

# DISPOSITIF LOCAL D'ACCOMPAGNEMENT

## CAHIER DES CHARGES ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF Adhérents du SYNAVI

### CONTEXTE

#### RELIER LE DISPOSITIF ET LES PREOCCUPATIONS D'UN RESEAU

Suite à une première rencontre en juin 2006 entre des compagnies du Synavi, Opale/CNAR Culture, les opérateurs DLA et le C2RA, le Synavi a contacté le CBE et la Mission Locale de Lille afin d'envisager comment le DLA pourrait **appuyer les réflexions en cours sur la structuration des compagnies.**

Il faut rappeler que ce type d'interrogations remonte à quelques temps déjà puisqu'elles avaient notamment été abordées dans le cadre de Lille 2004, au cours d'une journée organisée par le Synavi national sur le thème « Art, Culture, Economie Solidaire : est-ce qu'on pourrait faire autrement ? » avec des témoignages d'expériences menées sur des cas de mutualisation et des changements de statut : **Quelles mutualisations possibles au service du travail artistique ? Quels outils possibles pour les équipes artistiques dans la perspective d'une autre économie?**

Il s'agissait d'apporter des éclairages aux compagnies sur la façon concrète de faire évoluer leur fonctionnement associatif pour qu'il soit plus en phase avec leur réalité.

Il faut aussi préciser que ces questionnements font écho à des problématiques nationales qui s'imbriquent (en partie) avec les débats actuels sur l'intermittence et la fin des emplois-jeunes. De nombreuses compagnies de spectacle vivant ont en effet utilisé ce dispositif pour créer leurs premiers postes de permanents.

Attentif à ces questions de mutualisation, le CNAR Culture est régulièrement interpellé à ce sujet (il participe par exemple au comité de pilotage d'une étude sur ce thème en Limousin).

#### DEUX REUNIONS DE PREPARATION

- Une première réunion s'est tenue le 18 octobre avec le CNAR culture (Réjane Sourisseau), la Mission locale de Lille (Hervé Chattuais), le CBE de Lille (Laure Decouvelaere) et une douzaine d'adhérents du Synavi Nord-Pas de Calais pour revenir sur ce questionnement et envisager un accompagnement collectif dans le cadre du DLA. Etaient présents : l'association Filage, la Compagnie Thomas Duchatelet, la Compagnie Méli Mélo, la Compagnie des Fous à réaction, le Théâtre de la Licorne, la Compagnie Avec Vue sur la Mer, la Compagnie Vies à Vies, la Compagnie Chotteau et le Théâtre du Prato.

@

• Une deuxième rencontre a eu lieu le 17 novembre pour aboutir à la proposition d'accompagnement présentée dans ce document. Etaient présents et sont partants pour l'accompagnement :

- La Compagnie Méli Mélo
- La Compagnie Les Fous à Réaction
- La Compagnie Avec Vue sur la Mer
- La Compagnie Vies-à-Vies
- Le Théâtre du Prato

Se sont excusées : la Compagnie Thomas Duchatelet (qui a manifesté le souhait de participer à la démarche d'accompagnement), l'association Filage et la Compagnie Chotteau.



## PROBLEMATIQUE COMMUNE

Pour les compagnies présentées ci-dessus, le besoin de réfléchir sérieusement à leur **structuration** (comment fonctionner, sous quelle forme, quelles conséquences... ?) est avivé par le fait qu'elles ressentent des insatisfactions et sont conscientes des limites des situations actuelles, que ce soit au niveau de la vie associative, au niveau juridique, au niveau économique, au niveau des responsabilités et même au niveau déontologique.

## LES DIFFICULTES A PERENNISER LES EMPLOIS PERMANENTS

Plusieurs emplois jeunes créés par des compagnies arrivent très prochainement à terme, la précarisation de ces postes, qui ont été souvent les premiers postes de permanents, joue sur la **pérennisation** des structures. Cette situation est vécue comme un retour en arrière. Les postes de permanents restent en contrats aidés, à durée déterminée ou rémunérés indirectement par le biais du régime intermittent – Pour une des compagnies, à l'issue de l'aide emploi jeune, la chargée de production a basculé sur le régime intermittent ce qui n'est pas satisfaisant car il s'agit de fait d'un emploi permanent. Or, il est dommage que d'une certaine façon pour faire face d'un côté aux problèmes de la fin des emplois-jeunes, on « aggrave » de l'autre les problèmes du régime intermittent.

Sur cette question de la création et la pérennisation des emplois permanents, la **mutualisation** apparaît comme une des pistes possibles de par la saisonnalité des activités menées par les compagnies, de par aussi leur besoin commun de se « délester » des aspects administratifs et financiers.

## DES QUESTIONNEMENTS RECURRENTS SUR LE STATUT ASSOCIATIF

Si pour quelques compagnies, la vie associative semble une réalité, pour d'autres, elle est considérée comme « fictive » : dans les faits, le « patron », c'est non pas le président, mais le metteur en scène, il y a donc une sorte « d'hypocrisie » de responsabilité face à l'outil de travail. Certains artistes créent leurs compagnies car c'est une façon de financer un spectacle, il n'y a pas toujours au départ l'envie de devenir employeur.

D'où des difficultés pour avoir du répondant venant du CA, voire même pour trouver ou retrouver un président.

Viennent donc se poser des questions fondamentales : comment fonctionner différemment et plus justement, comment s'organiser pour une responsabilité partagée, quelle organisation et quel fonctionnement plus en adéquation avec la réalité ?

## BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT

### UNE REFLEXION COLLECTIVE INTEGRANT LES PARTICULARITES INDIVIDUELLES

L'accompagnement doit permettre à un groupe volontaire, issu d'adhérents du Synavi de s'engager dans une réflexion collective sur leur problématique de structuration, de fonctionnement, d'organisation : quelles solutions collectives peuvent être envisagées pour sortir de ce que plus d'un nomme une impasse ?

Cette question de la structuration est étroitement liée à une réflexion à mener également collectivement sur la mutualisation pour réfléchir aux possibles modes de collaboration à tisser pour échanger, partager, mutualiser avec d'autres compagnies et d'autres structures de spectacle vivant (lieux, prestataires de services), ce qui peut impacter sur le propre fonctionnement de chacun.

L'idée est donc d'organiser un certain nombre d'allers et retours entre la réflexion collective et les appropriations individuelles et/ou pas sous-groupes. Chacun devra être en capacité de trouver ses propres clés, d'effectuer ses choix stratégiques et de fonctionnement, par rapport à sa réalité tout en restant en cohérence avec les enjeux des autres acteurs en présence.

Toutefois, il ne s'agit pas de considérer *a priori* que la pérennité – voire la survie – de toutes les compagnies passe par la mutualisation – Il y a bien sûr des questions d'équilibre entre le nombre d'administrateurs et le nombre d'artistes à prendre en compte, les volumes d'activité et le nombre d'emplois... Les prestations de services ou des partenariats avec des structures tiers ne sont-elles pas également des pistes ?

## DES ECLAIRAGES JURIDIQUES COMME CONSEQUENCES

Une fois ces mises à plat effectuées, se poseront sans doute des questions plus précises liées au statut. Ce volet de l'accompagnement (qui n'est pas la finalité en soi) doit pouvoir être alimenté par des informations techniques précises, des analyses et des exemples sur les autres formes juridiques appliquées dans le spectacle vivant. L'idée n'est pas d'apporter une présentation théorique et générale sur les différences entre association, SCOP, SARL, SCIC mais bien de donner des éclairages à partir de cas et d'exemples précis quant aux avantages et inconvénients des différents choix possibles.

Il est fort probable qu'avant d'envisager ou tout en étudiant la pertinence d'un changement de statut, il soit intéressant d'étudier aussi les évolutions possibles du statut actuel de l'association.

Il semble également difficile de faire l'économie d'un éclairage sur des groupements d'employeurs dans le spectacle vivant, là encore avec des exemples de réussite, mais aussi pourquoi pas avec des exemples de projets avortés pour éviter certaines erreurs.

## UNE EXPERIENCE A TRANSFERER

Cet accompagnement collectif réalisé dans un premier temps avec un nombre relativement restreint d'adhérents du Synavi Nord Pas de Calais doit pouvoir faire avancer la réflexion de compagnies qui ne pourront s'engager dans cette démarche mais en proie aux mêmes questionnements. C'est pourquoi, une attention particulière devra être portée sur la capitalisation et les transferts possibles, l'enjeu étant aussi d'être à même de faire un retour auprès des partenaires financiers des compagnies.

L'accompagnement pourrait être réalisé sur une période de 6 mois à un rythme par exemple d'une réunion collective par mois, avec des temps individuels pour chacun des adhérents de façon à s'approprier les fruits de la réflexion collective.

## PROLONGEMENTS POSSIBLES

On peut imaginer que cet accompagnement collectif fasse naître la nécessité de creuser plus spécifiquement certains points pour mettre en œuvre ce qu'aura produit la réflexion collective. Si la problématique reste celle de la consolidation des emplois, si les projets éventuellement amorcés s'avèrent pertinents, il pourra être envisagé de mobiliser à nouveau le DLA.

Le CBE et la Mission locale de Lille suivront l'accompagnement qui sera mené par un ou plusieurs consultants. Ces derniers pourront compter sur l'appui du CNAR Culture comme structure ressource pour enrichir la réflexion collective et aider à capitaliser et transférer certains enseignements.

## PROPOSITION DU PRESTATAIRE

Celle-ci comprendra :

- une description de la méthode et démarche d'accompagnement choisies par le cabinet
- un calendrier prévisionnel précisant les différentes étapes de l'intervention
- un devis détaillé de la prestation
- les références du cabinet sur ce champ d'activité ou les expériences transférables

Le cabinet sera invité à présenter sa démarche d'accompagnement au cours d'une rencontre qui sera organisée dans la deuxième quinzaine de janvier avec les membres du Synavi qui participeront à l'accompagnement, le CNAR culture, la Mission Locale de Lille et le CBE de Lille. Cette rencontre permettra de faire le choix du cabinet retenu. La date sera fixée très prochainement.

## FORMALITES DE REPONSE

Les réponses sont à envoyer au Comité de Bassin d'Emploi de Lille, le 15 janvier au plus tard à Laure DECOUVELAERE, de préférence par email ([l.decouvelaere@cbelille.org](mailto:l.decouvelaere@cbelille.org)) ou par courrier au 55 rue Pascal à Lille.