SECTEUR CULTURE

Fonction employeur & ressources humaines

Enjeux et outils

Dynamique, attractif, le secteur culturel se caractérise par une part importante de salariés flexibles, précaires et pluriactifs ; le niveau d'études est supérieur à la moyenne. Signé en 2016, le Plan pour le développement d'emplois de qualité dans le spectacle vivant, l'audiovisuel et le cinéma[1] vise à renforcer la structuration des entreprises.

1. LES ENJEUX EMPLOI ET RH

Trois enjeux majeurs

La cohésion des équipes

L'organisation interne peut être complexifiée du fait de la multiplicité des types de contrats (permanents, intermittents, prestataires externes), de la variété des métiers, rythmes et horaires de travail (administratif, artistique…). Le besoin de cohésion des équipes est renforcé par les questions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (essor du mouvement H/F) et celle du bien-être au travail.

CHIFFRES CLÉS (1)

- Doublement des effectifs en 20 ans.
- A peine 30% des contrats en CDI (47% dans les autres secteurs).
- En moyenne 5 salariés par association
- 15% des budgets d'accompagnement DLA sur l'organisation interne, le management et la gestion des ressources humaines

(1) *Article Des emplois pour créer du commun*

La création de postes permanents

Le FONPEPS (Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle), issu du Plan pour le développement d'emplois de qualité, accorde des primes à la création de CDI. Cette possibilité mérite d'être étudiée au cas par cas, car elle dépend du type de poste et missions concernées.

La mutualisation

Les démarches de regroupement d'employeurs se développent depuis ces dernières années. Elles sont encouragées sur le plan de la politique nationale [2] et peuvent se traduire par la création de GE, (groupements d'employeurs) ou par des mises à disposition.

Les éléments RH à investiguer prioritairement dans le cadre d'un diagnostic DLA

- L'organisation globale des compétences et cadres d'emplois : permanents, intermittents, prestations…
- Les éventuels risques juridiques liés aux contrats intermittents et au recours aux micro-entrepreneurs
- Les liens direction / conseil d'administration (pour les compagnies)
- Formalisations de profils de poste, niveaux de rémunération
- Délégation, partage du projet (pour anticiper le départ d'un-e- fondateur-trice emblématique[3])

Un exemple

En 2016, le DLA Régional a accompagné le Collectif des Festivals Bretons dans la définition de son plan d'action sur le thème « Mieux faire équipe ensemble », l'enjeu étant de professionnaliser les RH des adhérents tout en restant fidèles aux valeurs fondatrices de leur charte.

[1] Plan signé entre la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et la ministre de la Culture et de la Communication, articulé autour de 14 mesures prioritaires

[2] 6ème mesure du Plan pour l'emploi de qualité dans le spectacle

[3] Les aides financières liées à des labels du ministère de la Culture sont accordées *intuitu personae*

CADRES DE RÉFÉRENCE

►**Conventions collective(s) de référence :** Convention collective nationale (CCN) des entreprises du secteur privé du spectacle vivant • CCN des entreprises artistiques et culturelles • CCN de l'animation • CCN des centres sociaux et socioculturels • CCN « chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ».

►**Principaux OPCA** : AFDAS, Uniformation

►**Principaux syndicats d'employeurs :** SCC, Syndicat des Cirques et Compagnies de Création • SMA, Syndicat des Musiques Actuelles • SNRL, Syndicat National des Radios Libres • SYNAVI, Syndicat National des Arts Vivants • Profedim

►**Commissions paritaires :** Commision paritaire emploi et formation spectacle vivant , Commision paritaire nationale emploi et formation audiovisuel

2. OUTILS POUR ACCOMPAGNER L'EMPLOI ET LES RH

Sélection d'outils

- Une méthode de gestion pour les associations culturelles permettant d'évaluer le coût d'un emploi
- Les conventions collectives applicables dans le secteur culturel
- Les certifications : Norme ISO 20121 (Norme internationale de « management responsable appliqué à l'activité événementielle ») ; Démarche RSO (Responsabilité sociétale des organisations)

Sélection de ressources

- L'espace dédié Emploi du site d'Opale / CR DLA Culture
- Le kit culture du CR DLA Culture
- https://kitculturedla.opale.asso.fr/thematiques/rh/
- Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré
- Des exemples de profils de postes et de fiches métiers du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)
- Les outils de gestion de compétences culture, conseil québecois des ressources humaines en culture du Québec

Autres dispositifs

- Le Dispositif appui-conseil aux petites entreprises du spectacle vivant et Diagnostic Accompagnement RH/GPEC de l'AFDAS
- Le Dispositif Zoom RH d'Uniformation

EXEMPLE

Accompagnement par le DLA 33
Depuis 2009, avec de nombreux partenaires, le DLA 33 met en place un accompagnement collectif à destination des associations culturelles primo-employeuses.
A l'issue du travail, elles sont en capacité de se positionner sur leur capacité à être ou non des employeurs pérennes.
57 structures en ont été bénéficiaires depuis 2009 dont 50% ont créé un emploi au régime général après l'accompagnement.
www.opale.asso.fr/article354.html

Réalisée par le Centre de ressources DLA Culture, cette fiche s'adresse prioritairement aux chargé-e-s de mission du Dispositif local d'accompagnement (DLA), en complément du Dossier thématique « Fonction employeur & RH ».

►**Contact CRDLA Culture, thématique RH :** Réjane Sourisseau – rejane@opale.asso.fr