

## édito

n°24 - 2<sup>ème</sup> trimestre 2012

### Notre regard sur les pratiques artistiques dans l'Animation

Ce numéro spécial de la lettre fait un point sur les résultats de l'enquête réalisée par l'observatoire de la branche sur les pratiques artistiques (musique, danse et cirque). C'est la première fois que l'observatoire se penche sur ces pratiques qui sont le quotidien de nombreuses entreprises et salariés dans la branche.

Cette étude apporte des réponses aux partenaires sociaux, qui ont besoin de mieux identifier la part de ces activités et d'avoir une photographie des réalités emploi/formation des acteurs de ces pratiques.

L'enquête révèle une dualité et confirme la problématique croisée entre les disciplines, entre le rôle de l'animateur technicien qui est avant tout un médiateur culturel, et le professeur qui doit enseigner une discipline.

En matière de formation, même s'il existe de nombreux emplois de professeurs dans la branche, c'est à l'Etat d'assurer la certification de cette catégorie de personnels.

Pour les fonctions d'animation, c'est-à-dire, dans ces disciplines, une fonction de médiation culturelle, la branche entend prendre toute sa place :

- Etre partenaire si l'Etat prend l'initiative de créer une certification, comme cela a pu être vérifié lors de la mise en place du BPJEPS « cirque » ;
- Créer des certifications de branche (CQP) lorsque l'Etat ne souhaite pas mettre en place d'autres certifications que celles des enseignants.

C'est dans cet état d'esprit que la CPNEF a installé un groupe de travail pour réfléchir à l'opportunité d'un CQP « danse ».

*La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation*



## sommaire

### Editorial

**Notre regard** sur les pratiques artistiques dans l'animation

### CPNEF en actes

**Pratiques artistiques dans l'animation, les données clés**

p.2

### Coups d'œil

Sur la musique ..... p.4

Sur la danse ..... p.5

Sur le cirque ..... p.6

### Entretien

**De l'analyse aux perspectives**

Les partenaires sociaux commentent les résultats de l'enquête

..... p.7

La Lettre d'information de la CPNEF Animation est une publication des partenaires sociaux de la branche professionnelle :

**Organisations syndicales de salariés :** CFDT-F3C (f3c@cfdt.fr) ; CFTC-CSFV (csfv@csfv.fr) ; CFE-CGC-FFASS (antoine.prost@free.fr) ; CGT (USPAOC : contact@uspaoc-cgt.org et FERC : ferc@cgt.fr) ; SNEPAT-FO (info@snepat-fo.fr).

**Organisation employeur :** CNEA (cnea@cnea-syn.org).

**Directeurs de la publication :** Henri Borentin (CNEA) et Antoine Prost (CFE-CGC) • **Comité de rédaction :** Henri Borentin (CNEA) ; Joël Chiaroni (CFTC-CSFV) ; Évelyne Devillechabrolle (SNEPAT-FO) ; Émile Frbezar (CNEA) ; Marylène Gardet (CGT-FERC) ; Yann Poyet (SNEPAT-FO) ; Antoine Prost (CFE-CGC-FFASS) ; Catherine Sergent (CFDT-F3C).

# La cpnef en actes

## Pratiques artistiques dans l'animation, les données clés

Observatoire des emplois et des métiers de la branche vient de rendre les résultats de l'enquête sur la pratique des arts vivants dans l'animation, conduite entre la fin 2011 et le début 2012. Quelle part représentent les différentes activités artistiques dans la branche ? Quelles formations et quels diplômes détiennent les salariés qui enseignent les arts vivants ? Quels sont leurs besoins de formation et ceux des entreprises ? Les réponses obtenues apportent un éclairage jusqu'ici inédit sur ces questions\*.

### 16% des entreprises de la branche proposent des activités artistiques

L'enquête évalue à 2000 l'ensemble des entreprises dont la totalité ou une partie de l'activité est liée aux arts vivants.

- **Les associations spécialisées représentent 60% de l'ensemble des associations culturelles.** Ce sont essentiellement des écoles qui dispensent un ou plusieurs enseignements, la musique et la danse par exemple. Elles **emploient environ 10 000 salariés** qui représentent 3 800 équivalents temps plein.

- **40% des associations ont une vocation généraliste** et intègrent les activités artistiques dans un ensemble plus large d'actions. Ce sont les MJC, Maisons pour tous, centres de loisirs tout particulièrement.

### L'activité musicale domine parmi l'ensemble des activités artistiques des associations spécialisées

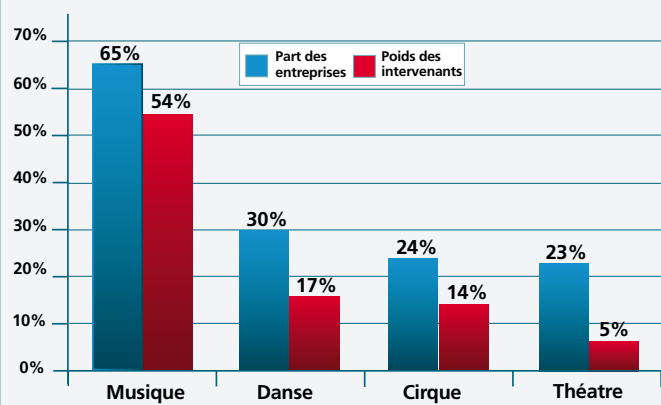
Elle devance la danse, le cirque et le théâtre par le nombre d'associations concernées et celui des intervenants.

- Les associations musicales sont d'une **taille moyenne supérieure** à celle des autres associations et c'est dans le seul domaine de la musique que se trouvent les entreprises de plus de 20 salariés.

- Elles comptent un **nombre moyen de 10 intervenants** alors qu'il est de 5 dans le cirque, 4 dans la danse, 1,7 dans le théâtre.

- La variété des genres musicaux enseignés explique en partie le nombre moyen d'intervenants musicaux.

### La répartition des entreprises et des salariés par activité



### ... majoritairement en CDI

Mais avec des nuances puisque le taux de CDD, qui est de 14% chez les professeurs et les animateurs techniques, s'élève à 50% chez les autres animateurs intervenant dans des activités artistiques\*\*.

### La majorité des intervenants artistiques exercent avec le statut de professeur...

Les professeurs représentent 59% des salariés. Les animateurs techniques en représentent 31%. 10% des salariés sont animateurs.

Des distinctions s'observent entre les disciplines :

- **en musique**, les professeurs dominent effectivement.

- **en danse**, le nombre des animateurs techniques est supérieur à celui des professeurs.

- **en cirque**, le statut dominant est celui d'animateur technique. Le nombre de professeurs est faible.

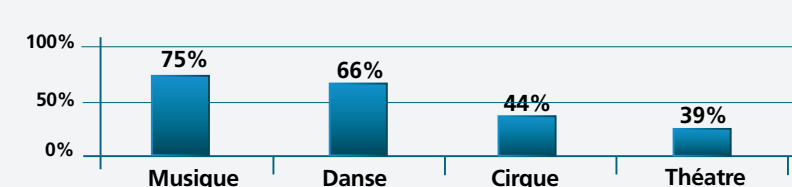
### La majorité des entreprises (enquêtées) ont recruté ces 3 dernières années

Avec 70% des recrutements, ce sont les entreprises qui proposent des **activités musicales qui recrutent le plus**, devant celles du cirque, puis de la danse et du théâtre.

- **les 2/3 des recrutements se font en CDI**, en musique, en danse et en cirque. Ce taux est légèrement inférieur à celui des intervenants déjà en poste.

- Avec une **moyenne d'âge de 32 ans**, les salariés recrutés sont un **peu plus âgés que la moyenne des animateurs** dans la branche, avec des variantes par secteur. Les musi-

### Le taux de recrutement des entreprises par domaine artistique



ciens recrutés ont plus de 33 ans en moyenne, les circassiens 28 ans en moyenne.

### 1 recrutement sur 5 est jugé difficile par les employeurs, dans tous les domaines artistiques

- Pour 59% des employeurs, la raison majeure de cette difficulté est attribuée à l'absence de candidats dans la discipline, en raison du **manque de qualification correspondant au poste**.
- 15% citent le montant insuffisant des **rémunérations**.
- 11% mettent en avant la question des **déplacements**, pénalisante notamment en milieu rural.

### Plus de 90% des salariés qui ont répondu indiquent être titulaires d'au moins un diplôme, titre ou qualification

Presque 50% des répondants en possèdent plusieurs. Les titres les plus détenus par les intervenants sont :

- **En musique**, les titres de conservatoire (43%), le DUMI (18%), le diplôme d'Etat de professeur de musique (12%).
- **En danse**, le diplôme d'Etat de professeur, cité par un gros tiers des salariés.
- **En cirque**, le BPJEPS « activités du cirque » et le BIAC, qui représentent chacun 35% des titres mentionnés.
- **En théâtre**, le diplôme d'études théâtrales (25%) et le diplôme d'Etat (14%).

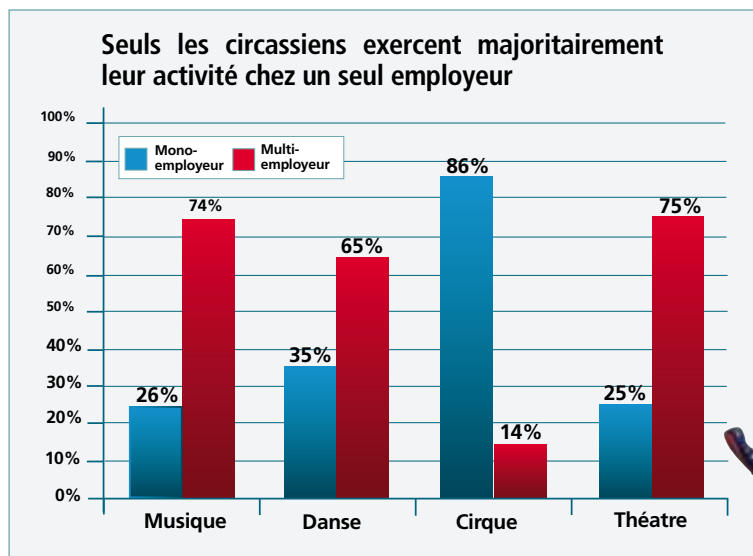
### Les salariés recourent à la formation professionnelle avec 3 objectifs essentiels

Plus du tiers des formations ont pour but le **perfectionnement technique**. Viennent ensuite les formations qui visent l'obtention **d'un diplôme ou d'une qualification**, devant celles qui permettent d'améliorer ses **compétences pédagogiques**.

- Les musiciens déclarent se former à égalité pour perfectionner leur technique ou obtenir un diplôme/une qualification.
- Les danseurs se forment majoritairement pour perfectionner leur technique.
- Les circassiens visent plutôt les formations diplômantes ou qualifiantes.

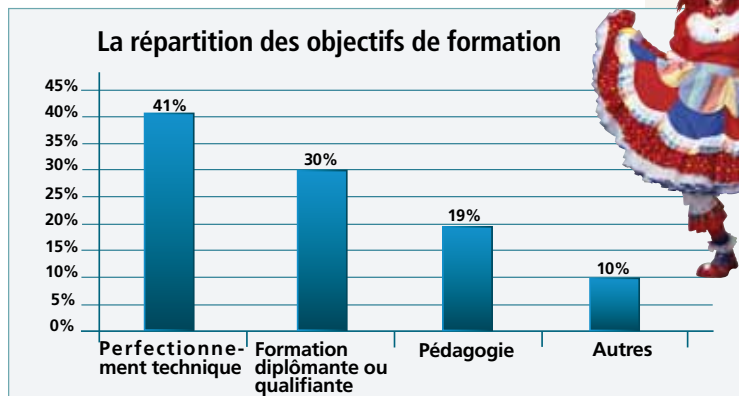
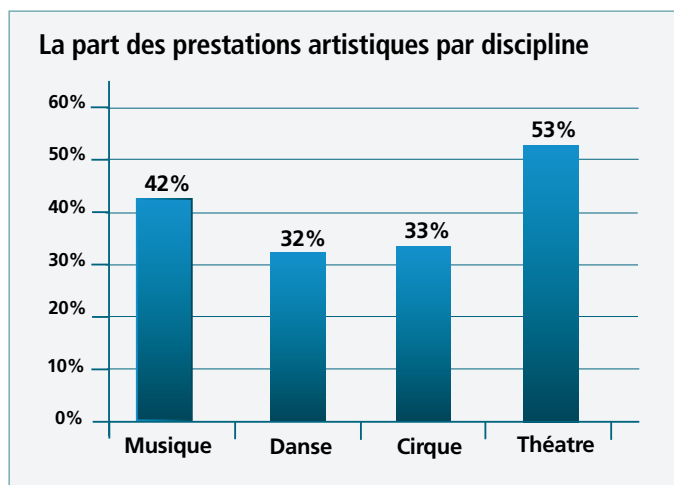
### 60% des intervenants artistiques travaillent exclusivement dans la branche de l'animation et la majorité est multi-employeurs

- 31% des salariés n'ont qu'un employeur dans l'animation.
- 31% ont plusieurs employeurs dans la branche.
- 39% ont plusieurs employeurs dans l'animation et à l'extérieur de la branche.



### Plus du tiers des répondants a une activité professionnelle autre que l'animation, sous forme de prestations artistiques

Ce sont majoritairement les musiciens et les intervenants en théâtre qui ont une activité en dehors du cadre de l'animation. Cette situation peut être mise en relation avec **le nombre moyen d'heures pédagogiques** qui s'élève globalement, pour toutes les disciplines, à **19 heures hebdomadaires, tous employeurs confondus**.



\* L'enquête concerne les activités artistiques liées à la musique, à la danse, au cirque et au théâtre, à l'exclusion des arts plastiques. Elle a été réalisée par le Cabinet Ithaque sur la base d'un repérage statistique des entreprises cotisant à Uniformation et susceptibles d'entrer dans le champ de l'enquête; d'entretiens conduits auprès d'une vingtaine de structures et fédérations; de 2 enquêtes par internet et par courrier auprès des entreprises identifiées et de leurs salariés. Cette dernière phase a obtenu un taux de réponse de 6%.

\*\* Les animateurs techniciens travaillent au rythme des activités scolaires dans l'année. Les animateurs ont une amplitude d'activité supérieure.

## La cpnef en actes

# COUP D'ŒIL SUR... ... la MUSIQUE



**A**vec 5 millions de pratiquants amateurs, la musique est la première pratique culturelle des français de plus de 15 ans <sup>(1)</sup>, devant la danse et le théâtre. Cette primauté se retrouve dans la part prédominante des activités musicales dans l'Animation, les associations ayant largement accompagné l'essor de son enseignement depuis les années 1970 <sup>(2)</sup>.

### Pédagogie

L'enquête révèle une diversité certaine des parcours de formation et de certification des salariés, qui indiquent détenir majoritairement un diplôme de conservatoire (43%), un diplôme d'Etat (12%) ou une licence universitaire (10%). Ces titres sanctionnent d'abord des niveaux de maîtrise instrumentale. Si les employeurs de la branche déclarent y être attentifs, un certain nombre d'entre eux privilégient la recherche de compétences pédagogiques dans leur recrutement. Une logique qui s'explique par la vocation des associations, tournées essentiellement vers la pratique amateur de loisir.

Qu'elles se donnent pour mission d'enseigner les musiques ou qu'elles utilisent l'apprentissage musical comme support d'une action éducative plus large, les associations s'ouvrent à des élèves qui viennent pour le plaisir, avec des demandes et des niveaux très variés. « Nos professeurs doivent évidemment maîtriser leur instrument mais savoir transmettre est fondamental » précise Christophe Fontenay qui dirige l'Académie Inter Musicale de Paris et ses 7 écoles. « A nous de comprendre et de nous adapter aux attentes de nos élèves. C'est pour cela que je suis sensible avant tout aux qualités pédagogiques des professeurs que j'emploie, plus qu'à leur diplôme. » Même écho chez Sacha Duchaine dont « l'école de toutes les musiques » à Marsannay-la-Côte (Bourgogne) met l'accent sur l'épanouissement d'élèves accueillis dès l'âge de 3 ans. « Les diplômes et le DE en particulier ne garantissent pas le savoir-faire pédagogique, un bon

contact, la capacité à enseigner la musique à tous ceux qui en ont envie. Dans une association, il faut que ça marche avec les élèves et aussi avec les parents ! »

### Diversité

La recherche d'une certaine polyvalence des intervenants constitue une autre particularité des recrutements dans ce domaine artistique. Dans leur effort pour encourager la diversité des pratiques, rester au plus près des musiques qui ne s'enseignent pas dans les conservatoires et maintenir leur activité économique, les associations disposent d'une vraie marge de manœuvre estime Sacha Duchaine « à condition que leurs enseignants soient polyvalents. »

Cette polyvalence explique-t-elle la difficulté à recruter ? Dans le domaine musical comme dans les autres disciplines artistiques, un employeur sur cinq cite la rareté de la qualification au regard du poste comme premier frein au recrutement. De fait, l'essor de l'éveil musical des plus jeunes, des musiques actuelles amplifiées, de la musique assistée par ordinateur ou l'engouement récent pour certaines percussions (Batucada brésilienne, human beat box) offrent l'exemple d'enseignements qui se généralisent sans correspondre à des diplômes ou à des compétences spécifiques. D'où l'importance prise par la formation continue dans l'adaptation des qualifications aux besoins de l'emploi, comme en témoigne l'offre du catalogue de la branche.

### Formation continue

En musique, les actions se partagent presque à égalité entre celles qui visent un perfectionnement technique et celles qui poursuivent un objectif diplômant ou qualifiant. Cette seconde tendance mérite d'être soulignée car elle renvoie au contexte d'activités des associations : les schémas départementaux des enseignements artistiques, plus ou moins contraignants d'un territoire à l'autre, leur imposent de plus en plus d'employer des titulaires du DE pour accéder aux financements publics.

S'il ne correspond pas toujours aux besoins des associations, ce diplôme reste une référence à laquelle la formation professionnelle permet d'accéder, notamment via la VAE. Dans l'Hérault, l'association Musique et Danse, est à l'origine d'une action originale – « Apprendre le métier de pédagogue » - conjuguant un travail sur la relation pédagogique et une première réflexion sur la préparation d'un dossier de VAE. Une cinquantaine de salariés ont travaillé cette année à partir du référentiel de compétences du DE « pour permettre aux participants de mesurer tout ce qui est attendu d'un professeur » explique Nicolas Volland, qui a conçu l'action. Tous ont travaillé sur « les ressorts d'une relation d'apprentissage qui ne soit pas basée sur une approche seulement empirique ou affective, pour faire évoluer leurs méthodes ». Ceux qui avaient un projet d'évolution professionnelle le concrétisent actuellement en préparant leurs dossiers de VAE, accompagnés par l'association.

(1) - La pratique musicale amateur n°65 – Avril 2000 - Ministère de la culture et de la communication.

(2) - Culture études 2011-7 – Décembre 2011 – DEPS - Ministère de la culture et de la communication



## La cpnef en actes

# ... la DANSE

**D**epuis 1989, la loi impose que les enseignants de danse classique, contemporaine et jazz disposent du diplôme d'Etat (DE) ou du certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de danse, pour exercer à titre professionnel. Le strict encadrement de ces 3 disciplines laisse de côté la pratique foisonnante de toutes les autres danses dont le secteur associatif a très largement porté le développement depuis une quarantaine d'années.

### Nouvelles danses

C'est avec l'engouement pour la danse hip hop dans les années 2000 puis l'essor des « danses du monde » (orientale, africaine, caraïbes, ...) qu'ont débuté les premières réflexions sur le bagage minimal nécessaire à l'enseignement de ces danses amateur. Anne-Marie Bourrouilh, chargée de développement à la Fédération française des MJC a vécu « l'explosion du hip hop et l'émergence de danseurs complètement autodidactes ayant appris à travers leurs échanges mutuels, dans la rue et en regardant les danseurs américains à la télé. » Très vite, les MJC ont mis sur pied des cours avec des jeunes « qui maîtrisaient la technique et avaient envie de transmettre leur savoir », sans qu'ils soient formés à enseigner cette nouvelle danse aux enfants et aux adolescents. Aujourd'hui la Fédération est à l'origine de la formation que propose le catalogue de la branche sur « l'animation et l'encadrement d'un atelier de danse hip hop, africaine et orientale » (voir l'encadré), conçue pour

apporter une réponse aux besoins de références pédagogiques dans ces disciplines.

### Sécurité

Cette initiative traduit la préoccupation des partenaires sociaux de l'animation pour le thème de la sécurisation des publics, des parcours professionnels et des associations. Un premier groupe de travail se met en place actuellement sur la sécurité des publics et, à travers ce thème, sur la professionnalisation des intervenants. Son objectif : apprécier l'opportunité et le contenu d'une formation qui déboucherait sur un diplôme propre à la branche. Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) validant un seuil minimal de compétences pédagogiques et de connaissance des risques corporels pourrait-il constituer un socle de savoir-faire, transversaux à toutes les danses de loisirs pratiquées dans l'Animation? La réflexion débute à peine et croise celle que conduit le ministère de la Culture à propos d'une option hip hop

au sein de DE ou celle de la Fédération française de danse sur la sécurisation des pratiques relevant de son champ. Dans l'Animation, un tiers des salariés ayant répondu à l'enquête indique détenir un DE, une large moitié citant un éventail d'autres titres. Les qualifications ne manquent donc pas dans la branche, mais l'enjeu pour les partenaires sociaux consiste à accompagner vers davantage de compétences tous les praticiens qui maîtrisent leur art sans avoir appris à le transmettre.



### « ANIMER ET ENCADRER UN ATELIER DE DANSE »

Depuis l'année dernière, le catalogue des actions de la branche propose une formation de 3 jours, commune aux enseignants de hip hop et de danse africaine ou orientale. Un mélange des genres et des gens choisi pour la richesse des échanges qu'il permet. Entre les jeunes danseurs de hip hop et les femmes souvent plus âgées qui enseignent les danses d'autres cultures, « la rencontre s'avère très formatrice en elle-même » rapporte Anne-Marie Bourrouilh (Fédération française des MJC). Le programme mêle un apprentissage sur « les gestes, la technique et la culture », en insistant sur les connaissances anatomiques, le corps en mouvement et la pédagogie. Une approche que complète une sensibilisation « à l'histoire de ces danses, à leur esthétique et à leur type de musique » faute de quoi « nous ferions simplement de la gymnastique » commente Anne-Marie Bourrouilh.

# La cpnef en actes

## ... le CIRQUE



Le BIAC, brevet d'initiation aux arts du cirque, et le BPJEPS des activités du cirque sont les 2 titres les plus cités par les salariés qui ont répondu à l'enquête.

Le premier atteste d'un tout premier niveau de compétence, sans possibilité ni d'enseigner, ni d'encadrer des ateliers. Le second, qui certifie une maîtrise technique, permet de concevoir et d'animer des activités circassiennes. Avec la création en 2011 du diplôme d'Etat de professeur de cirque, une filière de formation commence à se construire.

Mais c'est la diversité des parcours qui prime dans un milieu professionnel encore jeune, qui se défie souvent de tout académisme et revendique avec force son appartenance au monde des arts et de la créativité. A côté de la vingtaine d'écoles professionnelles qui forment des artistes et, pour certaines, les futurs titulaires du BPJEPS, la Fédération des arts du cirque regroupe 140 écoles associatives de pratique amateur.

### Structuration

Son directeur, Jean-Damien Terreau décrit le secteur comme « un petit milieu qui se structure progressivement mais dont les pratiques sont très diverses, sans véritable cadre ni réglementation organisant l'enseignement, où le plus souvent une école se crée autour d'un artiste ou bien du projet d'un petit groupe ». D'où la fragilité des associations dans lesquelles une même personne peut parfois tenir tous les rôles, de l'artiste créateur au pédagogue en passant par le gestionnaire. Une équation impossible à tenir pour Patrick Fodella qui dirige l'école et centre de formation Piste d'Azur. « Une seule personne ne peut pas faire la synthèse, un artiste se transformer en pédagogue ou en gestionnaire. Aujourd'hui nous avons besoin d'équipes pluridisciplinaires, ouvertes sur l'extérieur. On les trouve dans les grandes écoles mais pas assez dans les petites. »

Cette pluralité des compétences relève du casse-tête pour des employeurs dont les associations emploient essentiellement moins de 10 salariés (87%), voire moins de 5 (57%)<sup>(1)</sup>. Et qui

sont aussi des amoureux du cirque, soucieux de faire connaître cette discipline à travers sa dimension éducative sans renier sa vocation artistique. « Nous sommes à la fois dans l'animation et dans une pratique artistique qui ne peut pas s'improviser. Le travail en hauteur, l'accrochage du trapèze, la sécurité imposent d'être très bien formé » souligne Christiane Gibert, la présidente de l'Odyssée du cirque sur le Territoire-de-Belfort. « Les artistes sont les mieux placés pour transmettre leur savoir. Il y a une tradition qui fait que souvent les plus anciens encadrent les plus jeunes. Mais on est tirillé entre des choix de formation et d'évolution des salariés qui n'ont rien à voir. Le BIAC est insuffisant pour pratiquer, le BPJEPS est tourné vers l'animation et les for-

mations techniques n'enseignent pas la pédagogie. » Une situation à laquelle la formation ne peut pas apporter de « solution idéale » insiste Patrick Fodella car « les conditions particulières de pratique du cirque, en trois dimensions, imposent le respect de règles strictes et la séparation des rôles. »

A la Fédération des arts du cirque, Jean-Damien Terreau aimerait que le BPJEPS devienne le 1<sup>er</sup> niveau de diplôme dans les écoles, bien qu'il soit encore marginal, avec un peu plus d'une centaine de titulaires depuis sa création en 2007. A terme, « le recrutement dans chaque école d'un BPJEPS les aiderait dans leur structuration même », avec la perspective de concilier « la créativité, l'invention d'un geste et sa valeur éducative. »

(1) - Les écoles des arts du cirque. Création, consolidation, développement de l'activité et de l'emploi. Les repères de l'Avise n°8. Avril 2012

**Tibo Gibert**, animateur dans l'école L'Odyssée du cirque.

L'obtention du BIAC à 17 ans a consolidé la vocation d'enfant du cirque de Tibo Gibert. C'est avec ce titre qu'il se sent devenir plus responsable et plus autonome dans l'accompagnement des élèves que son école accueille. Une école où il a lui-même été élève dès l'âge de 7 ans. Son initiation très jeune aux arts du cirque, les spectacles donnés dans la rue, les apports de la courte formation du BIAC ont préparé Tibo à pratiquer de nombreuses disciplines. D'où sa déception concernant le BPJEPS, avec lequel il attendait de progresser encore techniquement. Et sa satisfaction cependant de concevoir mieux sa démarche

pédagogique. Depuis, Tibo exerce de nouvelles responsabilités au sein de son école et envisage d'en prendre la direction plus tard. Pour l'instant il cultive sa polyvalence en se formant à tous les métiers du cirque, pour ne pas risquer de devoir quitter cet univers.



## De l'analyse aux perspectives...

### Les partenaires sociaux commentent les résultats de l'enquête

**Q**ualification, sécurisation des parcours professionnels, attractivité du secteur sont quelques uns des enjeux mis à jour par l'enquête sur la pratique des arts vivants dans la branche. Cinq représentants des partenaires sociaux, qui animent les travaux de la CPNEF, confrontent leur point de vue sur les résultats.

#### Quels premiers enseignements tirez-vous de cette étude ?

**Yann Poyet (FO) :** Elle est importante parce qu'elle montre aux entreprises que la branche s'intéresse aux activités artistiques, aux emplois qu'elles génèrent et aux besoins de formation des salariés.

J'observe qu'on repère un certain nombre d'emplois couverts par des personnes qui ont des compétences techniques indéniables, mais qui n'ont pas toujours les compétences nécessaires à la transmission. Elles le disent elles-mêmes. Or l'animation c'est aussi transmettre.

**Franck Seguin (CNEA) :** Nous avons tous une perception des réalités de la branche et des métiers plus ou moins déformée. C'est bien l'intérêt d'un observatoire de mieux distinguer entre réalité perçue et réalité objective.

Cette enquête nous montre effectivement qu'énormément de professionnels interviennent dans une relation de face à face pédagogique

ou de face à face avec des publics, avec des niveaux de qualification ou de compétences qui ne sont pas toujours sanctionnés par un titre ou un diplôme. Nous observons même une hétérogénéité entre les fonctions identifiées et la réalité des qualifications professionnelles. Cet écart est manifeste dans le domaine de la danse.

**Patrick Fodella (CGT) :** Je pensais que le nombre d'associations ayant des activités artistiques serait plus près des 30% que des 16%. Mais même s'il faut relativiser les résultats car le nombre de réponses est faible, nous disposons de

chiffres. Nous avons confirmation que les contrats sont majoritairement à temps partiel et que la pratique du CDD persiste, même si elle a diminué, pour reconduire chaque année des contrats qui ne devraient plus être conclus sous cette forme. Nous avons des choses à faire à ce sujet là, pour véritablement sécuriser les parcours professionnels. Mais je pense qu'il faut aussi resituer nos travaux dans un contexte plus global. L'animation n'est pas seulement du côté de la sensibilisation ou de l'initiation. Il est important d'affirmer notre place dans le paysage de l'en-

semble des pratiques artistiques et il faut en avoir conscience pour savoir comment les personnels peuvent évoluer dans notre branche ou éventuellement ailleurs.

**Franck Seguin (CNEA) :** Même si notre environnement est vaste et nos indicateurs imparfaits, nous pouvons nous interroger sur l'attractivité du secteur et sur la fidélisation des salariés. On est certainement plus attractifs si on peut afficher que derrière les métiers, il y a un accompagnement et un outillage qui permettent de proposer un parcours de formation, de sécuriser et développer la pratique des salariés. L'enquête montre qu'un certain nombre de structures ont du mal à recruter des acteurs avec les bonnes compétences ou les bons diplômes. Donc nous devons conduire une réflexion sur l'attractivité et sur le rôle de la formation comme facteur de fidélisation.

**Yann Poyet (FO) :** Bien sur, on peut raisonner en termes d'attractivité de nos secteurs et de fidélisation des salariés. Mais s'il y a une professionnalisation, il faut évidemment que la rémunération suive, car je lie bien les 2 choses. Pour ceux qui font des formations pour obtenir des certifications reconnues par la branche, il devrait y avoir des distinctions dans les grilles de rémunération.

# Entretien

**C'est dans le domaine de la danse qu'apparaît le plus manifestement le manque de qualifications adaptées à la diversité des enseignements proposés. Quelle réponse la branche peut-elle apporter ?**

**Antoine Prost (CFE-CGC) :** Effectivement dans le secteur on pratique de très nombreux types de danses et les gens qu'on embauche ont bien la technicité. Leurs manques se situent au niveau de la pédagogie. Avec cette



enquête, nous nous posons la question de créer un CQP danse. Si nous nous engageons dans cette voie, tout ce qui concerne la pédagogie mais aussi l'anatomie, des choses importantes qui figurent dans le diplôme d'Etat vont devoir être abordées. Nos enseignants doivent avoir des compétences en physiologie, en anatomie, pour prévenir certains risques physiques car nous avons des responsabilités en tant que gestionnaires.

**Franck Seguin (CNEA) :** Dans le domaine de la danse, on mesure que les intervenants sont à la fois à la recherche d'une multi-compétences qui réponde à la diversité des exigences du public et dans des réalités multi-employeurs, qui ont eux-mêmes des attentes différentes. A partir de là, on va pouvoir mieux cerner ce qui relève des prérogatives de notre branche en matière de formation et ce que l'on peut articuler avec les instances fédérales. Il faut raisonner en termes de sécurisation des parcours professionnels et de sécurité dans la relation avec les publics. Un CQP serait un instrument d'attractivité et de fidélisation des personnels.

**A côté des enjeux de certification, on voit que la formation professionnelle contribue largement à professionnaliser les salariés, qu'en pensez-vous ?**

**Christophe Fontenay (CNEA) :**



Dans le domaine de la musique, les réponses que donnent les stagiaires qui ont suivi des formations en musique montrent qu'ils sont avides de se former. Je crois que nous n'avons pas à rougir

de l'offre de notre branche comparée à celle de la fonction publique territoriale. Les associations ont une liberté que n'a pas la territoriale et nous avons un atout formation qui semble reconnu et apprécié par les salariés, dans toutes les disciplines artistiques.

**On constate que le poids du temps partiel pèse dans le domaine artistique comme dans toute l'animation.**

**Patrick Fodella (CGT) :** Je travaille sur ces questions de temps partiel depuis 20 ans et dans ma structure, nous avons systématiquement embauché des gens à temps plein, pour des types d'activités qui appellent du temps partiel. Cela suppose de développer le temps de travail sur des créneaux qui ne sont pas du loisir, de développer la pratique en milieu scolaire, péri-scolaire. Ça change les orientations de l'entreprise mais au bout du compte on fidélise les salariés et on améliore la qualité du travail car les salariés sont plus tranquilles, avec une ancienneté importante. Donc c'est possible, même dans les petites structures, mais ça demande une volonté politique de la structure.

**Yann Poyet (FO) :** Nous avons déjà été confrontés à ce problème quand nous avons voulu que des animateurs techniciens de musique obtiennent des diplômes d'Etat. Ça coûte très cher, avec un travail en amont très complexe pour obtenir les autorisations de départ en formation, accepter la prise en charge des actions en dehors du temps de

travail et pour tenir compte, en plus, du fait que les gens exercent en fin de journée, en soirée, le mercredi et le samedi. Avec les règles actuelles, partir en formation suppose de prendre sur son temps personnel.

**Le catalogue des formations de la branche peut-il devenir un outil plus structurant pour répondre aux besoins de qualification ?**

**Christophe Fontenay (CNEA) :** Quand ce catalogue a été créé en 2007, nous avons fait toute une typologie des thèmes de demandes individuelles de formation. Si les sessions en musique se remplissent correctement, c'est parce que les besoins des salariés ont été évalués en amont. Aujourd'hui, les stagiaires qui ont suivi une action du catalogue commencent à demander une prolongation, un approfondissement, des formations plus longues, d'autres actions.

**Yann Poyet (FO) :** Ce catalogue fait consensus car il offre l'intérêt de sécuriser les salariés et les entreprises. On peut imaginer former toute une tranche de population mais tout cela doit être débattu, pour continuer d'introduire de l'équité dans l'accès à la formation.

**Franck Seguin (CNEA) :** Le catalogue est bien un instrument de lisibilité des actions et de sécurisation puisque la formation est organisée avec un contrôle pédagogique et financier. Il peut devenir encore plus pertinent selon le cap que nous déciderons de définir.

**Antoine Prost (CFE-CGC) :** Le catalogue propose beaucoup de choses en musique mais doit proposer d'autres actions en matière artistique. Un certain nombre d'associations sont susceptibles de suivre des formations qui à l'heure actuelle leur manquent et c'est une piste de travail pour la branche.