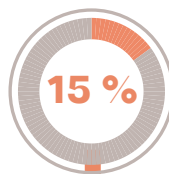
- » En cas de VHSS, les réponses apportées ont été :
- | Accompagnement de la victime
 - | Mesures prises vis à vis de l'agresseur
 - | Mise en place d'un protocole dédié



37,5 %

C'est dans le secteur des musiques actuelles qu'on déclare le plus de cas.

» Auprès du **public**



des structures interrogées ont été confrontées à des cas de VHSS déclarés auprès du public accueilli.



des structures avaient mis en place un plan de prévention (avant l'obligation de formation)

- » En cas de VHSS, les réponses apportées ont été :
- | Accompagnement de la victime
 - | Mise en place d'un protocole dédié



Là encore, c'est le secteur des musiques actuelles qui déclare le plus de cas :

50 % des structures se disent concernées.

Les VHSS étant un phénomène transcendant les esthétiques, ces chiffres peuvent s'expliquer par une sensibilisation ancienne du secteur des musiques actuelles sur ces questions, qui a pu libérer la parole et permettre d'identifier les cas.

Politique de lutte contre les VHSS dans les structures interrogées

79,8 %
n'ont pas de CSE

71,3 %
ont mis en place un plan de lutte



Celles qui ne l'ont pas fait, disent en majorité avoir manqué de temps.



81,8 %

Ce plan a fait l'objet d'une concertation



63,6 %

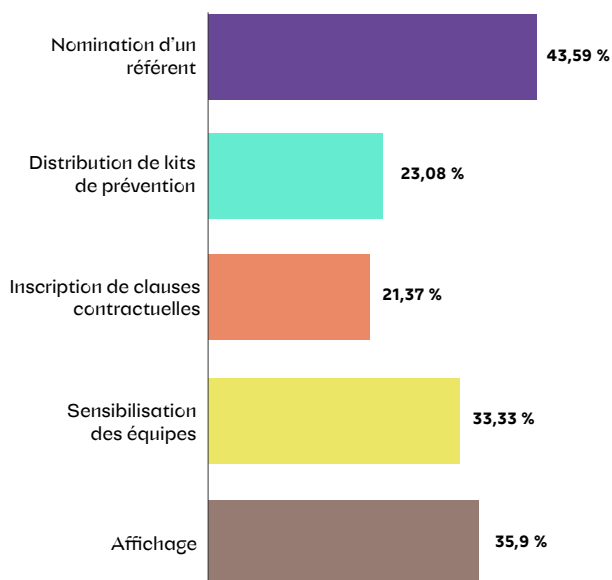
Il n'y a pas eu de diagnostic préalable



78,8 %

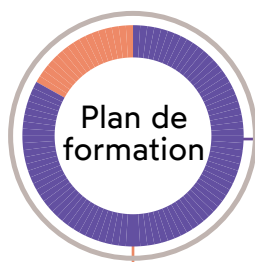
des structures ont un·e référent·e

» Éléments mis en place dans le cadre du plan de lutte



Parmi les disciplines représentées, ce sont les secteurs de la **danse (88 %)**, du **théâtre (83 %)**, du **cirque** et des **musiques actuelles (75 %)** qui ont le plus œuvré pour la mise en place d'un plan de lutte.

Le plan de formation

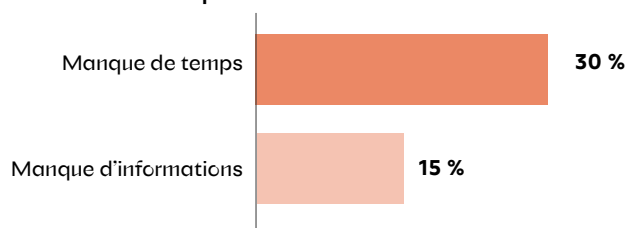


83,1 %

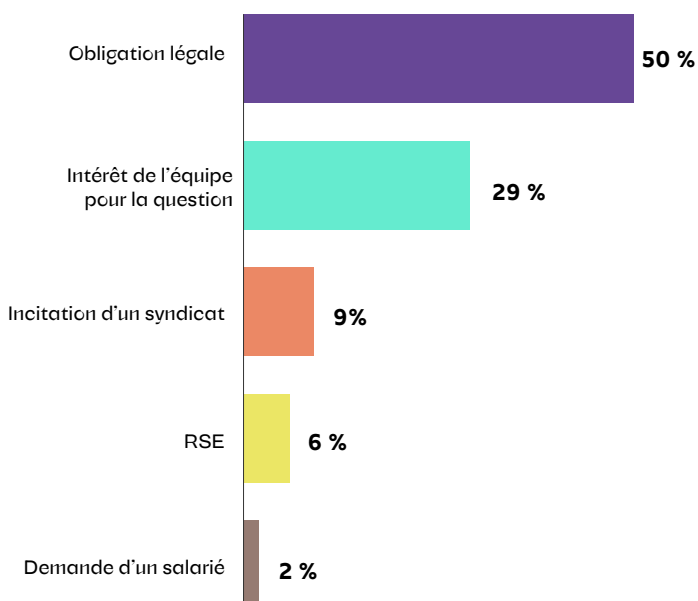
des structures interrogées ont mis en place des formations pour au moins un membre de leur équipe.

16,9 %

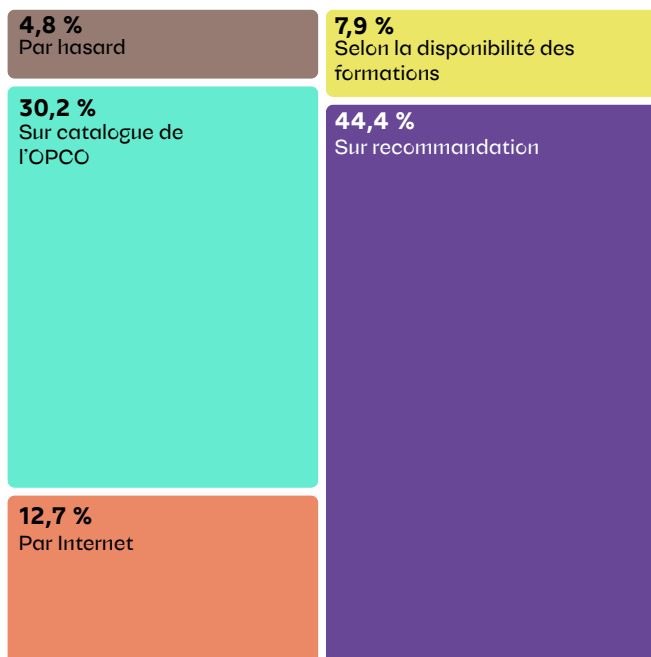
des structures n'ont pas mis en place de plan de formation par :



» Raisons avancées pour la mise en place de formation



» Choix des prestataires

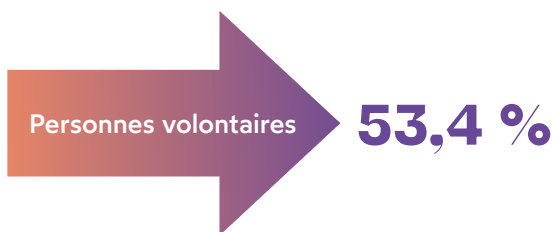


Caractéristiques des personnes formées

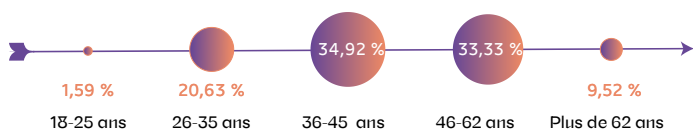
» Nombre de personnes formées



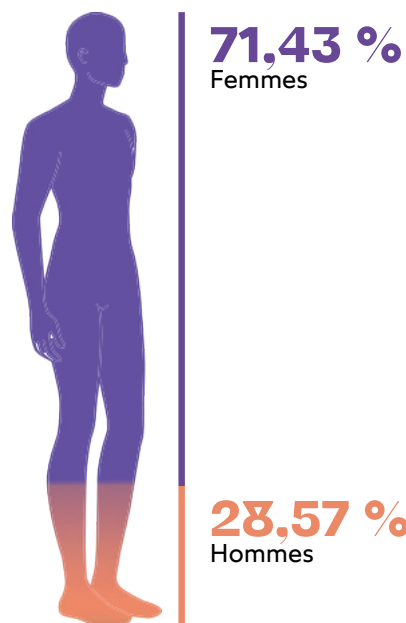
des structures ont fait le choix de former plus d'une personne



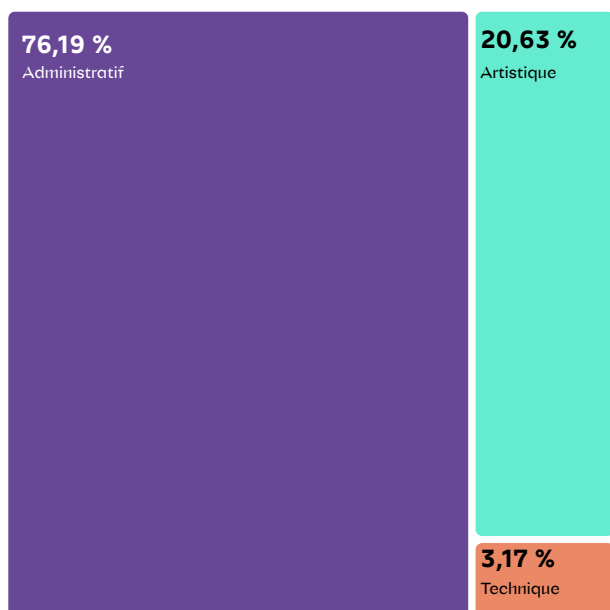
» Âge des personnes formées



» Genre

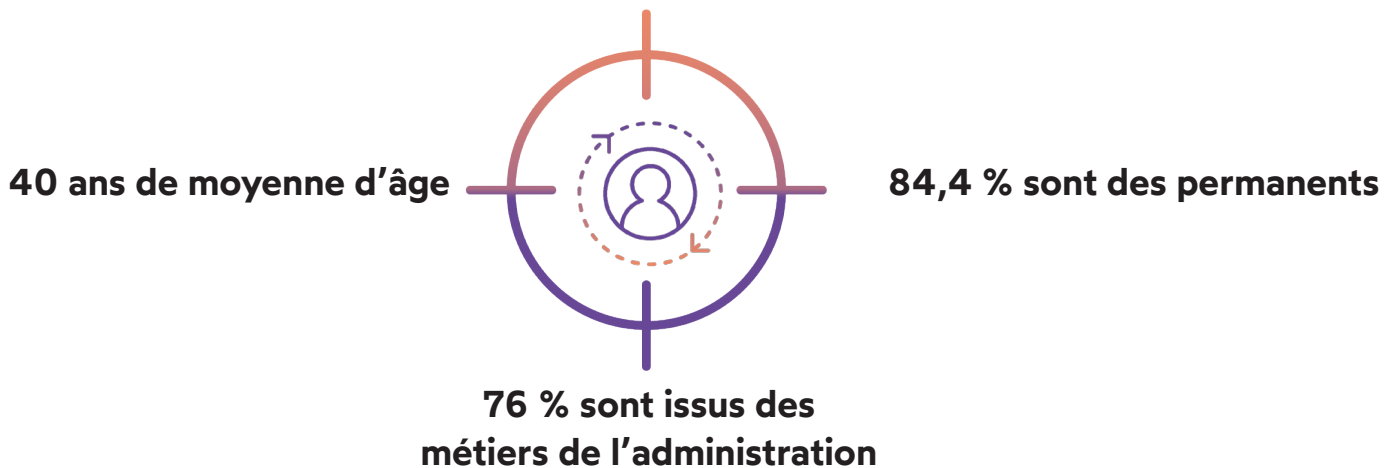


» Type de fonction occupée

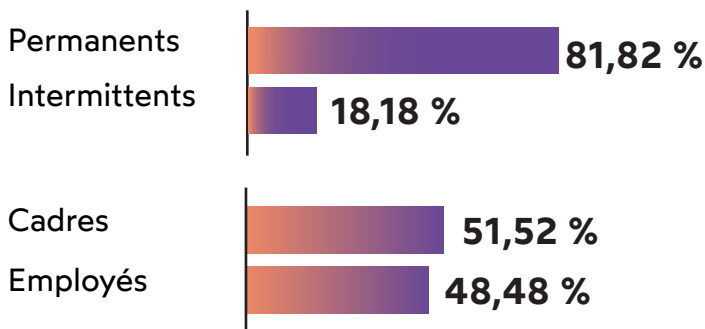


On observe plus de mixité parmi les personnes formées dans les **musiques actuelles** (**50 %** d'hommes et **50 %** de femmes) que dans les autres disciplines.

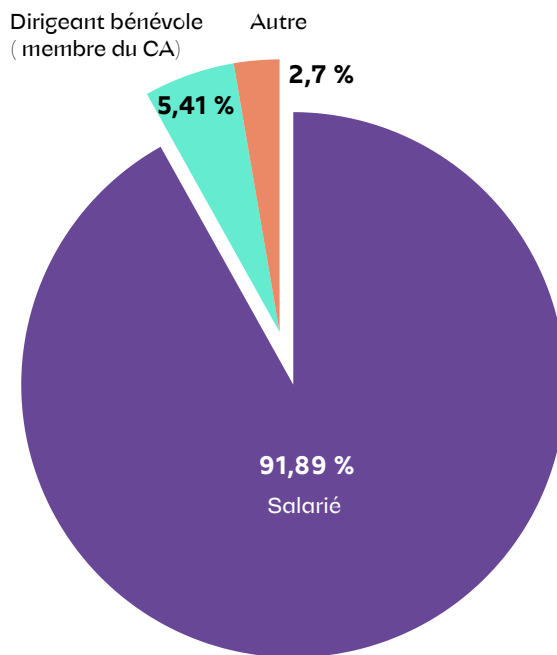
66,6 % sont des cadres



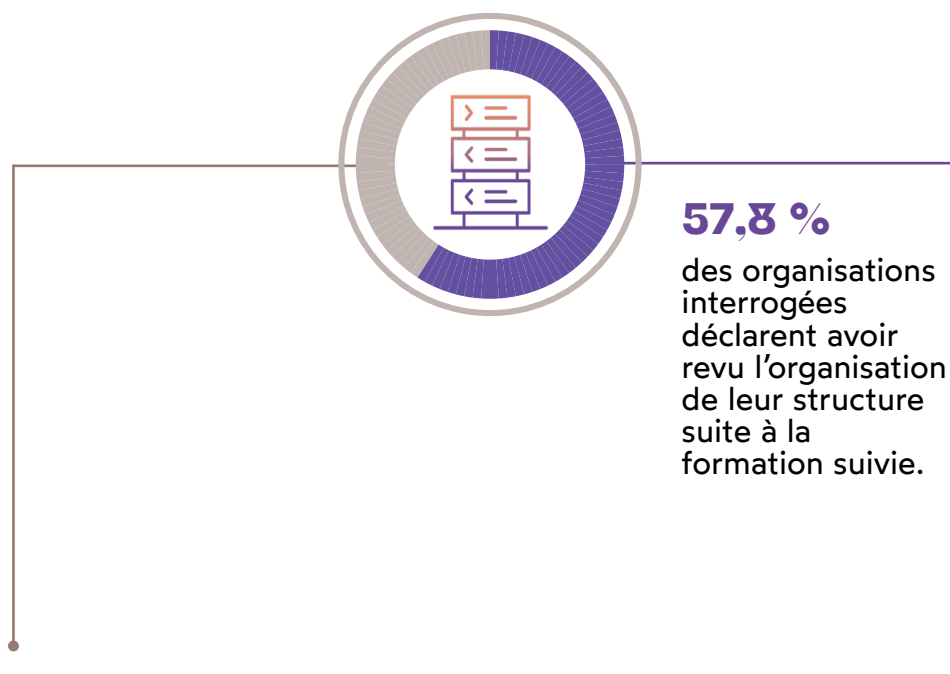
» Régime d'emploi et statut



» Statut de la personne formée

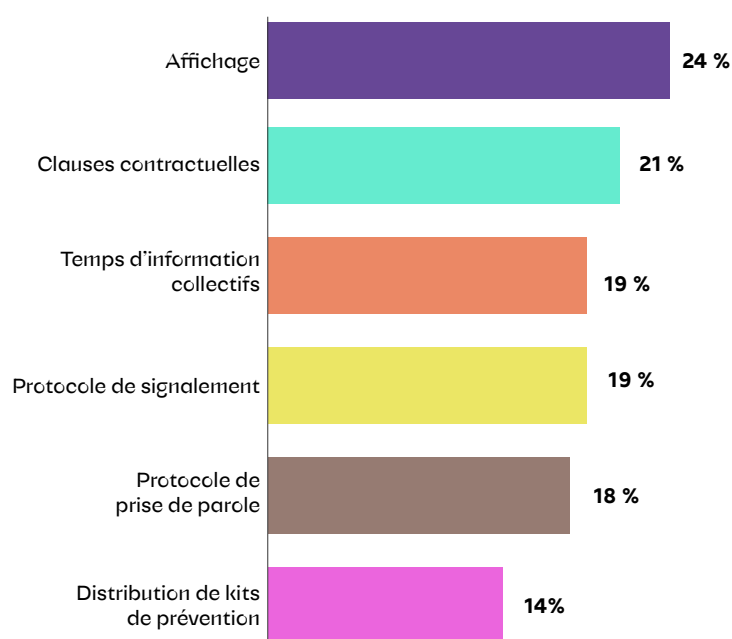
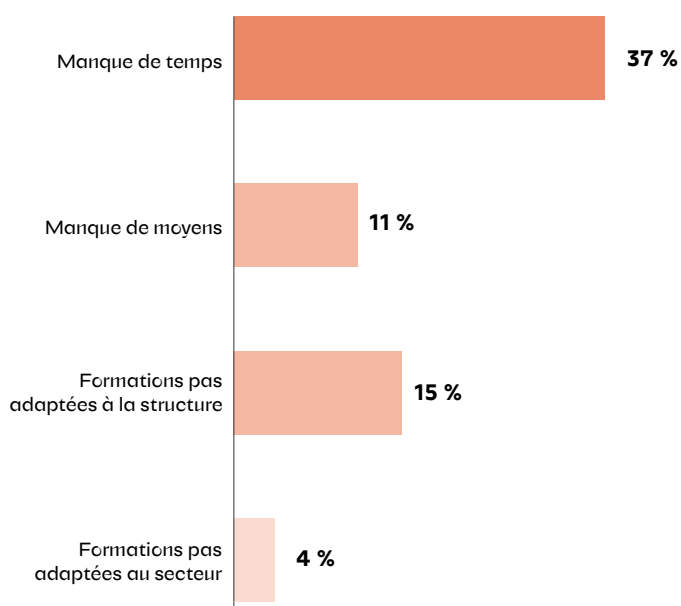


Les effets des formations sur l'organisation interne des structures



» Raisons de l'absence de modification de l'organisation

» Actions mises en place suite à la formation

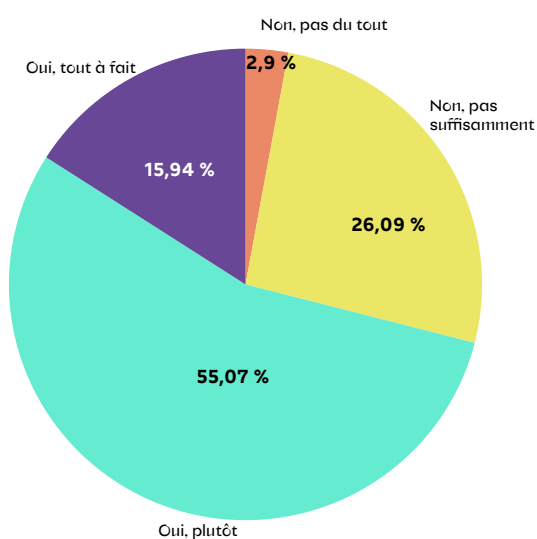


Les outils à disposition des structures pour lutter contre les VHSS

VOUS SENTEZ-VOUS :

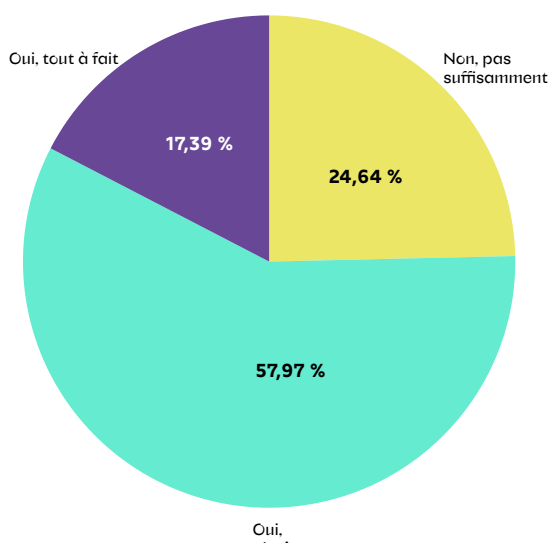
» Outillé pour la mise en place d'un plan de lutte contre les VHSS

✓ **77 %**



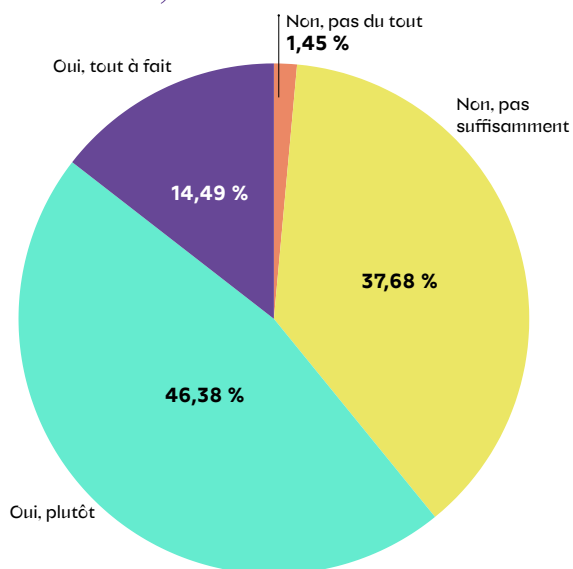
» Outillé pour repérer les cas de VHSS

✓ **75 %**



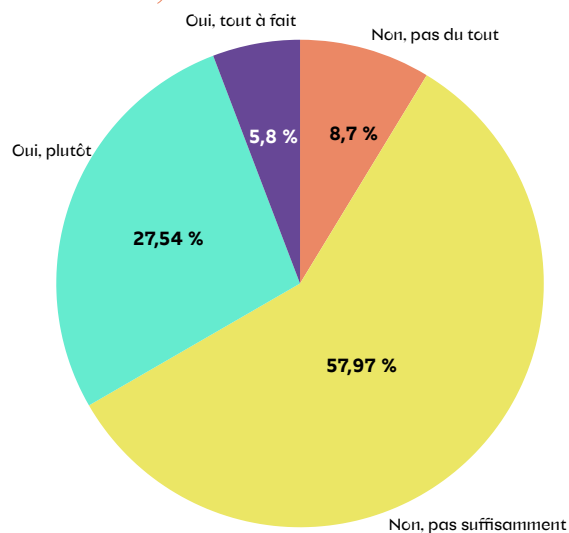
» Outillé pour recueillir la parole des victimes

✓ **60,8 %**

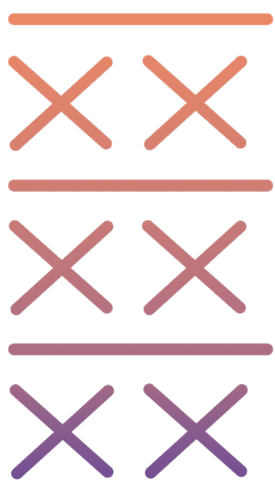


» Outillé pour mettre en place une enquête interne

✗ **66,7 %**



4. Analyse & préconisations



Par les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs, membres du Groupe Emploi-Formation du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes

Commentaires de l'enquête sur la prévention des VHSS du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes

Collège salariés

À l'issue de cette étude, nous constatons que des efforts sont faits pour tendre vers un environnement de travail plus protecteur pour les victimes de VHSS, et dans le même temps formateur pour voir diminuer ces violences. L'aspect coercitif semble avoir été important dans cette étude, puisque 50 % des répondants ont déclaré avoir engagé des processus de lutte contre les VHSS par obligation légale. Il est à noter que seuls 29 % des répondants ont déclaré le faire par intérêt de l'équipe.

Cependant, il est à craindre que des freins subsistent et soient parfois même créés par les mesures prises par les employeurs eux-mêmes. Une majorité des formé.es sont des cadres (67 %) appartenant essentiellement aux métiers de l'administration (76 %). Or dans notre société, aussi moderne soit-elle, les rapports entre les dirigeants et les autres catégories socioprofessionnelles sont biaisés par l'intérêt économique d'une part et la subordination d'une autre. Il apparaît donc compliqué de faire état de violences subies ou constatées à un membre dirigeant, et ce pour deux raisons :

- | Les relations ne sont nullement égales entre les employés.e.s et les directions, et la méfiance potentielle portée d'une CSP envers l'autre peut être propice au silence plutôt qu'à la libération de la parole.
- | Le traitement des plaintes laisse à craindre une différence d'approche selon la position dans la hiérarchie dans laquelle se situe la personne accusée desdites violences, et bien évidemment la place de la victime, quelle qu'elle soit par ailleurs.

Ainsi, nous préconisons pour cela de faire appel à des structures externes ([Audiens](#), [HF+](#), [Allié.es](#)) et de porter notre réflexion sur des moyens d'alerte en dehors de tous rapports de domination.

La population active des professionnel.les du spectacle est également partagée entre deux modes de travail différents, avec d'un côté les personnels sédentaires, et d'un autre les personnels qui partent en tournée, ou qui plus généralement travaillent en horaires décalés, et dans des lieux parfois éloignés des directions (par exemple le théâtre qui accueille une compagnie versus la compagnie accueillie). Une difficulté repose sur cette deuxième catégorie de personnel qui peut se voir privée de l'accès aux ressources mises en place dans l'entreprise et de son droit essentiel d'alerter les référent.es VHSS à l'instant T compte-tenu de l'organisation même du travail. A la lumière de ces éléments il est important que la structuration des dispositifs d'alerte laisse à tout un chacun la liberté d'alerter immédiatement la personne référente. Aussi nous recommandons la mise en place de référent.es VHSS dans ces cadres-là. Ces problématiques ayant été soulevées lors des formations comme démontré par l'enquête.

Les formations ont été largement appréciées (95 % ont jugé les formations utiles) et ont permis à près de 57,8 % des structures y participant de mettre en place un plan de lutte au sein de l'entreprise. Nous tenions à rappeler que ces plans de lutte doivent inclure tous les personnels, y compris les personnels qui y travaillent peu régulièrement (comme les intermittents ou les bénévoles).

La mise en place de clauses contractuelles nous paraît inopportune tant les rapports de classe sont importants avant même la signature du contrat de travail (les ouvrier-es, artistes, employé-es et technicien-nes ne sont pas en position de force lors des négociations des contrats de travail). De surcroît les clauses contractuelles ne sont valables qu'entre les cocontractant.es et il est à craindre qu'elles soient différentes d'un contrat à un autre. Les contrats de travail étant synallagmatiques, il ne saurait être prévu de clauses sans contrepartie, rendant ainsi ces clauses négociables et donc de nature à biaiser l'efficacité de la lutte contre les VHSS, ce qui est impensable. Les clauses des contrats de travail n'étant que très peu protégées par la loi, il serait risqué, pour un sujet aussi important que celui-ci, d'attendre que la jurisprudence s'en empare. Enfin, régulièrement les personnels intermittents sont embauchés en GUSO, lequel ne peut contenir aucune clause précise.

Pour conclure, le travail mené au sein du groupe Emploi-Formation du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes a permis de mettre en perspectives les problématiques liées à la mise en place de moyens efficaces pour lutter contre les VHSS dans le milieu du spectacle vivant, tout en faisant prendre conscience à un certain nombre d'acteurs et de structures l'importance que cela représente dans l'environnement professionnel. Il est à noter que les moyens ne sont pas encore déployés dans tous les domaines de l'entreprise, et qu'ils ne sont pas répartis équitablement entre la classe dirigeante et la classe œuvrante.

Aussi, nous recommandons à toutes les structures de mettre en place collectivement des mesures de luttes contre les VHSS en interne, et de laisser les portes ouvertes aux structures externes, en assurant leur promotion, de façon à laisser libre choix à la victime, de l'oreille qui prendra son témoignage et de la façon dont elle s'emparera de sa défense et de sa reconstruction, car au-delà de tout jugement de classe ou de genre, c'est bien sa dignité et sa personne qui sont en jeu.



Commentaires de l'enquête sur la prévention des VHSS du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes

Collège employeurs

L'analyse de l'enquête sur les formations relatives à la prévention des violences et harcèlements sexuels ou sexistes (VHSS) dans le spectacle vivant révèle des résultats cruciaux pour améliorer la qualité de vie au travail. Ces formations touchent divers acteurs du secteur et mettent en lumière les efforts des structures pour s'adapter à une législation en constante évolution et à des besoins humains fondamentaux.

Il est à noter que l'initiative de proposer des formations sur la prévention des violences et harcèlements sexuels ou sexistes via l'AFDAS, sans impacter l'enveloppe budgétaire allouée aux formations des entreprises ou des intermittents, représente une avancée sociale majeure. Cette approche permet aux entreprises du spectacle vivant de former leurs équipes sur des sujets cruciaux tout en préservant leurs ressources financières pour d'autres programmes de développement de formation professionnelle. En éliminant la barrière financière, l'AFDAS facilite un accès équitable à des formations essentielles qui favorisent des milieux de travail plus sûrs et inclusifs. Cette mesure souligne l'importance accordée à la santé et à la sécurité des travailleurs, affirmant que la protection contre les violences et les harcèlements ne doit pas être un luxe mais un standard accessible à tous. Par conséquent, cette initiative ne se contente pas d'améliorer les conditions de travail individuelles, elle élève également les standards du secteur tout entier, marquant un progrès significatif dans le combat pour un environnement professionnel respectueux et équitable.

Un des aspects positifs les plus significatifs relevés est l'impact direct de ces formations sur la qualité de vie au travail. Les employés formés ont signalé une sensibilisation accrue aux VHSS, une meilleure compréhension des mécanismes de prévention et des actions à entreprendre en cas d'incident. Cette prise de conscience collective contribue non seulement à un environnement de travail plus sûr mais aussi à un climat de confiance renforcé entre les employés et la direction. Cependant, l'accès aux formations varie considérablement selon le statut des personnes au sein de l'organisation. Compte tenu des nouvelles obligations qui s'imposent à leurs organisations, Les cadres ont jusqu'ici bénéficié d'un accès privilégié à ces formations. Il serait aujourd'hui souhaitable d'élargir l'accès à ces formations pour les non-cadres ou les intermittents, qui sont souvent moins informés ou moins soutenus malgré leur vulnérabilité accrue aux VHSS.

La spécificité des travailleurs intermittents, avec leur emploi précaire et souvent itinérant, les expose à des risques distincts. Ces travailleurs, essentiels au secteur du spectacle vivant, sont souvent en marge des structures permanentes des organisations pour lesquelles ils travaillent temporairement. Ils bénéficient rarement des mêmes niveaux de protection ou de formation au sein de l'entreprise que leurs collègues permanents, ce qui nécessite une attention particulière pour garantir leur inclusion dans les programmes de prévention.

En tant qu'employeur, ces formations offrent un double avantage : elles protègent les employés et actualisent la politique sociale de l'entreprise à l'aune des enjeux contemporains, tout en répondant aux exigences légales. Le dialogue social, essentiel dans ce processus, permet d'adapter les formations aux besoins réels des employés et de s'assurer de leur pertinence et efficacité. Cependant, certaines difficultés persistent, telles que le manque de ressources ou de temps, souvent cité par les petites structures comme un obstacle majeur à la mise en place de ces formations.

Parmi les angles morts de cette enquête, on note l'absence de suivi à long terme des effets des formations, qui pourrait aider à évaluer leur impact durable sur les comportements et la culture d'entreprise. De plus, il serait bénéfique d'élargir ce type de dispositif de prévention à d'autres formes de discriminations ou de mal-être au travail, en intégrant par exemple des formations sur la diversité, l'inclusion, ou le bien-être psychologique.

En conclusion, bien que l'enquête montre des avancées significatives dans la lutte contre les VHSS, elle révèle aussi la nécessité d'une approche plus globale et intégrée, qui prenne en compte toutes les dimensions de la vie professionnelle et qui soit accessible à tous les niveaux hiérarchiques et types de contrats. L'enthousiasme pour l'élargissement de ces dispositifs à d'autres problématiques sociales est palpable et représente une voie prometteuse pour l'avenir des ressources humaines dans le spectacle vivant.



Préconisations communes

portées par le groupe Emploi Formation du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes

L'étude menée a permis d'identifier plusieurs séries de préconisations susceptibles d'améliorer la prévention et la prise en charge des violences et harcèlements sexistes et sexuels dans le secteur du spectacle vivant.

Ces préconisations font l'objet d'un consensus entre organisations d'employeurs et syndicats salariés qui siègent dans le groupe.

| **Élargir le spectre des personnes formées au sein des équipes**

Afin de favoriser un meilleur équilibre, il apparaît indispensable de former davantage d'hommes, de personnes issues des métiers techniques et administratifs, d'employés et d'intermittents. Le déficit actuel de diversité des personnes formées laisse de nombreuses situations (tournées, temps de répétitions, etc.) dans l'angle mort des dispositifs mis en place dans le cadre des plans de lutte contre les VHSS.

De manière générale, le groupe Emploi Formation appelle à ce que tous les membres d'une équipe puissent bénéficier d'un temps de sensibilisation permettant d'identifier les cas de VHSS et de réagir le cas échéant. Les référents et les employeurs pourront quant à eux bénéficier d'une formation plus poussée.

| **Former largement les bénévoles**

Il apparaît que les OPCO en charge du secteur n'ont pas la possibilité de prendre en charge la formation des bénévoles.

Le groupe appelle à la formation systématique des membres des bureaux des associations, qui sont les employeurs des salariés concernés par ces VHSS. Il appelle également à une sensibilisation systématique des bénévoles s'investissant de manière ponctuelle sur les événements culturels et artistiques.

Pour cela, il serait utile que la branche autorise les OPCO compétents à une prise en charge de la formation des bénévoles

| **Faciliter l'accès à l'information au sein des entreprises**

Démultiplier les lieux d'affichage, informer sur les cellules d'écoute extérieures aux entreprises, organiser des temps de concertation sur ces questions sont autant de préconisations supplémentaires portées par le groupe.

LE COREPS

COMITÉ RÉGIONAL DES PROFESSIONS DU SPECTACLE

3 Groupes de travail



GROUPE
POLITIQUES PUBLIQUES



GROUPE
EMPLOI & FORMATION



GROUPE
FESTIVALS

À la suite de la crise sanitaire, il a été décidé d'instaurer une instance régionale de dialogue entre les professionnels du spectacle vivant et enregistré et les instances publiques : le COREPS (comité régional des professions du spectacle).

La constitution du COREPS répond à un besoin de dialogue accru entre les professionnels du secteur du spectacle vivant et enregistré et les instances publiques. Composé de représentants de l'Etat, d'élus issus de tous les échelons territoriaux, d'employeurs (syndicats, réseaux, fédérations) et de salariés (syndicats, collectifs), le COREPS a vocation à organiser un dialogue constructif entre les différentes organisations représentées sur des sujets comme l'emploi, les politiques publiques, les territoires, la relation au public ou encore les mesures sanitaires récentes.

Il complète le Contrat d'Objectifs Emploi Formation de la culture en région 2020 – 2025 (COEF), qui est élargi au-delà du spectacle.

Pour en savoir plus sur la vie du COREPS (documents à télécharger, composition du comité de pilotage, comptes-rendus), voir la page dédiée :

<https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr/coreps/>

LE GROUPE EMPLOI & FORMATION

LES SYNDICATS DE SALARIÉS



LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS



ÉTAT ET COLLECTIVITÉS



ORGANISATIONS INVITÉES



PUBLICATION RÉALISÉE PAR
LE COREPS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
GROUPE EMPLOI FORMATION

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Nicolas Riedel

COORDINATION

Marjorie Glas

MISE EN PAGE

Marie Coste

CRÉDITS PHOTOS ET
ICONOGRAPHIQUES

Pictogrammes :

Made x Made from Noun Project (CC BY 3.0)

Photographie :

Mika Baumeisteir - Unsplash

PUBLICATION EN PARTENARIAT



<https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr/coreps/>



COREPS
Auvergne-Rhône-Alpes

Le COREPS est animé par :

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
**SPECTACLE
VIVANT**

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le COREPS est piloté par :


PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 **La Région**
Auvergne-Rhône-Alpes