

# Les groupements d'employeurs culturels plébiscités par leurs membres

## Synthèse des résultats d'une enquête menée en 2017



Une récente enquête menée auprès de plus une centaine d'acteurs culturels membres de groupements d'employeurs montre qu'ils considèrent cet outil comme très pertinent.

Au-delà des compétences mises à disposition et de l'effet bénéfique sur le parcours des personnes salariées, le GE leur permet d'asseoir leur fonctionnement interne, de progresser dans la fonction employeur au sens large, de prendre des risques en matière de développement et également d'initier ou renforcer des réseaux professionnels sur le territoire.

A tel point qu'il leur semble désormais difficile de pouvoir s'en passer...

**126 employeurs**, des compagnies de spectacle vivant pour la plupart mais aussi des librairies, festivals, lieux de diffusion, sociétés de production audiovisuelle, agence régionale, réseau de musiques actuelles, membres de **14 GE** différents ont répondu à cette enquête menée en partenariat avec la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Culture (via un questionnaire en ligne sur le 2ème trimestre 2017). En 2016, **141 postes** ont été **mis à disposition** (lire le détail sur le profil des répondants à la fin du document).

## RESULTATS CLES

### → Une amélioration décisive de la gestion des structures

**94% des employeurs** se déclarent **satisfaits ou très satisfaits** des mises à disposition.

71% de ces mises à disposition concernant des fonctions administratives, l'amélioration de la gestion grâce à **l'intégration de personnel compétent** arrive en tête des apports du GE (70% des réponses).

« Sans le GE, nous serions débordés par les tâches administratives », « de nouveau la gestion serait moins sécurisée, moins professionnelle ».

« Ce serait une régression car dans l'impossibilité de financer seul un **poste permanent qualifié**, nous ne pourrions maintenir le niveau de savoir-faire nécessaire en comptabilité, secrétariat » ; « nous ne serions pas en capacité de traiter en direct les tâches actuellement prises en charge par le GE ».

« Ce serait une surcharge de travail pour les directeurs artistiques. Les difficultés de fonctionnement impacteraient les projets de la compagnie ; ce serait un coup de frein important ».

« Il faudrait redéfinir un modèle organisationnel relativement opérant à ce jour, envisager des prestations externes mais leur coût serait-il supportable ? D'autre part, on perdrait l'écoute, le lien de proximité, le confort de travail ».

« On serait fragilisés, mis en danger ». Certains répondants vont même jusqu'à dire que si le GE venait à cesser, ils devraient concomitamment mettre la clé sous la porte.

## → Un support au maintien de l'activité ou au développement de nouveaux projets

Outre les postes administratifs, sont également mis à disposition des postes de chargé.e.s de communication, de développement, webmaster ; des postes de libraires, de pédagogues ou encore d'animateur.trice.s...

Certains postes permettent de **tester de nouveaux projets** (37% des réponses) : « sans le GE, nous lancerions moins de nouvelles activités » ou de **faire face à des pics d'activité** (28% des réponses) : « sans le GE, la participation de la librairie à des manifestations extérieures serait remise en cause ».

Aux librairies et magasins de disques, le GE grâce au **service de remplacement** offre la possibilité de maintenir l'activité en cas de mouvements de personnels (maladie, maternité...).

Il s'avère une solution pour réaliser des tâches non prises en charge ou de façon insatisfaisante auparavant (36% des réponses).

Au final, « il garantit une meilleure efficacité, une sérénité dans le développement. »

## → Un levier pour la qualité de l'emploi

Le GE apporte un **cadre sécurisé pour embaucher** (70% des réponses).

Il permet une définition plus adaptée des profils de poste (44% des réponses) et une meilleure compréhension des **responsabilités et obligations légales** liées à la fonction employeur (53% des réponses).

Le GE favorise une **prise de conscience du coût réel d'un emploi** permanent en aidant les structures dans l'établissement de leurs budgets prévisionnels (30% des réponses).

Il apporte un appui au moment de la prise de décision d'embauche (18% des réponses) puis une aide au processus de recrutement (23% des réponses).

Le GE permet d'offrir **des conditions de travail plus attractives** aux personnes salariées mises à disposition (80% des réponses). « C'est la fin du bricolage en termes d'emploi », « la possibilité de pérenniser des postes qui n'auraient pu l'être individuellement », « une alternative à l'enchaînement de CDD à temps partiels mal rétribués » (28% des réponses). « C'est un mode d'embauche qui correspond très bien à l'activité irrégulière de petites structures ».

Sans le GE, « nous serions dans l'impossibilité financière d'embaucher directement un administrateur. Nous serions confrontés au recrutement complexe et impossible d'un contrat d'un jour par semaine ».

« Nous devrions avoir recours à une personne à temps très partiel, en CDD sur des périodes ponctuelles, ce qui signifierait la précarité et pour la personne et pour notre structure ».

Le GE peut dans certains cas représenter une alternative à des postes d'intermittents (15% des réponses). Pour 14 % des répondants, le GE a été l'occasion de créer pour la première fois un poste permanent.

Le GE permet de **mieux accompagner les parcours professionnels** des personnes que si elles avaient été embauchées en direct (78% des réponses).

De façon plus accessoire mais néanmoins présente (10% des réponses), le GE peut être **l'occasion d'embaucher des profils particuliers** (personne en fin de carrière, personne en situation de handicap...) sur lesquels les employeurs ne se seraient pas spontanément orientés.

Le GE constitue une interface, voire un moyen de médiation avec les personnes salariées une fois qu'elles sont embauchées et les employeurs (25% des réponses).

**Au-delà des emplois mis à disposition, le GE apporte** une écoute et **des conseils sur l'organisation globale des compétences au sein des structures** (53% des réponses).

Il constitue un **espace d'échanges avec des pairs** sur les ressources humaines (45% des réponses). « Sans le GE, nous aurions un déficit de conseils », « notre fonctionnement serait déstabilisé. Nous avons besoin du GE, car il représente des savoir-faire multiples, des ressources, **un réseau, des solidarités possibles** ; nous sommes des co-employeurs ».

## → Une large adhésion, malgré quelques « inconvénients »

Parmi les employeurs qui trouvent des inconvénients au GE, interviennent principalement le coût (45% des réponses), dans une moindre mesure le temps (25% des réponses), les différences de statuts entre les personnes salariées mises à disposition et les celles embauchées en direct (18% des réponses).

De façon plus accessoire, sont également cités : la nécessité de planifier, d'anticiper les besoins en personnel suffisamment en amont – ce qui ne semble pas toujours possible –, la différence d'investissement entre les membres pour le fonctionnement du GE, l'éloignement géographique – dans la majorité des cas, les personnes mises à disposition se déplacent chez les adhérents, mais il s'avère parfois préférable de limiter le temps de transport.

Pour les employeurs, toutes les personnes n'ont pas nécessairement les qualités requises pour être mises à disposition, les attendus étant notamment « l'adaptabilité à des modes de fonctionnement différents », « une forte capacité d'organisation pour fractionner son temps de travail », « l'écoute », « la rigueur », « la réactivité ».

Les inconvénients éventuellement rencontrés au sein des GE s'avèrent toutefois relatifs ou limités au regard des avantages qu'ils présentent, ainsi **la quasi-totalité des membres souhaitent continuer à faire appel à leur GE dans l'avenir** (90% des réponses – 9% des employeurs ont répondu ne pas savoir en raison d'un manque de lisibilité budgétaire). Ils conseillent déjà l'outil ou seraient prêts à le conseiller autour d'eux (94% des réponses).

« Le GE est un outil totalement adapté à notre situation, qui plus est modulable si besoin ». « Le GE a démontré sa capacité à apporter des réponses concrètes et durables aux problématiques d'emploi dans les filières culturelles. Cette solution devrait être davantage promue et encouragée par les partenaires publics ».

## LES REpondants

### 14 GE représentés

Cette enquête a été menée en partenariat avec la Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Culture dont les membres fondateurs sont : BcBg (Le Havre), Gedes 35 (Rennes), Mezzanine Admin (Paris), Oscar (Rouen), Secrateb et Secrabis (Caen), GE Spectacle (Lyon) et d'autres GE avec lesquels des liens particuliers se sont tissés au fil du temps. D'autres ont été sollicités et n'ont pas pu ou pas souhaité relayer le questionnaire en ligne.

Les GE représentés dans cette enquête ne sont pas représentatifs de l'ensemble des GE culturels (dont le nombre est évalué à une soixantaine).

L'Arrosoir	Grandchamp (72)	<a href="http://www.larrosoir.net">www.larrosoir.net</a>
BcBg	Le Havre (76)	<a href="http://www.bcbg-culture.com">www.bcbg-culture.com</a>
GE Culture Niort	Niort (79)	<a href="mailto:geculture79@gmail.com">geculture79@gmail.com</a>
GE Paris Culture	Paris (75)	<a href="http://www.geparisculture.fr">www.geparisculture.fr</a>
GECLA	Billom (63)	<a href="http://www.gecla.fr">www.gecla.fr</a>
Gedes 35	Rennes (35)	<a href="http://www.gedes35.fr">www.gedes35.fr</a>
GEIQ Théâtre	Lyon (69)	<a href="http://www.compagnonnage-theatre.org">www.compagnonnage-theatre.org</a>
GE Spectacle	Lyon (69)	<a href="http://www.gespectacle.fr">www.gespectacle.fr</a>
Gesticulteurs (Les)	Redon (35)	<a href="http://gesticulteurs.org/">http://gesticulteurs.org/</a>
Lo Bol ! Comptoir du Spectacle	Marseille (13)	<a href="http://www.lo-bol.fr">www.lo-bol.fr</a>
Mezzanine Admin	Paris (75)	<a href="http://www.mezzanineadmin.fr">www.mezzanineadmin.fr</a>
OPEP	Toulouse (31)	<a href="http://www.ge-opep.org">www.ge-opep.org</a>
Oscar	Rouen (76)	<a href="http://www.groupement-oscar.com">www.groupement-oscar.com</a>
Secrateb et Secrabis	Caen (14)	<a href="http://www.lemarchepied.com">www.lemarchepied.com</a>

## Profil des 126 employeurs culturels

<p><b>Une majorité dans le spectacle vivant : 51% de compagnies</b></p>	<p><u>Répartition des répondants par domaine d'activité</u></p> <table border="0"> <tr> <td><b>Spectacle vivant</b></td> <td><b>56%</b></td> </tr> <tr> <td>Musiques</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Livre, lecture, écriture, poésie, BD</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Cinéma et vidéo</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>Activités artistiques pluridisciplinaires</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Autres*</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Activités socioculturelles</td> <td>2%</td> </tr> </table> <p><i>*culture scientifique et technique, métiers d'art, etc.</i></p>	<b>Spectacle vivant</b>	<b>56%</b>	Musiques	15%	Livre, lecture, écriture, poésie, BD	10%	Cinéma et vidéo	8%	Activités artistiques pluridisciplinaires	6%	Autres*	4%	Activités socioculturelles	2%																																																
<b>Spectacle vivant</b>	<b>56%</b>																																																														
Musiques	15%																																																														
Livre, lecture, écriture, poésie, BD	10%																																																														
Cinéma et vidéo	8%																																																														
Activités artistiques pluridisciplinaires	6%																																																														
Autres*	4%																																																														
Activités socioculturelles	2%																																																														
<p><b>Code APE arts du spectacle vivant : 70 % (9001Z)</b></p>	<p><u>Principaux autres codes APE représentés</u></p> <p>Commerces de livres (4761Z) : 7 %, productions de films (5911C) : 5 %, activités de soutien au spectacle vivant (9002Z) : 3%</p>																																																														
<p><b>Budget médian : 100 000 €<sup>1</sup></b>  <b>Budget moyen : 355 455 €</b>  <b>Budget total cumulé : 35 900 938 €</b></p> <p><i>(101 réponses)</i></p>	<table border="0"> <tr> <td><b>&lt; 50 000 €</b></td> <td><b>29%</b></td> </tr> <tr> <td>de 50 000 à &lt; 100 000 €</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>de 100 000 à &lt; 200 000 €</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>de 200 000 à &lt; 500 000 €</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>&gt; 500 000 €</td> <td>13%</td> </tr> </table>	<b>&lt; 50 000 €</b>	<b>29%</b>	de 50 000 à < 100 000 €	21%	de 100 000 à < 200 000 €	23%	de 200 000 à < 500 000 €	15%	> 500 000 €	13%																																																				
<b>&lt; 50 000 €</b>	<b>29%</b>																																																														
de 50 000 à < 100 000 €	21%																																																														
de 100 000 à < 200 000 €	23%																																																														
de 200 000 à < 500 000 €	15%																																																														
> 500 000 €	13%																																																														
<p><b>Pas de permanents : 37%</b>  <b>1 permanent : 31%</b>  <b>De 2 à 5 permanents : 21%</b>  <b>Plus de 5 permanents : 10%</b></p> <p><i>(123 réponses)</i></p>	<p><u>Répartition des postes permanents selon les budgets</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Budget (2016)</th> <th colspan="6">Nombre de postes permanents (2016)</th> </tr> <tr> <th>0</th> <th>1</th> <th>2 à 5</th> <th>&gt; 5</th> <th>NR</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&gt; 50 000 €</td> <td>18</td> <td>9</td> <td>1</td> <td>1</td> <td></td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>De 50 000 à &lt; 100 000 €</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>De 100 000 à &lt; 200 000 €</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>De 200 000 à &lt; 500 000 €</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>6</td> <td></td> <td>1</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>&gt; 500 000 €</td> <td></td> <td>1</td> <td>7</td> <td>5</td> <td></td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>NR</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>1</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td><b>Total</b></td> <td><b>46</b></td> <td><b>39</b></td> <td><b>26</b></td> <td><b>12</b></td> <td><b>3</b></td> <td><b>126</b></td> </tr> </tbody> </table>	Budget (2016)	Nombre de postes permanents (2016)						0	1	2 à 5	> 5	NR	Total	> 50 000 €	18	9	1	1		29	De 50 000 à < 100 000 €	8	9	4			21	De 100 000 à < 200 000 €	8	8	5	1	1	23	De 200 000 à < 500 000 €	4	4	6		1	15	> 500 000 €		1	7	5		13	NR	8	8	3	5	1	25	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>126</b>
Budget (2016)	Nombre de postes permanents (2016)																																																														
	0	1	2 à 5	> 5	NR	Total																																																									
> 50 000 €	18	9	1	1		29																																																									
De 50 000 à < 100 000 €	8	9	4			21																																																									
De 100 000 à < 200 000 €	8	8	5	1	1	23																																																									
De 200 000 à < 500 000 €	4	4	6		1	15																																																									
> 500 000 €		1	7	5		13																																																									
NR	8	8	3	5	1	25																																																									
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>126</b>																																																									
<p><b>Total des mises à disposition : 18537 H (en 2016)</b>  <b>Moyenne : 197 H</b>  <b>Médiane : 80 H<sup>2</sup></b></p> <p><i>(94 réponses)</i></p>	<p><u>Répartition des 141 postes mis à disposition</u></p> <table border="1"> <tr> <td><b>Administratif</b></td> <td><b>71%</b></td> </tr> <tr> <td>Communication/développement</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Libraire</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Comédiens<sup>3</sup></td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Pédagogie/animation</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Technique</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Autre</td> <td>1%</td> </tr> </table> <p><u>Nb salarié.e.s mis à disposition</u></p> <table border="1"> <tr> <td><b>1 salarié.e</b></td> <td><b>81%</b></td> </tr> <tr> <td>2 salarié.es</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>3 salarié.es</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Plus de 4</td> <td>3%</td> </tr> </table>	<b>Administratif</b>	<b>71%</b>	Communication/développement	11%	Libraire	7%	Comédiens <sup>3</sup>	6%	Pédagogie/animation	2%	Technique	2%	Autre	1%	<b>1 salarié.e</b>	<b>81%</b>	2 salarié.es	12%	3 salarié.es	4%	Plus de 4	3%																																								
<b>Administratif</b>	<b>71%</b>																																																														
Communication/développement	11%																																																														
Libraire	7%																																																														
Comédiens <sup>3</sup>	6%																																																														
Pédagogie/animation	2%																																																														
Technique	2%																																																														
Autre	1%																																																														
<b>1 salarié.e</b>	<b>81%</b>																																																														
2 salarié.es	12%																																																														
3 salarié.es	4%																																																														
Plus de 4	3%																																																														



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

<sup>1</sup> On compte autant de structures dont le budget est inférieur à 100 000 € que de structures dont le budget est supérieur à 100 000 €.

<sup>2</sup> On compte autant de structures ayant bénéficié d'un nombre d'heures de mise à disposition inférieur à 80 que de structures ayant bénéficié d'un nombre d'heures de mise à disposition supérieur à 80.

<sup>3</sup> Réponse du [GEIQ Théâtre Compagnonnage](#), le GEIQ étant l'exception permettant de mettre des artistes à disposition.