

Relevé de conclusions

Réunion du GT Emploi formation du 19 juin 2025

Etaient présent.e.s :

Les représentants des établissements d'enseignement supérieur :

Mathieu Férey, directeur du CNSMD de Lyon

Lisa Marx, Responsable du Master « Direction de projets culturels, Université Grenoble Alpes / OPC

Philippe Genet, directeur du CEFEDM

Marion Orlandi, directrice adjointe du CFMI

Mélanie Balp, Responsable du GacoArts, Lyon 3

Virginie De Crozé, directrice des études de l'ENSATT

Les membres du groupe Emploi Formation

Pierre Desmaret - SNLA FO

Antonia Vitti – SFA CGT

Clément Peretjatko - Collectif marionnettes AURA

Lisanne Lagourgue - Collectif marionnettes AURA

Anne Carrier – Scène Ensemble

Sarah Battegay - SMA / Grand Bureau

Isabelle Fresson - SYNAVI

Sabine Danquigny - France Travail Scènes et images

Ubavka Zaric – DRAC AURA

Marie Coste - AURA-SV

Marjorie Glas – coord. COREPS

Excusées : Camille Jutant, responsable du master DPACI Lyon 2 et Sébastien Duenas (SUD Culture)

En préambule, **Marjorie Glas** rappelle quels sont les missions du COREPS et les travaux en cours du Groupe de travail Emploi Formation (lutte contre le travail illégal, évaluation des formations VHSS, responsabilité sociale des employeurs, etc.)

Elle précise qu'un des enjeux de la réunion est d'entendre les organismes de formation sur ce qu'ils font (ou pas) en matière d'information et d'accès aux droits sociaux. Le groupe aimerait aussi les interroger sur le rapport au travail qu'ils observent chez leurs étudiants. Puis voir s'ils seraient intéressés pour travailler à des échanges ultérieurs plus réguliers entre organisations professionnelles et syndicales et établissements de formation.

Marjorie Glas présente en premier lieu les travaux portés par le groupe pour une amélioration de la prise en charge par les directions artistiques de leur responsabilité sociale (voir document annexé au présent document).

Pierre Desmaret (SNLA FO) explique que les témoignages montrent qu'il y a chez les étudiants sortant d'école une connaissance superficielle de l'intermittence et de ses mécanismes. Il est

important que les jeunes puissent se saisir mieux de la question du salariat. Il s'agit d'un travail indépendant mais salarié. Il appelle à trouver des temps d'intervention pour les syndicats.

Mathieu Férey (CNSMD) considère que l'endroit de l'insertion est celui sur lequel son établissement est le plus en difficulté. Cet aspect n'est pas assez développé pour des raisons de moyens. C'est une attente des étudiants. Mais l'école bricole avec des interventions ponctuelles : la SACEM pour les compositeurs, l'ADAMI, etc. qui leur parlent de droits et de process. Il considère que l'école pourrait faire beaucoup mieux dans l'accompagnement et la formation. Il existe un nouveau programme de Master dans lequel la vie professionnelle des étudiants sera intégrée. De façon paradoxale, les obligations de suivre les conférences ont été sorties de ce nouveau programme. Ce sont les étudiants qui vont venir chercher ce dont ils ont besoin. S'agissant de la RSE, il appelle à ne pas oublier la question environnementale. Ce point est travaillé avec les étudiants. Les modes de gouvernance sont aussi un vrai sujet, aussi lié à la façon dont on conçoit une société.

Sabine Danquigny (France Travail) rappelle que France Travail est longtemps intervenue au CNSMD, sur les questions de comment on se présente, sur l'intermittence, etc. Ces modules peuvent être remis en place.

Anne Carrier (Scène Ensemble) rappelle être intervenue avec Louis Presset sur un module relatif aux « Aspects pratiques du métier » (APM) : ils avaient expliqué ce qu'est un ensemble.

Antonia Vitti (SFA CGT) suggère de donner aux étudiants une cartographie de la situation. Pour leur donner une vision internationale, leur montrer ce qu'est l'intermittence, qui est une conception très spécifique à la France et qui contribue au morcellement d'une carrière.

Clément Peretjatko (Collectif marionnettes AURA) explique que sur l'international, les systèmes d'un pays à l'autre sont très différents. Il faut amener à réfléchir dès le moment de la formation à comment un artiste peut travailler à l'international. Il existe d'importants programmes de mobilité dans l'UE (Europe Creative notamment) avec des bourses octroyées qui rentrent en conflit avec le droit du travail en France.

Marion Orlandi (CFMI) explique que le cœur historique de la formation au CFMI est le DE musicien intervenant. Y est associé un cadre d'emploi précis, le plus souvent en collectivité territoriale. Le cadre de l'emploi est présenté aux étudiants. Cela leur parle plus ou moins. Ces modules sont plus intéressants pour ceux qui ont déjà eu une expérience professionnelle. Par ailleurs, le CFMI accueille des interventions de la FNAMI (fédération nationale des musiciens intervenants), du CMR (centres musicaux ruraux). Ils sont sur le terrain une journée par semaine : ils ne sont pas en contact direct avec l'employeur mais prennent conscience de comment ça s'organise. Elle observe par ailleurs qu'il y a de plus en plus de profils de « slasheurs », c'est-à-dire d'étudiants qui ne veulent pas à terme faire ce métier à temps plein. Ils s'interrogent sur l'intermittence, montent leur auto-entreprise.

Le master qu'ils proposent s'intègre dans le parcours de la mention musicologie de l'Université Lyon 2. Il s'agit d'un master « Musique appliquée aux projets territoriaux ». Il peut être combiné avec le DUMI. Ces étudiants travailleront plutôt en collectivité. Ils sont amenés à aborder des aspects plus administratifs de leur métier. Mais c'est un peu fourre-tout. Ce sont de petites promotions, l'accompagnement est très individualisé.

Philippe Genet (CEFEDM) rappelle que le lien formation / emploi est important. Le CEFEDM délivre un seul diplôme, le Diplôme d'Etat. Il existe une formation initiale (la limite d'âge est de 25 ans), une formation continue diplômante (pour des personnes déjà en activité en conservatoire ou en école ou dans le cadre d'une reconversion de professeurs de musique ou de musiciens) et une offre de formation continue sur catalogue (qui répondent à des besoins qui remontent des territoires). La question de l'insertion professionnelle est centrale. Elle n'est pas incarnée dans des modules ou des dispositifs dans la mesure où la quasi-totalité des étudiants travaillent déjà. Ils ont des parcours très différents en musiques actuelles, jazz, trad ou classique. La difficulté est d'arriver à trouver une cohérence dans une formation mais aussi de répondre à la diversité des profils : ils tâchent d'assurer un accompagnement individualisé. Il existe néanmoins une présentation de la fonction publique territoriale, du statut associatif des écoles de musique (de la convention collective Eclat), du régime de l'intermittence. En fonction de là où ils sont, les étudiants sont plus ou moins intéressés. Parfois cela est abstrait pour eux, pas assez incarné. Le désenchantement à la sortie d'école peut être fort. Ils rencontrent parfois des difficultés d'accès au concours. Ils font les frais d'une titularisation incertaine. Les carrières dans la fonction publique démarrent tard. Cette précarité est liée à l'organisation du travail par discipline. Il est nécessaire d'avoir une vision élargie du métier d'enseignant pour assurer au moins un mi-temps. Et il y a une résistance du monde du travail à appliquer correctement les droits. Il y a un enjeu à faire en sorte qu'il puisse y avoir une période relais, d'accompagnement à la sortie d'école. D'autres ateliers sont mis en place : lire une fiche de paye ; lire une convention ; les bons tuyaux (conseils entre pairs). Il faudrait réfléchir collectivement à ces questions pour mieux accompagner et donner du sens à ce que sont ces métiers. Il y a un écart entre leur vision et la réalité du monde professionnel.

Virginie De Crozé (ENSATT) explique qu'il y a une personne en charge de l'insertion à l'ENSATT. Elle intervient en proposant dans le cadre des études des modules pensés avec les responsables pédagogiques pendant les études et après la sortie d'école. Pour les modules pensés dans le cadre des études, il existe beaucoup de choses dans le cadre du parcours Administration qui sont ensuite élargis à d'autres départements autour des enjeux de salariat, de droit de la propriété intellectuelle, etc. Le parcours administration pilote certains modules en direction des autres départements. Il est difficile de savoir ce que les étudiants retiennent. Comment leur montrer que ce sont des outils dont ils doivent se saisir dès leurs études ? Leur naïveté est parfois étonnante, il y a beaucoup d'angoisse. Ils se sentent très concernés, certains travaillent déjà. Certains ont un double statut étudiant / intermittent. D'autres se laissent plus vivre. En tout cas, les outils sont là.

Sabine Danquigny (France Travail) rappelle qu'est organisée chaque année la venue des élèves de l'ENSATT à France Travail.

Mélanie Balp (Lyon 3) explique qu'elle encadre des étudiants qui se destinent à la gestion des activités artistiques et qui sont recrutés après Bac. Il s'agit d'un BUT Gestion Administrative et Commerciale. L'enseignement est généraliste en 1^{re} année avec de la gestion, de la comptabilité, du droit, du marketing, des RH. Puis les étudiants font le choix d'un parcours : il existe une option entreprises culturelles et artistiques qui permet à ces étudiants qui ont une base en gestion de se spécialiser. Les cours de droit sont obligatoires, notamment de droit du travail. Les cours spécifiques sont toujours donnés par intervenants extérieurs en poste. Ils abordent les régimes, les contrats spécifiques, le management des équipes. C'est le cœur de métier. Tant qu'ils ne sont pas confrontés à

réalité, cela reste des connaissances académiques. Ils ont cependant des semaines en immersion, des stages, ce qui leur permet de comprendre ce qu'il se passe. Ils se projettent peut-être moins personnellement dans leur travail : il y a moins d'attente de réalisation personnelle. Certains trouvent des chemins qui leur plaisent.

Lisa Marx (UGA) explique que les étudiants du master sont recrutés en interne à l'IEP de Grenoble et en externe. Il y a pas mal de reconversions. De nombreux intervenants sont des professionnels extérieurs au monde académique. Il existe des cours sur les projets européens, des cours de production, des cours sur les questions de conventions. La présomption de salariat est abordée. Ces étudiants sont susceptibles d'être employeurs mais aussi d'être employés. Ils sont sensibles à ces questions, et se repolitisent souvent après leurs premières expériences de stage. Ils relatent des chantages à la vocation. La question des bulletins de salaire est aussi abordée et il existe une formation aux concours de la fonction publique territoriale dans laquelle on trouve des éléments sur l'emploi. Il y a aussi une intervention sur la structuration professionnelle du secteur autour des réseaux et des syndicats du secteur. Les étudiants ont envie d'être formés sur le management et le droit du travail avant d'accéder à des postes à responsabilité. Concernant le désenchantement, le phénomène est plus progressif. Elle observe enfin une désaffection pour la fonction publique territoriale.

Anne Carrier (Scène Ensemble) observe des étudiants en administration qui débutent en début de parcours avec un poste en assistantat. Les filières administratives semblent être celles qui offrent le plus de bagage. Cela paraît plus problématique pour les artistes qui arrivent en responsabilité : ils sont tout de suite propulsés à un poste de direction. C'est très violent pour eux et pour les autres. Ils ne sont pas outillés pour arriver directement sur ces postes. Elle demande si les enseignements prennent en compte les enjeux de la violence au travail, l'image de la posture du chef. Il y a des problématiques de posture professionnelle qui émergent. Il faudrait tenter de déconstruire ces postures.

Antonia Vitti (SFA CGT) explique que quand les artistes accèdent à des postes de direction, ils accèdent pour la première fois à postes moins précaires. Ils se mettent parfois en collectif pour diriger. Ou s'embauchent eux-mêmes comme interprètes pour effectuer leur travail. On a formé beaucoup d'administratifs, de métiers supports. Mais on a laissé de côté l'appétence pour le travail d'artiste interprète.

Mathieu Férey (CNSMD) explique, concernant les questions des relations de pouvoir, qu'une charte de la relation pédagogique a été mise en place au CNSMD. Sur les relations entre maîtres et apprentis. Il y a des artistes en situation de pouvoir et des enjeux de pouvoir dans la relation artistique. Ce sont des sujets à creuser. Par exemple, l'évolution du métier de chef d'orchestre doit être réfléchi : l'ancienne conception est dépassée aujourd'hui. Il faut davantage interroger les relations avec les autres musiciens.

Sarah Battegay (SMA) revient sur la question des besoins supposés des futurs professionnels. Se pose aussi la question des dispositions sociales nécessaires pour s'intégrer dans ce monde, même si les connaissances réglementaires sont importantes. La carrière est aussi liée à une capacité à faire lien. Le renouvellement de la création artistique passe aussi par des gens hors sérail : il faut les accompagner dans l'appropriation des codes. Concernant spécifiquement les mondes de la musique,

elle explique que certains acteurs -les producteurs, les tourneurs- sont mal compris des jeunes artistes. Or, ces artistes vont devoir travailler avec eux. Il y a une absence d'information et de compréhension, une suspicion du conflit qui ne favorise pas la coopération dans un marché du travail aujourd'hui très compliqué. Dans un contexte où les effets de la concentration sont très forts sur la filière, il y a une coopération à engager. Une question doit aussi être soulevée sur la notion d'activité multiple : l'artiste vit des revenus de la musique mais qui sont très variés. Cela nécessite des dispositions et des rapports très différents. Certaines activités complémentaires relèvent de la technique mais beaucoup de musiciens méconnaissent ce qu'est une vie de technicien, de programmeur, etc. Elle revient enfin sur le discours actuel récurrent sur l'entrepreneuriat culturel : c'est un nuage de fumée qui rend difficile la notion d'être au service d'un projet. Beaucoup d'autoentrepreneurs ont envie de reprendre le pouvoir. Cela est légitime, mais il faudrait plutôt penser le partage du pouvoir.

Philippe Genet (CEFEDM) explique aussi que la question des VHSS est travaillée au sein des formations. Cela pose beaucoup de questions, révèle énormément de choses sur des situations implicites, inconscientes. S'agissant de la gouvernance, les étudiants sont présents dans le CA du CEFEDM. Il y a un comité où on pose toutes les questions, de la mise à disposition des serviettes hygiéniques, du café, aux règles concernant les retards, les présences, etc. C'est un espace d'apprentissage du collectif. C'est un travail qui porte ses fruits : le collectif « Orange Carrée » s'est créé après la sortie du CEFEDM, pour aider les anciens étudiants à sortir de l'isolement. Plus globalement, la place des étudiants doit être travaillée. Il faut les amener à comprendre enjeux de la gouvernance, mais pour cela leur parole est importante (dans la décision et la prise de parole).

Pierre Desmaret (SNLA-FO) revient sur la question des techniciens du spectacle. Les techniciens sont souvent mieux formés à leurs droits que les artistes. Ils travaillent dans des environnements un peu plus permanents : ils ont des échanges avec des techniciens permanents. Ce n'est pas le cas pour les comédiens qui se retrouvent entre intermittents.

Clément Peretjatko (Collectif marionnettes AURA) rappelle l'existence d'un dispositif de Themaa que sont les B.A.BA où de jeunes professionnels peuvent bénéficier de conseils plus avisés. Cela permet d'apprendre le réseau des arts de la marionnette. Ils sont envoyés par les équipes artistiques qui elles-mêmes n'effectuent pas ce travail. Cela est problématique, d'autant que les personnes formées risquent de changer de structures. Le réseau est aussi sollicité par des structures qui n'ont pas d'administrateurs. C'est un challenge d'obtenir une formation initiale pour les marionnettistes de la région.

Lisanne Lagourgue (collectif marionnettes AURA) explique, sur ce dernier point, qu'il est très difficile de faire rentrer les arts de la marionnette dans le RNCP. Seules deux écoles en France peuvent faire une formation initiale. Le Mett (où elle travaille) ne peut ainsi pas former sur les enjeux de responsabilité sociale.

Marjorie Glas rappelle que l'Agence AURA-SV propose également des ateliers « Pas-à-pas » gratuits à destination d'artistes et plus généralement de professionnels du secteur afin de leur transmettre des bases sur différents sujets.

Le groupe Emploi Formation propose ensuite aux personnes présentes de travailler sur un vadémécum ou un tutoriel qui rappellerait les règles applicables en matière de droits sociaux au sein du champ du spectacle vivant.

Mathieu Féray (CNSMD) suggère d'avoir des formats divers ou à distance qui pourraient se mélanger avec un guide, etc.

Philippe Genet (CEFDEM) explique avoir organisé avec le Marché Gare un forum des métiers. Ils ont invité des diplômés en activité. Ça a été un moment important.

Lisa Marx (UGA) explique que beaucoup de gens issus du master y interviennent ensuite : cela est en effet très apprécié et permet un retour sur expérience.

Mélanie Balp (Lyon 3) explique que dans son cas, un vadémécum ne sera pas utile. Les étudiants n'iront pas le lire. Ce qui marcherait serait une intervention personnelle obligatoire.

Mathieu Férey (CNSMD) va dans le sens contraire. En Master, les étudiants sont surchargés. Ils doivent se construire leur parcours. Ils n'iront pas vers l'obligation de se former sur ces sujets. En revanche, un vadémécum serait utile.

Philippe Genet (CEFDEM) considère qu'il y a un enjeu de ne pas surcharger par des savoirs. Il faudrait donner aux étudiants une capacité à faire les démarches. Les droits évoluent. Il faut avoir la capacité de démarcher. Il appelle à travailler plus entre établissements sur des « os à ronger » en commun.

Sarah Battegay (SMA) va dans le sens de la question de faire émerger un besoin, avec la mise à disposition d'une ressource qui tilte en cas de besoin. Les étudiants sortent de formation en pensant tout savoir : ils réalisent souvent qu'il faut ré-apprendre. Ils arrivent en formation professionnelle continue avec des questions et un appétit. C'est une ressource au bon moment qui va faire son effet. La question des VHSS est devenue admise, ce qui est bien. Il faut travailler aussi les questions de discriminations, de genre mais aussi sociales. Il ne s'agit pas forcément d'un cours théorique, ça joue aussi sur l'endroit du recrutement en emploi mais aussi pendant la formation.

Ubavka Zaric (DRAC) revient sur quelque chose qui n'a pas été évoqué, le lien entre les écoles et le secteur professionnel (les futurs employeurs). Comment les structures s'emparent de cette question d'insertion ? Les Utopistes ont organisé une journée sur l'insertion, qui mélangeait des écoles au national et des lieux professionnels pour échanger autour du renvoi d'image, du croisement de logiques, pour déconstruire les postures, chercher des passerelles et des liens qui permettront aux élèves de comprendre mutuellement des enjeux. Il faut saisir les choses dans une dimension de filière, de carrière.

La réunion se termine. D'un commun accord, il est prévu d'organiser une prochaine réunion dans le courant de l'automne ou de l'hiver.