

Groupe de travail « Emploi – Formation »

Compte-rendu provisoire

Réunion du 23 mai 2023
La Maîtrise - Dijon

Sont présents :

Coline Hejazi-Kenari	FEMA, Fédération des Musiques Actuelles de Bourgogne-Franche-Comté
Virginie Lonchamp	Réseau Quint'est
Anne Zaïre	Région Bourgogne-Franche-Comté
Judith Paquier et Juliette Stewart	PROFEDIM Syndicat Professionnel des Producteurs, Festivals, Ensembles, Diffuseurs indépendants de musique
Sabrina Sow	Syndicat des cirques et compagnie de création
Thierry Atlan	Syndicat national des metteurs en scène
Tiziana Mélis	CIP coordination des intermittents et précaires de Bourgogne
Christophe Gaiffe	CIP coordination des intermittents et précaires de Franche-Comté
Lionel Tessier	SNAM CGT
Virginie Delacour	AFDAS
Michel Ramillon	Pôle emploi
Morgane Malapert	Culture Action

Sont excusés :

- Mathilde Lecornu (DRAC BFC),
- Fabrice Boy (Sundeac)
- Mickaël Roy (SMA)
- Muriel Goux (Centre image – Pôle régional d'éducation à l'image),
- Clémentine More (Centre image – Pôle régional d'éducation à l'image),
- Véronique Trémoureux (APARR),
- Mélanie Manuelian (CIP Franche-Comté),
- Thierry Museur (CIP Bourgogne),
- Sarah Minski (AUDIENS),
- Bertrand Kauffmann (INSEE),

Co-animation :

- Coline Hejazi-Kenari, FEMA, dans le rôle de rapporteur
- Lionel Tessier, SNAM CGT,
- Elise Lebossé, Culture Action, coordination animation

Référents :

- Mathilde Lecornu, DRAC Bourgogne-Franche-Comté (excusée)
- Anne Zaïre, Région Bourgogne-Franche-Comté

Elise Lebossé remercie La Maîtrise de Dijon pour mettre à disposition le plateau et accueillir le groupe de travail Emploi – Formation du COREPS Bourgogne-Franche-Comté.

La séance commence par un tour de table pour que chacune et chacun se présente, dise quelle organisation elle/il représente au sein du COREPS Bourgogne-Franche-Comté.

Partage d'actualités et amorce des échanges avec les personnes présentes :

- Les nouvelles par rapport aux compagnies ne sont pas bonnes. Beaucoup de tensions dans la négociation des contrats de cession, augmentation des jauges, annulation de dates, répercussions sur les tournées pour lesquelles les compagnies ne parviennent plus à réunir les équipes artistiques, les tournées se démantèlent. Ce phénomène touche toutes les compagnies : en début de parcours ou installées.
- Le changement du règlement d'intervention du CNM contraint les ensembles musicaux à s'adapter à un nombre de dates à réaliser dans une durée différente. Cela entraîne des annulations et une difficulté à être éligible au dispositif. L'emploi des musiciens dans de bonnes conditions est périlleux.

Elise Lebossé rappelle le cadre qui réunit le groupe de travail, le fonctionnement du COREPS BFC.

S'ouvre la **cinquième réunion** du groupe de travail Emploi – Formation.

Ouverture des travaux du jour :

Le compte-rendu de la réunion du 7 avril 2023 est validé collectivement.

L'ordre du jour suivant de la réunion du 23 mai 2023 est proposé et validé collectivement :

Axe 1 : Photo globale de l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté.

Partage de l'avancée de la réunion technique du 3 mai 2023.

Axe 2 : Parcours trajectoire.

Quels sujets ou sous-thèmes le groupe de travail souhaite -t'il aborder ?

Les déterminer, les prioriser, les problématiser.

Axe 1 : Photo globale de l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté.

Pour partager l'avancée de la réunion technique du 3 mai 2023, les réponses émises par le groupe de travail pour délimiter le champ de l'étude ont bien été transmises.

La détermination du champ sera explicitée en préambule de l'étude.

La photo globale de l'emploi se fabrique à partir de trois entrées, décorréliées :

- Le champ d'activité déterminé par le code NAF ou code APE ou PCS.
- Le code ROME, l'entrée métier.
- La licence entrepreneur du spectacle.

C'est à partir de ces données que les organismes sociaux vont déterminer le champ d'étude et modéliser la photo de l'emploi, l'état des lieux de l'emploi pour le faire évoluer dans le temps et assurer une continuité.

Par rapport aux questions du groupe de travail, notamment celles relatives au croisement de catégories d'indemnisation avec le statut d'auto-entrepreneur, c'est à l'étude. Pôle emploi a confirmé l'accès aux données du GUSO.

La réunion technique du 3 mai 2023 a permis de mettre en commun une première approche des travaux de chaque organisme.

La DREETS BFC est très attentive aux mouvements de main d'œuvre. Avec la DSN, elle est en mesure de tracer l'embauche et la fin de contrat au sein des établissements. C'est une donnée qui peut aider à mieux comprendre l'emploi en région. Le constat qui ressort des premières extractions 2019 et 2022 est qu'il y a beaucoup de main d'œuvre pour ces deux années de référence. Ces éléments peuvent amener à décrire les modalités de recrutement.

Par rapport aux CDD, CDI, CDDU, l'URSSAF est en mesure de donner des informations sur le régime d'entreprise, d'auto-entreprise, et sur les travailleurs indépendants.

La question du non-salarié ou de personne qui ont plusieurs contrats est à prendre en compte.

Parmi les données extraites, il apparaît que les jeunes de moins de 25 ans sont beaucoup moins représentés depuis le COVID. Est-ce un désintérêt vis-à-vis de certains emplois ?

Les questions sont posées sur ce sur quoi on aboutit, qu'est-ce que l'on produit, dans quel délai.

L'INSEE s'engage sur :

- Une publication 4 pages qui affiche le jeu des données et qui donne la possibilité de focus sur telle ou telle question. C'est le premier document.
- Un rapport d'études pour les travaux du COREPS BFC, plus étayé.

Chacun se posait la question sur comment présenter ses données, quel agrégat, quelle question et quels croisements. Des choix seront à faire pour la production finale du 4 pages et pour le rapport d'études.

Des allers-retours vont se poursuivre entre les réunions techniques et le groupe de travail.

Comment répartir la demande ?

Les croisements de fichier et la partie analyse vont prendre du temps car les sources produites vont être très différentes.

Quelles sources, quelles réponses pour pointer les enjeux et mettre en avant les caractéristiques du marché du travail pour alimenter l'action publique ?

La prochaine réunion technique est programmée le 28 juin à 14h pour une mise en commun des données.

Axe 2 : Parcours trajectoire.

La question du Parcours trajectoire est ressortie dès les premiers échanges du groupe de travail Emploi Formation avec un aspect plus qualitatif mis en opposition au côté plus quantitatif de la photo globale de l'emploi.

L'objectif est de déterminer les sujets sur lesquels le groupe de travail souhaite travailler, comment les prioriser, comment définir le périmètre des travaux et quelle méthode utiliser.

Synthétiquement les questionnements du groupe de travail ont porté jusqu'à présent sur :

- Quelle sera l'évolution du marché de l'emploi d'ici 5 à 10 ans ou comment aller en prospective pour connaître nos besoins futurs ?
- La question de l'insertion professionnelle, de l'émergence.
- La question de générations, de transmissions, de la formation en interne.
- La question de l'égalité femme/homme.
- L'accès à la formation et à l'évolution des métiers.
- Proposition de trois entrées : technique, artistique et administratif au regard du fonctionnement des métiers du milieu.
- Comment construire la cartographie de la formation en prenant en compte la formation initiale, la formation continue ?
- La question de la formation tout au long de la vie.
- Le constat partagé du gap entre les formations initiales et les besoins en compétences sur le terrain.

L'entrée des métiers ne serait-elle pas à explorer dans cet axe Parcours trajectoire ?

Quels sont les métiers ? Quelles compétences pour quels métiers ?

Quels seraient les besoins complémentaires ?

Que faudrait-il rajouter à ces métiers qui existent déjà pour s'adapter aux besoins d'aujourd'hui ?

« Un métier, un profil », est-ce quelque chose qui fonctionne ?

Par rapport à la cartographie de la formation, elle peut se construire à deux niveaux :

- Celui de la formation initiale, comprenant la formation en alternance.
- Celui de la formation continue.

Le périmètre de la cartographie de l'offre de formation est à définir.

- La formation initiale est dispensée dans les lycées, dans l'enseignement supérieur, au sein de formation issue du ministère de l'éducation nationale ou du ministère de la culture. Quels métiers associons-nous aux formations initiales ?
- L'EMFOR, organisme régional ressource de la formation et de l'orientation pourrait-il être notre interlocuteur ? Réaliser la cartographie de la formation en Bourgogne-Franche-Comté sur les champs du COREPS pourrait-il être dans ses missions ?

L'Afdas vient de mettre en ligne « Portraits de territoire », plongée statistique et cartographique de l'activité de formation en 2021 des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. Un moyen de découvrir pour les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, des données régionalisées et des indicateurs clés. <https://territoires.afdas.com/territoire/bourgogne-franche-comte/toussecteurs/acteurs/#;2021;acteurs-localisation;tous-secteurs;france>

Les questionnements du groupe de travail se poursuivent :

- Les accompagnements un peu hybrides font-ils partie des points soulevés ?
- La formation de tuteur est matérialisée mais le tutorat ou le compagnonnage ne le sont pas.
- La transmission informelle avec les nouveaux formats de formation, notamment les actions de formations en situation de travail ont été rendu possibles par la loi de 2018. Mais les structures ou les entreprises ont-elles le degré de maturité requis pour répondre aux exigences formatives ?
- La transmission informelle est-elle effective dans les domaines artistiques ? De l'entre-aide au sein des équipes artistiques aux dispositifs d'aide au compagnonnage d'auteurs ou de plateau.

- Il est noté l'absence de formation à la mise en scène de théâtre et mise en scène d'opéra en région et un petit nombre au niveau national. Mais des initiatives prises par les centres dramatiques nationaux proposent des stages à la mise en scène ou par exemple « Les chantiers nomades ».
- Aucun metteur en scène n'a le même parcours, certains sont formés en lettres, en dramaturgie, d'autres ont eu des formations de comédien.
- Concernant la musique nous comptons deux Conservatoires nationaux supérieurs de Musique (CNSM) en France, puis quelques Pôles supérieurs d'enseignements de la musique et les conservatoires. Ces établissements forment beaucoup de musiciens mais quelle est la répartition et comment se passe l'insertion professionnelle ?
- Il n'existe pas de formation initiale au métier de programmateur ou de directeur de structures culturelles. Est-ce en lien avec la pénurie actuelle des vocations ?
- Si dans l'industrie tout est très structuré avec pour chaque discipline une qualification associée, ce n'est pas le cas dans les secteurs artistiques et culturels pour lesquels les fiches métiers sont très minces et évoluent. C'est un travail qui se réalise par les branches elles-mêmes, il n'est pas possible de s'y substituer.

- Quelles sont les formations initiales en région et comment les répertorier ?
- Quels sont les besoins de formation en région BFC ?

- La question des parcours est importante. Ce qui n'est pas acquis en formation initiale demande à être réfléchis et construit ou co-construit en formation continue pour réussir la rencontre avec le milieu professionnel.
- Cette notion de parcours réunit à la fois une reconnaissance de certaines compétences dans une grille de profession, une validation d'expérience, la validation d'un itinéraire et d'un cheminement vers l'acquisition de connaissances et de compétences constitutives pour aboutir à une ou plusieurs qualifications, à un ou plusieurs métiers.
- Les parcours sont des itinéraires singuliers qui demandent de la compréhension et de l'adaptabilité quand on change de structure par exemple.
- La culture du diplôme ou de la certification très installée en France change doucement au profit de compétences ou de blocs de compétences constitutifs à long termes d'acquisition de certification. Si l'on associe le plus souvent des compétences à un métier, ces compétences peuvent aussi s'exercer dans plein de métiers.
- Le parcours de professionnalisation se construit à partir du parcours de la personne, de son expérience pour mesurer les compléments à apporter en termes de formation selon les besoins du poste. C'est ce que vise la certification pour le bloc de compétences.

- Comment référencer l'existant pour pouvoir à partir de cette base de données savoir en quoi cela répond-il aux besoins du milieu professionnel, et savoir ce qu'il manque ?
- Comment accueillir des jeunes en CDD ou en CDI dans nos structures et en fonction de leur formation initiale leur apporter des compléments par formation en interne ou avec l'AFDAS en formation continue ? Comment pallier au décalage énorme constaté entre le contenu des formations initiales et la pratique professionnelle ?
- Comment faire face aux problèmes de recrutement ?
- Comment mettre en place des parcours de professionnalisation qui débouchent sur de l'emploi pérenne et apportent des solutions aux nombreux contrats précaires ?
- Emplois partagés, recours à des bureaux de production, des initiatives existent pour renforcer les équipes et nourrir les réflexions d'accompagnement et de développement du modèle économique.
- La mutualisation, le groupement d'employeur peuvent-ils être des alternatives réalistes et fiables ? Quel est leur apport ? Quelles sont les conditions de mise en œuvre ? Est-ce une solution pour mieux répartir l'emploi, le pérenniser et le fidéliser ? Au-delà de l'économie, les questions liées à l'activité et aux compétences ne sont-elles pas essentielles ?
- Le bénéfice d'un regard extérieur sur le questionnement d'une structure sur son propre fonctionnement est d'une grande importance comme observer ce qu'il se passe ailleurs dans d'autres secteurs peut être d'un grand soutien et ouvrir le cheminement des réflexions.

Des outils à construire pour faire avancer nos travaux :

- Cartographie de l'offre de formation.

Anne Zaïre va interroger le service de la formation professionnelle de la Région BFC pour savoir s'il est possible de solliciter l'EMFOR BFC pour la réalisation de cette cartographie de l'offre de formation initiale et continue en Bourgogne-Franche-Comté pour les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, à partir des trois catégories d'emplois caractéristiques : artistiques, techniques, administratifs.

Si le COREPS BFC obtient un accord de principe de l'EMFOR BFC, le groupe de travail devra rédiger la commande de cette cartographie.

L'EMFOR BFC apporte de la méthodologie, agrège des données et s'associe à des experts en constituant un comité technique auquel participeront l'AFDAS et des volontaires du groupe de travail Emploi Formation.

Cette cartographie a pour objectif de construire une vision commune à partir de laquelle le groupe de travail pourra partager des analyses et être en force de proposition.

- Comment partager cette cartographie avec le secteur pour les informer de l'existant et savoir si cette offre de formation correspond à leurs besoins ?
- Comment créer des passerelles entre ce que l'on apprend de manière théorique et la pratique, le concret des métiers ?
- Comment créer des passerelles avec les organismes de formation ?
- Comment se rapprocher les contenus des formations aux besoins des employeurs, du marché du travail ?
- Comment à l'échelle de la région les organisations professionnelles d'employeurs peuvent-elles promouvoir leur filière et leurs métiers ?

- La référence au projet Iceberg, projet franco-suisse. Trois structures de la région ont mis en place un cycle de formation, de résidence et de diffusion. C'est une initiative dont le groupe de travail pourra se saisir pour nourrir la réflexion autour de ses travaux.
- Comment favoriser l'interaction entre les employeurs et les formations de l'éducation nationale, pour orienter les contenus de formation et les adapter aux besoins du marché de l'emploi ?
- Sur le terrain, quels sont les métiers qui manquent ? Quels sont les besoins d'emploi ? Quels types d'emploi ? Quels sont les besoins spécifiques ou les carences d'employés dans la région ?
- Quels sont les besoins de transmission de génération en génération, de transition professionnelle ? Comment y répondre ?
- Développement des compétences, formation tout au long de la vie ou comment évoluer dans sa carrière professionnelle et maintenir son employabilité ? Quelle est la réalité des professionnels en Bourgogne-Franche-Comté ?
- Dans nos secteurs, beaucoup de professionnels sont multi compétences. Comment valoriser les parcours ? Comment les métiers sont-ils mis en visibilité ?
- Quels sont les moyens de la formation ? Comment appréhender l'économie de la formation initiale et continue, de l'apprentissage, du compagnonnage, du mentorat, du tutorat ? Est-ce possible de les quantifier ?
- Parmi d'autres initiatives intéressantes à partager, celles du CDN de Dijon et de quatre jeunes en contrat de professionnalisation ou quelles voies d'insertion professionnelles encourager ?
- Des passerelles sont à construire avec le groupe de travail Conditions de travail au sujet des difficultés de recrutement, notamment des jeunes, en raison des conditions de travail qui ne rendent pas les métiers de la culture attractifs.

En fin de séance, les travaux qui semblent être prioritaires pour le groupe de travail sont :

- Réaliser la cartographie de l'offre de formation
- Quels sont les besoins en emplois en Bourgogne-Franche-Comté
- Comment recréer des passerelles ?

Le recours à des outils et à des ressources possibles pour nourrir les travaux :

- Sondage auprès des compagnies, des ensembles, plus largement des employeurs sous forme de questionnaire.
- Partir d'exemples concrets et pratiques ou d'initiatives inspirantes.
- Parmi les ressources : solliciter l'AFDAS, les conseillers DRAC BFC.

Une réunion du groupe de travail Emploi – Formation en visioconférence sera programmée début juillet 2023 :

- Pour clôturer le cycle de cette première saison et partager les informations et les avancées depuis la réunion du 23 mai 2023.
- Prévoir le rythme et la fréquence des du groupe de travail Emploi – Formation pour la saison 2023 – 2024.