



**FÉDÉRATION DES  
ASSOCIATIONS DE  
MUSIQUES ET DANSES  
TRADITIONNELLES**

BP 136  
90, rue Jean-Jaurès  
79204 PARTHENAY Cedex  
tél. 05 49 95 99 90  
fax 05 49 95 99 95  
famdt@cc-parthenay.fr  
www.famdt.com

Siret 335 106 548 000 50  
Code APE 913 E  
Licences 106610/106611

# **Consolidation et formation des emplois-jeunes (Professionnalisation des activités)**

## **Rapport final d'exécution**

Action financée par le Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité  
(Convention n°02-55) et par le Ministère de la Culture et de la Communication

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>Table des matières</b> .....	<b>2</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Recenser et analyser</b> .....	<b>5</b>
1.1. L'outil base de données.....	5
1.2. Vue d'ensemble.....	6
1.3. Employés.....	9
1.3.1 Postes.....	9
1.3.2 Formations.....	19
1.3.3 Rémunérations.....	21
1.4. Employeurs.....	22
1.4.1 Données budgétaires.....	22
1.4.2 Perspectives de pérennisation.....	23
1.5. Comparaison avec d'autres réseaux.....	27
<b>2. Informer</b> .....	<b>28</b>
2.1. Collecte.....	28
2.2. Outils pour la restitution.....	28
2.2.1 Les fiches infos.....	28
2.2.2 La bibliothèque / les fiches de lectures.....	31
2.2.3 Le répertoire de ressources Internet.....	32
2.2.4 La base d'expériences.....	33
2.2.5 Le catalogue de formations.....	33
2.2.6 L'information en ligne.....	33
<b>3. Consolider</b> .....	<b>34</b>
3.1. Professionnalisation des activités.....	34
3.2. Professionnalisation du jeune.....	34
3.3. Professionnalisation de la structure-employeur.....	35
<b>Conclusion : soutien à la consolidation des emplois</b> .....	<b>36</b>

## INTRODUCTION

---

Ce rapport est présenté dans le cadre de la convention liant le Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité et la Fédération des Associations de musiques et danses traditionnelles.

L'objectif de cette action consiste à favoriser la consolidation des activités et des emplois ainsi que la professionnalisation des jeunes et des employeurs.

Le présent rapport rend compte de l'état d'avancement des travaux à mi-parcours.

La FAMDT, Fédération des associations de musiques et danses traditionnelles rassemble 70 adhérents, Centres de musiques et danses traditionnelles en région (labellisés par le Ministère de la Culture) ou association oeuvrant dans l'un ou l'autre de ces domaines. La population étudiée ici se compose de tous les membres du réseau FAMDT, et des adhérents des Centres régionaux, employeurs d'au moins un emploi-jeune.

Le schéma choisi pour l'action menée dans le cadre de cette Convention promotion de l'emploi est le suivant : un questionnaire → une analyse → des actions à mener. Le recensement nous a paru indispensable, en effet, pour mieux cerner la population visée et ses besoins spécifiques.

La première partie de la mission a donc été consacrée à la collecte d'informations plus ou moins détaillées, par écrit (questionnaire) et oral (entretiens) auprès des employeurs et des jeunes du réseau. Les réponses ont servi à l'élaboration d'une base de données rassemblant des renseignements précieux, quantitatifs et qualitatifs, sur l'impact du programme Nouveaux Services – Emploi jeunes dans le secteur des musiques et danses traditionnelles.

Nous avons ensuite choisi de travailler sur la collecte et la circulation de l'information, grâce à la création de plusieurs outils. Cette centralisation doit rendre plus aisé l'accès aux données nécessaires aux actions de consolidation. Enfin, notre expérience ne s'est pas déroulée de façon isolée, et mettant à profit notre habitude

de travail en réseau, nous avons noué des collaborations internes et externes sur le sujet qui doivent déboucher sur la professionnalisation des jeunes, des activités et des structures employeuses.

## 1. RECENSER ET ANALYSER

---

### 1.1. L'outil base de données

Un **questionnaire** a été envoyé dans toutes les structures recensées. Ce questionnaire, assorti d'**entretiens téléphoniques** nous a permis de recueillir des données plus ou moins détaillées sur les 68 postes créés dans le cadre du dispositif Nouveaux Services Emplois-Jeunes. Ce questionnaire a servi d'architecture à la création d'une base de données générée par le logiciel File Maker Pro. Après une rencontre avec l'association Opale, nous avons également souhaité pouvoir utiliser leur modèle afin d'obtenir des données homogènes dans tout le champ des musiques actuelles. Plusieurs de leurs questions rejoignaient évidemment les nôtres, mais il a souvent été nécessaire de réinterroger les associations.

Les renseignements obtenus permettent une vue intéressante de l'apport des emplois-jeunes dans le secteur des musiques et danses traditionnelles.

Par ailleurs, les entretiens déjà effectués ont aussi été l'occasion d'aborder avec les employeurs et/ou les jeunes les souhaits et les difficultés rencontrées dans le processus de professionnalisation et de consolidation des postes.

## 1.2. Vue d'ensemble

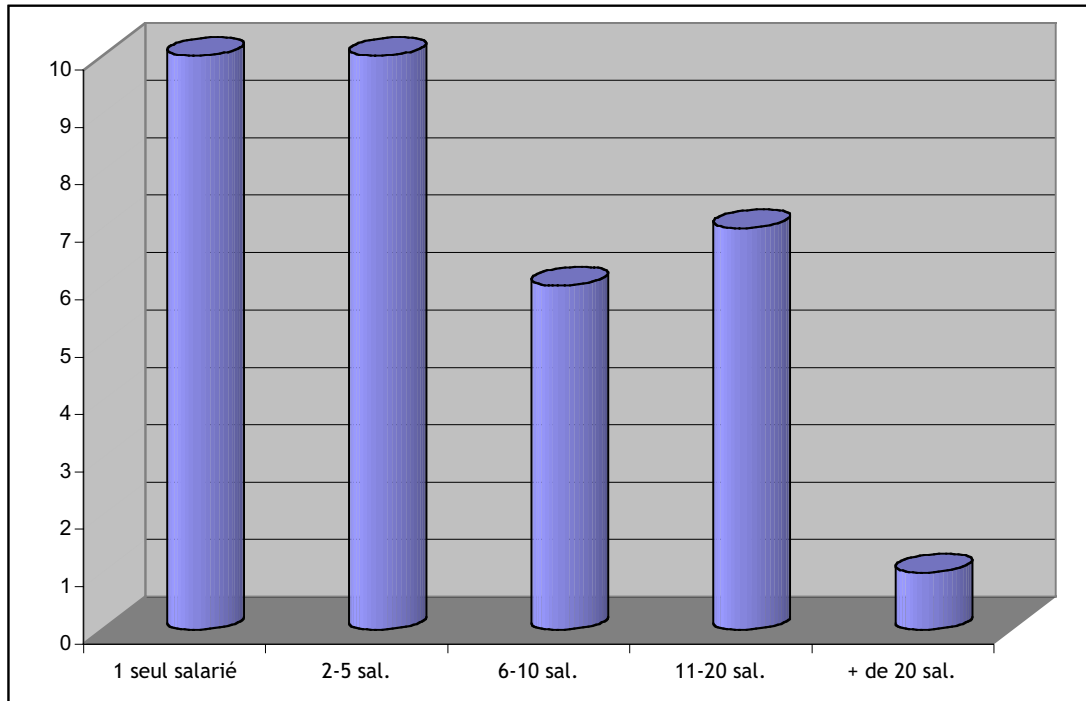
Région	Raison sociale	Année création	Nb bénév.	Nb sal.	dont EJ	Nb EC <sup>1</sup>	Nb CPA	Nb non prolongés
Aqu	ACPA - Association pour la Culture Populaire en Agenais			1	1	1		
PAC	ADEM 06			13	2			
Auv	AMTA	1985	20	12	1	1		
PAC	ARCADE	1975	12	30	6	3	3	
PdL	AREXCPO en Vendée	1970	20	4	2		2	
Aqu	Carrefour des MDT en Aquitaine	1995		1	1	1		
Auv	CDMDT 15	1994	25	1	1			
Auv	CDMDT 43	1992	20	2	2			2
Auv	CDMDT 63 Les Brayauds	1980	15	5	1			
PC	Centre Culturel La Marchoise	1968	50	3	1	1		
LR	CIMP - Centre international de música popular		4	1	1	1		
IdF	CMT Ile-de-France	1965	500	13	6		6	
RA	CMTRA Centre des Musiques Traditionnelles en Rhône-Alpes	1990		6	3		1	
MP	Conservatoire Occitan CMTD Toulouse Midi-Pyrénées	1971		11	2		2	
MP	Cordae - La Talvera	1979		8	3	3		
NPC	Cric Crac Compagnie			5	1			
Lim	CRMT en Limousin			6	1	1		
Bre	Dastum	1972	13	14	4		4	
PdL	Dastum 44			1	1		1	
Bre	Dastum Bro Gerne			5	3	2		
Bre	Dastum Bro-Dreger	1979	20	1	1	1		
Bre	Dastum Bro-Ereg			1	1		1	
Bre	Dastum Bro-Leon			2	1			
Bre	Dastum Kreiz Breizh			1	1			
PC	FAMDT	1985		7	3		1	2
IdF	IRMA	1986	14	19	4	3		
PC	Les Gens de Cherves			1	1			1
Bou	Mémoires Vives	1995		1	1		1	
IdF	MJC - Maison pour Tous de Chatou	1962	22	9	2	1		1
IdF	Musiques vivantes	2000		3	2			
Cen	UCPS	1981		4	2		2	
Bou	UGMM	1979	200	2	2	1		
Auv	Union des Associations Cultures et Traditions	1978	500	8	2	2		
PC	UPCP-Métive	1968		15	2	1	1	1
	<b>Total</b>		<b>1435</b>	<b>216</b>	<b>68</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>7</b>
	<b>Moyenne</b>	<b>1980</b>						

Ce premier tableau nous fournit des indications générales : 68 postes ont été créés par 34 associations, soit une moyenne de 2 EJ par structure, et ce dans 14 régions. Les EJ représentent 31% des emplois de cet échantillon<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> EC = épargne consolidée ; CPA = convention pluriannuelle

<sup>2</sup> Sachant que dans la colonne « nb de salariés » les chiffres en italique représentent des estimations (pour 3 associations, donc).

Ces associations sont assez anciennes (23 ans en moyenne parmi celles qui ont renseigné cette question). Par contre, elles restent de taille assez modeste, comme l'illustre le graphique ci-dessous :



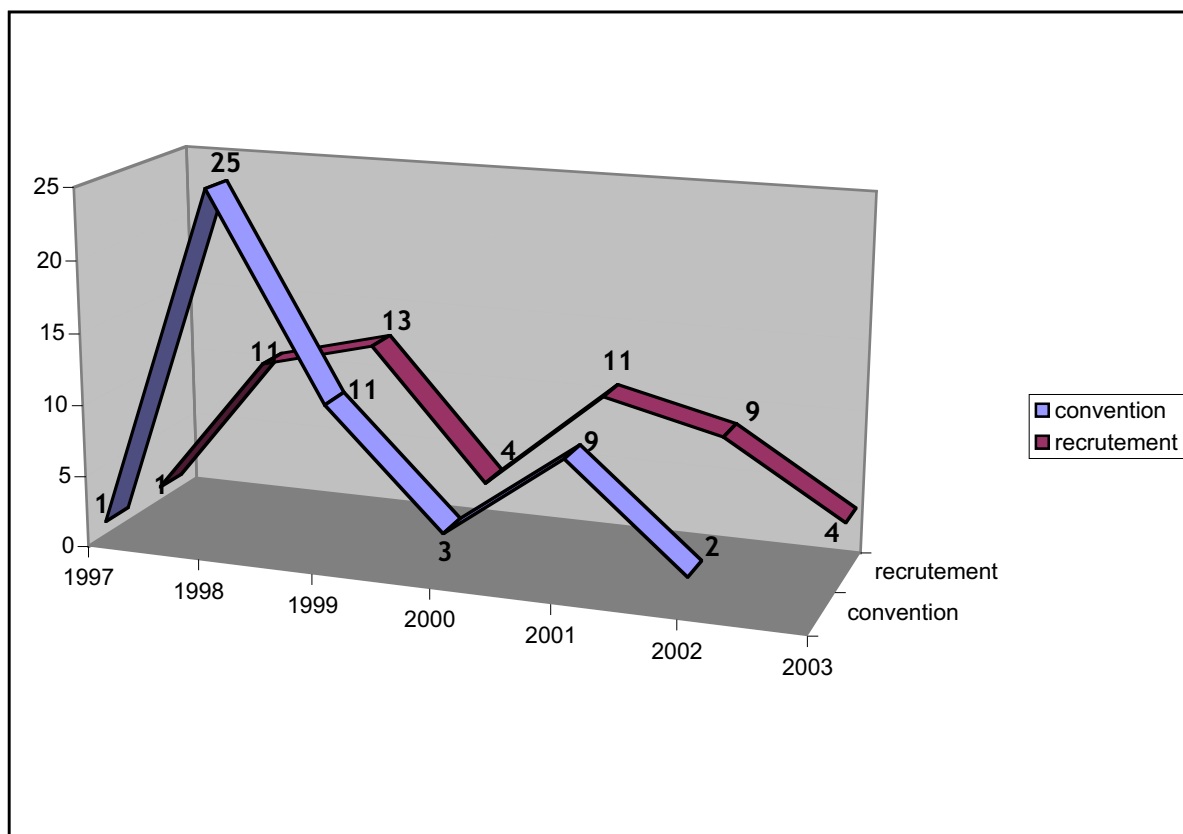
En effet, 29% d'entre elles n'ont qu'un seul salarié, et 29% ont entre 2 et 5 salariés. Par ailleurs, plus de la moitié d'entre elles s'appuient principalement sur des salariés emplois-jeunes : 12 associations (35%) n'emploient que des EJ, et pour 6 autres (18%), les EJ représentent au moins la moitié des employés.

Parmi ces postes, 7 ne seront pas reconduits après la fin de la convention initiale (5 sont déjà clos, 2 seront repris dans une autre structure). Pour les autres le nombre d'épargnes consolidées et de conventions pluriannuelles est à peu près équivalent.

Ces chiffres ont donc considérablement augmenté, puisque le précédent recensement réalisé par Opale début 2001 en comptait 28<sup>3</sup>. Par ailleurs, ils remplissent et même dépassent l'objectif de 50 créations de postes fixé dans l'accord-cadre.

<sup>3</sup> Notons cependant que l'échantillon étudié n'était pas le même : il ne comprenait que les adhérents directs de la Fédération (alors que nous nous intéressons aussi aux adhérents des adhérents). Même en ne considérant que les adhérents directs de la FAMDT, on arrive à un total de 50 EJ soit une augmentation de 180% !

D'ores et déjà, nous pouvons affirmer que le dispositif a été un formidable levier pour le secteur : il a permis à de nombreuses structures de se professionnaliser en embauchant leurs premiers salariés.

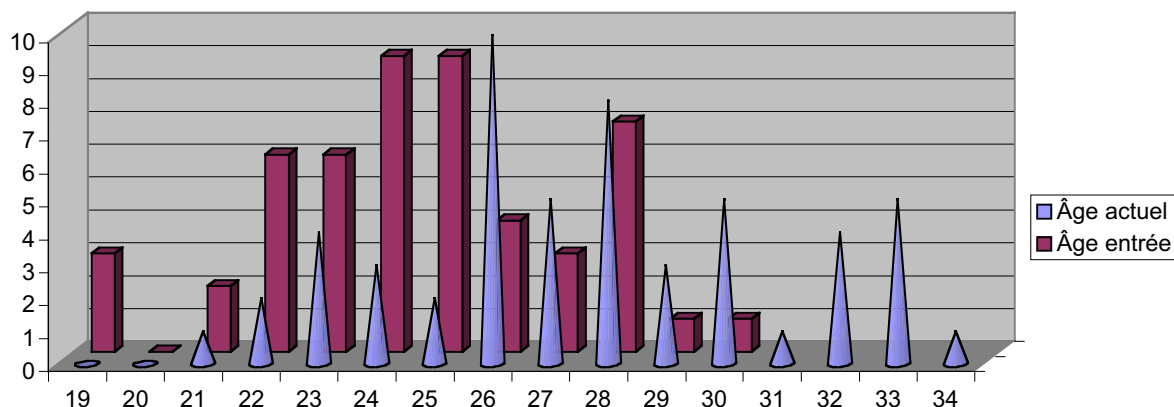


Comme on peut le noter dans le graphique ci-dessous, de nombreux postes (37%) ont été créés au début du programme, en 1997 et surtout 1998. Il semble bien que le dispositif est venu à point pour combler un besoin d'emploi de permanents et que de nombreuses associations attendaient un dispositif pour faire le pas. La moyenne de la fin des conventions se situe en juin 2004.

La courbe des recrutements est un peu décalée, effet du renouvellement des employés sur le poste et du fait qu'il s'écoule parfois un certain temps entre la signature de la convention et la mise en place de l'emploi. A la date de l'étude, les jeunes sont, en moyenne, à leur poste depuis 3 ans 1/2 (juillet 2000).

### 1.3. Employés

Le graphique suivant donne la répartition des employés en fonction de leur âge actuel et de celui qu'ils avaient au moment de leur entrée en fonction :



Les jeunes ont aujourd'hui entre 21 et 34 ans (27 ans 1/2 en moyenne). Au moment de leur recrutement, ils avaient entre 19 et 30 ans (24 ans 1/2 en moyenne), et cet âge relativement élevé est à mettre en relation avec leur haut niveau de formation initiale (voir infra).

Parmi eux on trouve presque autant de femmes (48% sur l'échantillon renseigné) que d'hommes (52%).

Un point particulièrement notable est le faible « turn-over » des employés sur les postes : la moyenne s'établit à 0,5 personnes ayant précédé l'employé actuel sur le poste, et dans 67% des cas, l'employé actuel est celui qui a créé le poste (dans 19% des cas, il a été précédé par une seule personne).

#### 1.3.1 Postes

##### # Missions

Premier constat : une écrasante majorité des postes (48, soit 71%) a pour dominante la production de l'activité. 13% concernent la communication et la vente, 7% la gestion et l'administration, et 6 % la recherche et le développement.

## Détail des postes créés :

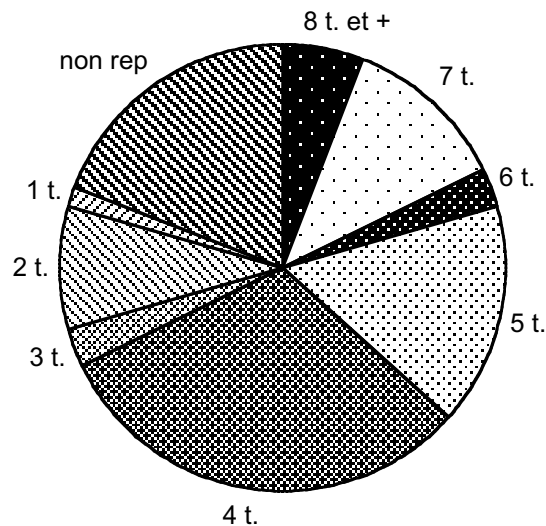
Structure	Fonction du poste	Nb SMIC	Sexe	Age actuel	Form. int ?	Form. Ext ?	BAC +
ACPA - Association pour la Culture Populaire en Agenais	Coordinateur de la vie associative	1,04	H	28			2
ADEM 06	Chargé du pôle d'information juridique	1,34	H	26		1	4
ADEM 06	Chargé de mission Musiques actuelles et Musiques et danses traditionnelles	?	H				?
AMTA	Assistante de production	1,38	F	33		1	3
ARCADE	Animateur nouvelles technologies	1,62	H	33		1	3
ARCADE	Assistante Mission musiques et danses traditionnelles	1,57	F	29		1	5
ARCADE	Agent de développement nouvelles pratiques musicales	1,39	H	27		1	0
ARCADE	médiateur danse	1,27	F	30		1	5
ARCADE	Accompagnateur informatique et NTIC	1,35	H	30		1	2
ARCADE	Accompagnateur informatique et NTIC	1,30	F	26		1	5
AREXCPO en Vendée	Archiviste de fonds sonores	1,10	H	27			?
AREXCPO en Vendée	Coordinateur d'actions patrimoniales	1,07	H	28			4
Carrefour des MDT en Aquitaine	Coordinatrice de l'association	1,02	F	28		1	3
CDMDT 15	Médiateur culturel	1,08	F	28			4
CDMDT 43	Agent de développement culturel	1,15	H	23		1	0
CDMDT 43	Agent de développement culturel	1,15	H	28		1	2
Centre Culturel La Marchoise	Animateur	1,12	H	23			2
CIMP - Centre international de música popular	Agent de développement culturel	1,11	H	32			2
CMT Ile-de-France	Accueil	?					?
CMT Ile-de-France	Administrateur	?					?
CMT Ile-de-France	Responsable de diffusion musicale	?	F	33		1	5
CMT Ile-de-France	Technicien	?	H	22			?
CMT Ile-de-France	Infographiste	?					?
CMT Ile-de-France	Formateur	?					?
CMTRA Centre des Musiques Traditionnelles en Rhône-Alpes	Chargé de communication	?	F				?
CMTRA Centre des Musiques Traditionnelles en Rhône-Alpes	Documentaliste	1,13	F	25	1		4
CMTRA Centre des Musiques Traditionnelles en Rhône-Alpes	Chargée de recherche ethnographique	?	F	34		1	4
Conservatoire Occitan CMTD Toulouse Midi-Pyrénées	Publications, information, communication	1,22	F	30		1	4
Conservatoire Occitan CMTD Toulouse Midi-Pyrénées	Aide documentaliste	1,02	F	22			2
Cordae - La Talvera	Chargé de développement	1,13	F	25	1	1	2
Cordae - La Talvera	Médiateur culturel	1,11	F	26			4
Cordae - La Talvera	Assistant de sauvegarde du patrimoine sonore	?	H				?
Cric Crac Compagnie	Musicien / Administratif	1,30	H	26		1	2
CRMT en Limousin	Médiateur culturel	1,38	H	30		1	5

Structure	Fonction du poste	Nb SMIC	Sexe	Age actuel	Form. int ?	Form. Ext ?	BAC +
Dastum	Secrétaire de rédaction magazine Internet	1,27	F	26		1	3
Dastum	Ass. de numérisation / Logistique numérisation	1,01	F	32			4
Dastum	Resp. technique numérisation	1,32	H	24		1	0
Dastum	Coordinateur documentaire	1,28	H	31		1	2
Dastum 44	Agent de développement associatif	1,21	H	32		1	0
Dastum Bro Gerne	Documentaliste	1,31	H	33	1	1	4
Dastum Bro Gerne	Animateur socio-culturel	1,13	H	28		1	4
Dastum Bro Gerne	Chargé du développement linguistique	1,11	H	23			0
Dastum Bro-Dreger	Agent de sauvegarde du patrimoine oral trégorois	1,15	F	30	1	1	2
Dastum Bro-Ereg	Agent de conservation et de diffusion	1,10	H	27		1	3
Dastum Bro-Leon	Agent de sauvegarde du patrimoine	?	F	24			3
Dastum Bro-Leon		?					?
Dastum Kreiz Breizh		?					?
FAMDT	Médiateur culturel chargé de l'information	1,08	F	28		1	3
FAMDT	Médiateur culturel chargé de la diffusion	1,55	F	26		1	4
FAMDT	Médiateur culturel chargé de l'Europe	?					?
IRMA	Cyber-animateur	1,28	H	28	1		5
IRMA	Médiateur	1,28	H	27	1		2
IRMA	Conseiller d'orientation	1,82	H	33	1	1	5
IRMA	Animateur de réseau	1,63	H	24	1	1	3
Mémoires Vives	Animateur socio-culturel	0,88	H	29		1	2
MJC - Maison pour Tous de Chatou	Chargé de communication	0,67	F	21		1	2
MJC - Maison pour Tous de Chatou	Chargé de l'animation image	?					?
Musiques vivantes	Comptable	1,46	H	32		1	2
Musiques vivantes	Médiatrice animatrice	?	F	23			4
UCPS	Coordnatrice culturelle	1,93	F	26		1	4
UCPS	Animateur randonnées	?	H	26			2
UGMM	Chargé de communication	0,99	F	26		1	0
UGMM	Chargé de développement	1,23	F	27		1	0
Union des Associations Cultures et Traditions	Animatrice qualité	?	F				?
Union des Associations Cultures et Traditions	Développement des relations internationales	?					?
UPCP-Métiève	Documentaliste	1,28	F	29		1	3
UPCP-Métiève	Régisseur	?					?
UPCP-Métiève	Médiateur culturel	1,28	F	26		1	5
<b>MOYENNE</b>		<b>1,24</b>		<b>27,6</b>			<b>2,9</b>
<b>TOTAL</b>					<b>8</b>	<b>37</b>	

Ce qui frappe ensuite, c'est la **polyvalence** des postes : les jeunes réalisent en moyenne 4,7 tâches différentes sur leur poste. Ce chiffre est évidemment à prendre avec précaution car il reflète plus un sentiment, un discours, qu'une réalité (certains

sont plus « bavards » sur leur poste, donnant des descriptions plus précises et donc plus multiples).

### Nombre de tâches abordées par poste :



Cette polyvalence est – en partie – liée à la taille de l'association. Sans surprise, c'est dans celles où le jeune est le seul salarié qu'il réalise 8 tâches et plus. Le caractère général de ces postes est encore souligné par le fait que, dans les 8 exemples de primo-employeurs chez qui les tâches sont détaillées, 6 employés sur 8 consacrent une partie de leur temps à l'administration générale de l'association.

Les intitulés des postes dans ces très petites structures (« coordinateur de la vie associative », « médiateur culturel », « agent de développement culturel », « agent de développement associatif », « animateur socioculturel »), assez vagues<sup>4</sup>, reflètent d'ailleurs bien la multiplicité des tâches qui leur sont demandées.

Cependant, cette polyvalence n'est pas forcément perçue comme un handicap, et est même parfois revendiquée. Ainsi, l'une des jeunes femmes interrogées déclare que cette polyvalence rend intéressant les postes dans des structures comme les Centres en région, car elle permet de découvrir des aspects variés du travail et peut être une expérience précieuse dans la perspective du parcours professionnel futur.

<sup>4</sup> à l'exception notable des deux « agent de sauvegarde du patrimoine » et « agent de sauvegarde du patrimoine oral tregorois »

Le faible taux de turn-over, en tout cas, semble indiquer la relative satisfaction des employés dans ces postes.

Les tâches les plus fréquemment citées sont les suivantes :

<b>Tâches</b>	<b>Nb d'occurrences</b>
Animation / Accueil utilisateurs	25
Conception éléments communication	21
Organisation d'ateliers	12
Documentation	12
Traitement des fonds documentaires	11
Tâches administratives	11
Site Internet	10
Organisation de spectacles	10
Animation de réseau	8
Relations publiques (avec les pro.)	8
Organisation d'animations	7
Collectage	7
Organisation de festival	6
Relations avec les institutions	6
Gestion de l'information	6
Numérisation	5
Base de données documentaire	4
Comptabilité	4
Base de données (RMD, autres)	4
Suivi éditorial	4
Valorisation des fonds	4
Maintenance	4
Encadrement d'ateliers	4
Analyse documentaire	3
Régie spectacles	3
Traduction	3
Recherche documentaire / archives	3
Programmation / Conseil artistique	3
Gestion	3
Accueil des compagnies	2
PAO	2
Attaché de presse	2
Demandes de subvention	2
Réalisation d'éditions sonores	2
Organisation d'actions scolaires	2
Transcriptions	2
Médiation	2
Prospection et vente de spectacles	2
Saisie	2
Standard téléphonique	2
Fiches de paie	1
Revue de presse	1
Responsable de rubrique	1
Responsable d'un secteur	1
Commerce électronique	1
Réseau européen	1
Vente	1
Indexation et catalogage	1
Choix du matériel informatique	1
Formation du personnel à l'informatique	1
Recherche ethnographique	1

VPC	1
Régie bâtiment	1
Réalisation de CD-ROM	1
Informatique	1

On peut voir une très nette prédominance des opérations de lien avec le public (accueil et communication), autour de la production de l'activité elle-même. En cela, nous sommes bien dans le domaine de la médiation, l'un des axes privilégié du dispositif NSEJ. Viennent ensuite l'organisation d'ateliers et de spectacles, des tâches liées à la et aux nouvelles technologies, ainsi que des activités plus transversales (administratives).

Dans les plus grosses structures (ARCADE, IRMA, UPCP-Métive), la polyvalence est plus rare. Tout au moins les jeunes travaillant dans ces structures sont-ils dégagés des tâches administratives.

Pour préciser un peu plus le contenu de ces emplois, on s'attachera à détailler certaines tâches qui à notre avis correspondent plus particulièrement à des nouveaux services :

- mise en place d'un centre de ressources documentaires multimédia, acquisition de documents, animation et valorisation des collections ; mise en place d'une phonothèque (son inédit) et d'une photothèque (numérisation, traitement documentaire, valorisation)
- enquêtes ethnographiques (recherche bibliographique, de terrain, de sources, encadrement de stagiaires, réalisation de fiches descriptives, activités rédactionnelles, fabrication d'une exposition)
- développement de la valorisation des archives sonores, par exemple par la mise en place d'une sonographie pour une exposition municipale
- réalisation de CD-Rom d'intérêt historiques et ethnographiques
- mise en place d'un site de commerce électronique, notamment pour des autoproductions
- mise en place de sorties pédestres thématiques accompagnées de découverte du patrimoine de Sologne

- sauvegarde de la mémoire collective et mise en valeur du patrimoine ethnologique du Morvan et des environs
- gestion et coordination des activités hors les murs en Ile de France (réalisation de projets de concerts, coordination de réseau de diffuseurs, conseil artistique ou technique : 100 concerts à l'année et quelques projets plus complets)
- fabrication d'outils de mise à disposition du patrimoine populaire (sur place ou via Internet) de la région Poitou-Charentes-Vendée
- création et mise en place du centre de documentation sur la culture bretonne (danse, musique, langue) / Mise en place d'animations pour la mise en valeur du fonds (débat, projections, animations pour enfants)
- création de supports consultables par le public recensant les actions de promotion du breton en Cornouailles (cours, formations, activités) : 1 classeur et 1 livret synthétique

Ces tâches participent à la mise en valeur d'un patrimoine immatériel (la culture) et de ses supports. Évidemment, on rencontre aussi beaucoup de tâches plus classiques : communication (Internet, revues papier, relation avec la presse) ; diffusion (organisation de spectacle, édition) ; animation/médiation (notamment en direction des enfants).

Par ailleurs, il semble que de nombreux postes impliquent des **responsabilités** importantes, que ce soit dans les petites associations (où le jeune devient la cheville ouvrière du projet) ou les plus grandes (où il peut être chargé d'un secteur).

# *Un exemple de développement de l'emploi dans une association :  
l'UGMM*

L'UGMM (Union des Groupes et Ménétriers du Morvan) est une association créée en 1979 afin de promouvoir et diffuser la culture orale du Morvan (danses, musiques, contes et chants traditionnels).

Elle fédère actuellement plus de 200 musiciens, chanteurs, danseurs, conteurs ou tout simplement amateurs et sympathisants, ainsi qu'une trentaine de groupes (associations du réseau, groupes folkloriques ou groupes de musiciens), le tout représentant environ 1000 personnes, sur la Bourgogne pour la plupart.

Ses principales activités sont :

- Diffusion de spectacles :
  - Le Printemps de l'Auxois
  - Fête de la vièle à Anost
  - Rencontres autour de la danse à Chateau-Chinon
  - Bals et concerts ponctuels
- Formation
  - Ateliers réguliers danses et instruments à Saulieu, Longwy et Autun
  - Université rurale morvandelle (stage, rencontre, musique et culture morvandelle) à Autun
  - Rencontres de St-Agnan: gros stage
  - Stages de WE sur des thèmes précis, pour élèves avancés
  - formation de formateur
- Production: 1/an (but artistique et pédagogique) + diffusion des auto-productions des groupes locaux.
- Information :
  - Bulletin de liaison trimestriel pour les adhérents
  - Mise en réseau en Bourgogne

Elle revendique un rôle structurant dans son domaine et sur son territoire. Elle est à l'origine de la création et du développement de plusieurs groupes de musiques, y compris professionnels. Aujourd'hui, en partie grâce à son action, on compte une trentaine de professionnels (artistes, techniciens, luthiers, permanents d'associations) des musiques traditionnelles.

Pendant 20 ans elle a fonctionné sur le bénévolat, sans permanent. Elle recrute sa première permanente en janvier 1999, dans le cadre du dispositif NSEJ (convention signée en novembre 1998) : un agent de développement des musiques traditionnelles du Morvan. Ses missions sont variées :

- organisation et diffusion d'événements culturels
- organisation de stages, formation de formateurs...
- production d'outils pédagogiques
- information au public, soutien logistique et aide au projet auprès d'autres associations, tâches administratives...

L'employée est une ancienne bénévole, musicienne, mais n'a alors pas de

formation dans le domaine. Elle va suivre plusieurs formations dans le cadre de son emploi, des modules courts (• Législation des associations du secteur musical (IRMA / 1 sem. / financement employeur) • Développement culturel territorial dans les parcs naturels (Fédération Nationale des Parcs Naturels Régionaux / 1 sem / fin. : FPNR)), mais surtout une formation diplômante, le DEFA (niveau Bac +2/3) auprès de la DRJS, financé par l'employeur et la Région. Ses relations avec ses employeurs (le CA) sont mitigées : « 24 personnes, ça ne peut pas être super avec tout le monde ! »

Caractéristiques de l'emploi aujourd'hui : temps plein / CDI / 1,23 SMIC (il y a eu évolution car elle a changé d'échelon dans la convention collective)

Apport de l'EJ à la structure : Meilleure organisation administrative / Développement de certaines activités / Création de nouvelles activités / Augmentation des subventions / Professionnalisme, rigueur

Apport de la structure à l'EJ : Compétences techniques / Autonomie – responsabilité / Et surtout, lui a permis une réorientation professionnelle dans le domaine qu'elle aimait.

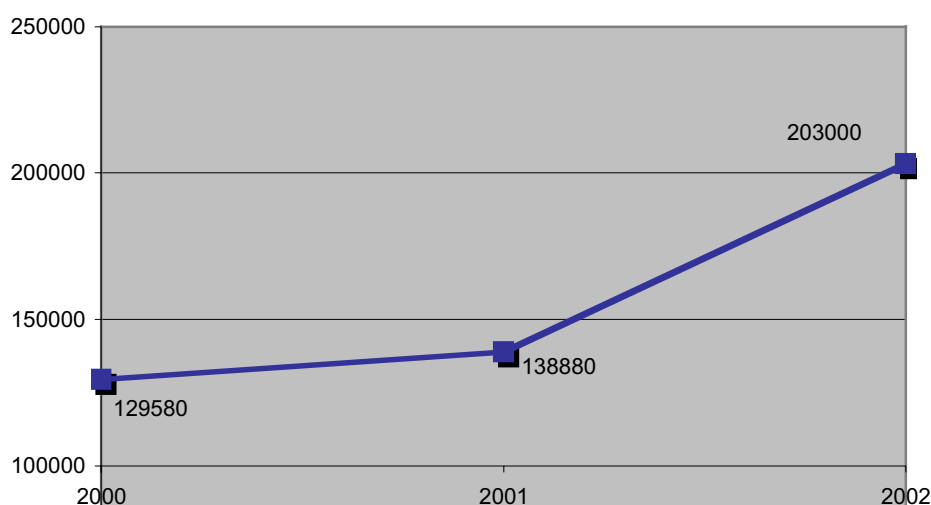
L'association a créé un deuxième poste en décembre 2001, celui d'agent de promotion des produits culturels du Morvan. L'employée actuelle, arrivée un an plus tard, est la 2<sup>ème</sup> sur le poste, où ses tâches sont :

- Communication et promotion CD, K7, livres, activités (en lien avec l'autre EJ)
- Réalisation des plaquettes
- Diffusion

Elle est en CDD à temps plein, rémunérée au SMIC.

Avec le développement de l'activité et l'arrivée d'une deuxième personne, les responsabilités de la 1<sup>ère</sup> employée ont encore augmenté. D'autant plus que de nouveaux projets (création d'une Maison des Traditions Orales, en lien avec d'autres structures) se profilent. Elle ressent donc le besoin de formation et/ou d'accompagnement en ressources humaines, « pour encadrer des gens ». Elle a en effet le sentiment que son poste se transforme petit à petit en poste de cadre, « mais ce n'est pas toujours facile ! »

Sur le plan budgétaire, le développement de l'activité se fait ressentir :



La composition des ressources pour l'année 2002 est la suivante :

Ventes spectacles	54 000	
inscriptions ateliers	1 800	
inscriptions stages	31 000	
vente publications	17 000	
animations	15 000	
adhésions	5 000	
Prestations de service	12 500	
<b>sous-total recettes propres</b>	<b>136 300</b>	<b>65%</b>

CNASEA	29 000	14%
--------	--------	-----

Ville	5 900	
Département	12 500	
Région	11 400	
<b>s-total coll terr</b>	<b>29 800</b>	<b>14%</b>

Ministère Culture	5 300	
Jeunesse et sport	2 000	
<b>s-total Etat</b>	<b>7 300</b>	<b>3%</b>

<b>Europe</b>	<b>6 500</b>	<b>3%</b>
---------------	--------------	-----------

<b>TOTAL</b>	<b>208 900</b>	<b>100%</b>
--------------	----------------	-------------

La part des recettes propres est très importante, et son volume est encore en augmentation en 2003. La création du 2<sup>ème</sup> poste et l'ouverture d'une boutique a aussi pour but un développement de ces recettes.

La part du CNASEA est loin d'être négligeable mais il sera peut-être possible de

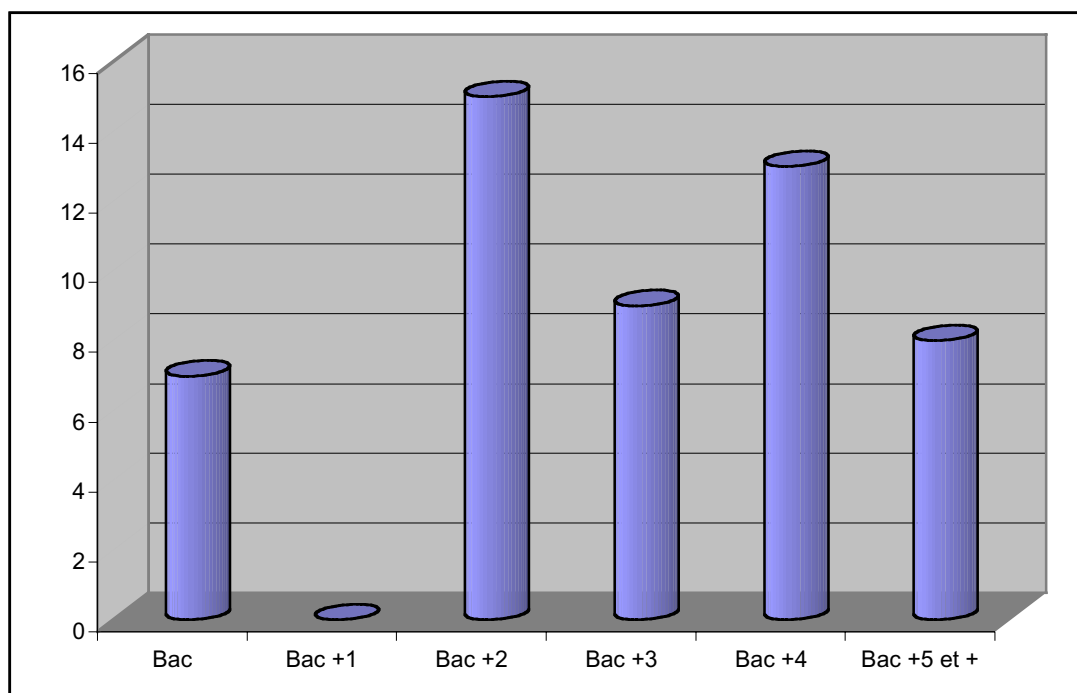
compenser sa diminution en sollicitant les partenaires publics pour une augmentation de leur aide (toutes les subventions sont faites sur projet, aucune n'est régulière). C'est par ailleurs la première fois qu'ils font appel à l'Europe, mais ils pensent renouveler ce type de demande.

L'UGMM est donc un exemple de ces associations qui ont su saisir l'opportunité créée par le programme NSEJ pour développer et professionnaliser leurs activités. La sortie du dispositif, progressive (la 1<sup>ère</sup> convention, arrivée à échéance en novembre 2003, est suivie d'une mesure d'épargne consolidée jusqu'en 2006, année où se terminera également la 2<sup>ème</sup>). Sa structure budgétaire la rapproche de l'économie mixte ; elle pourrait sans doute bénéficier avec profit des mesures d'accompagnement proposées dans le cadre des DLA ainsi que de solutions financières telles que le contrat d'apport associatif proposés par France Active.

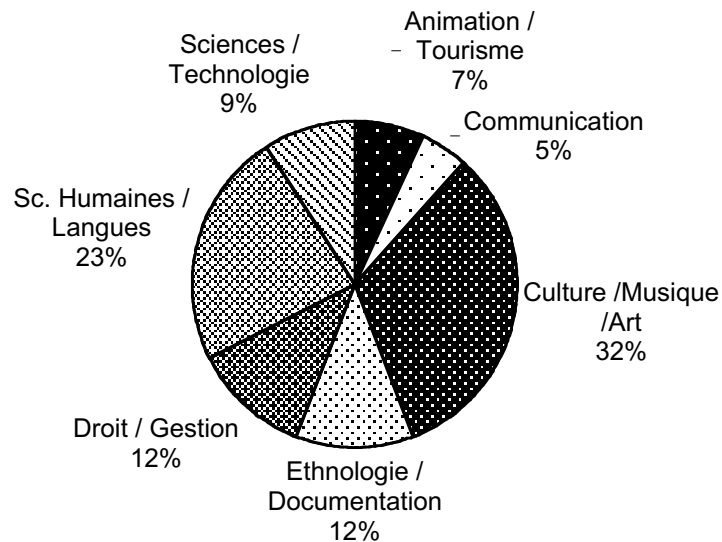
### 1.3.2 Formations

#### # Formation initiale

Force est de constater le **haut niveau** de formation initiale des jeunes. Tous ont un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, mais plus souvent supérieur. On atteint en moyenne une formation initiale à Bac + 2,9.



De plus, 49% des jeunes ont une spécialité dans une discipline concernant le monde de la culture, de l'art, l'ethnologie, la documentation ou la communication, donc proche du métier pour lequel ils ont été recrutés.



#### # Formation continue

Par ailleurs, 40 jeunes sur les 68 (soit 59 %) ont suivi au moins une formation depuis leur entrée dans la structure : 3 seulement en interne, les autres au moins en externe. Sachant qu'au niveau national, seuls 30% des employés (tous types de contrats) bénéficient de la formation continue, on peut interpréter ce résultat comme une volonté conjointe de **professionnalisation** du jeune.

Il est notable que 8 jeunes aient suivi des formations **diplômantes** :

- 2 **licences** de breton (Bac + 3)
- **BEATEP** milieu rural, développement local (niveau IV)
- **Maîtrise** d'analyste programmeur en système d'information (bac + 4)
- **DEFA** (niveau Bac+2/3)
- **DEM** (Diplôme d'études musicales)
- **DE** (Diplôme d'Etat pour enseignement de la musique)
- **DESS** Direction d'équipement culturel (Bac + 5, en cours)

L'UGMM (Union des Groupes et Ménétriers du Morvan) est une association créée en 1979 afin de promouvoir et diffuser la culture orale du Morvan (danses, musiques, contes et chants traditionnels).

Elle fédère actuellement plus de 200 musiciens, chanteurs, danseurs, conteurs ou tout simplement amateurs et sympathisants, ainsi qu'une trentaine de groupes (associations du réseau, groupes folkloriques ou groupes de musiciens), le tout représentant environ 1000 personnes, sur la Bourgogne pour la plupart.

Ses principales activités sont :

- Diffusion de spectacles :
  - Le Printemps de l'Auxois
  - Fête de la vièle à Anost
  - Rencontres autour de la danse à Chateau-Chinon
  - Bals et concerts ponctuels
- Formation
  - Ateliers réguliers danses et instruments à Saulieu, Longwy et Autun
  - Université rurale morvandelle (stage, rencontre, musique et culture morvandelle) à Autun
  - Rencontres de St-Agnan: gros stage
  - Stages de WE sur des thèmes précis, pour élèves avancés
  - formation de formateur
- Production: 1/an (but artistique et pédagogique) + diffusion des auto-productions des groupes locaux.
- Information :
  - Bulletin de liaison trimestriel pour les adhérents
  - Mise en réseau en Bourgogne

Elle revendique un rôle structurant dans son domaine et sur son territoire. Elle est à l'origine de la création et du développement de plusieurs groupes de musiques, y compris professionnels. Aujourd'hui, en partie grâce à son action, on compte une trentaine de professionnels (artistes, techniciens, luthiers, permanents d'associations) des musiques traditionnelles.

Pendant 20 ans elle a fonctionné sur le bénévolat, sans permanent. Elle recrute sa première permanente en janvier 1999, dans le cadre du dispositif NSEJ (convention signée en novembre 1998) : un agent de développement des musiques traditionnelles du Morvan. Ses missions sont variées :

- organisation et diffusion d'événements culturels
- organisation de stages, formation de formateurs...
- production d'outils pédagogiques
- information au public, soutien logistique et aide au projet auprès d'autres associations, tâches administratives...

L'employée est une ancienne bénévole, musicienne, mais n'a alors pas de formation dans le domaine. Elle va suivre plusieurs formations dans le cadre de son emploi, des modules courts (• Législation des associations du secteur musical (IRMA / 1

sem. / financement employeur) • Développement culturel territorial dans les parcs naturels (Fédération Nationale des Parcs Naturels Régionaux / 1 sem / fin. : FNPNR), mais surtout une formation diplômante, le DEFA (niveau Bac +2/3) auprès de la DRJS, financé par l'employeur et la Région. Ses relations avec ses employeurs (le CA) sont mitigées : « 24 personnes, ça ne peut pas être super avec tout le monde ! »

Caractéristiques de l'emploi aujourd'hui : temps plein / CDI / 1,23 SMIC (il y a eu évolution car elle a changé d'échelon dans la convention collective)  
Apport de l'EJ à la structure : Meilleure organisation administrative / Développement de certaines activités / Création de nouvelles activités / Augmentation des subventions / Professionnalisme, rigueur  
Apport de la structure à l'EJ : Compétences techniques / Autonomie – responsabilité / Et surtout, lui a permis une réorientation professionnelle dans le domaine qu'elle aimait.

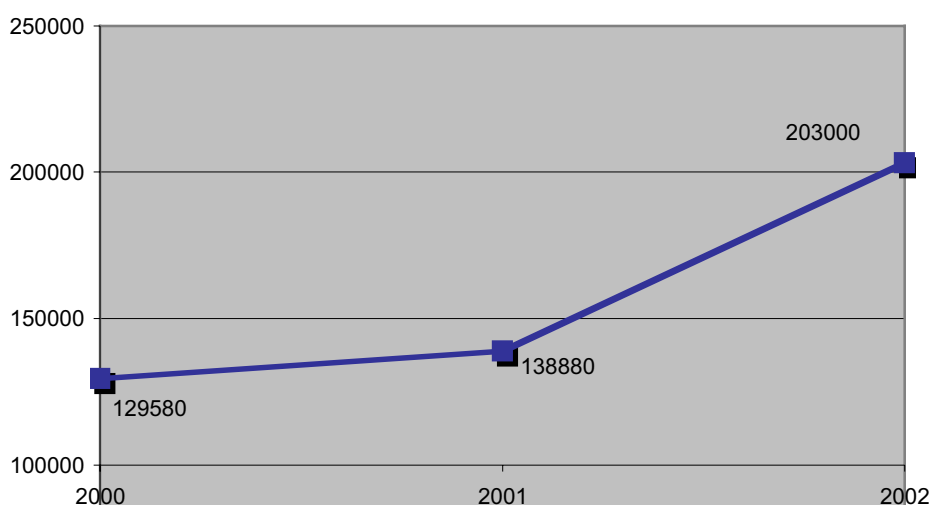
L'association a créé un deuxième poste en décembre 2001, celui d'agent de promotion des produits culturels du Morvan. L'employée actuelle, arrivée un an plus tard, est la 2<sup>ème</sup> sur le poste, où ses tâches sont :

- Communication et promotion CD, K7, livres, activités (en lien avec l'autre EJ)
- Réalisation des plaquettes
- Diffusion

Elle est en CDD à temps plein, rémunérée au SMIC.

Avec le développement de l'activité et l'arrivée d'une deuxième personne, les responsabilités de la 1<sup>ère</sup> employée ont encore augmenté. D'autant plus que de nouveaux projets (création d'une Maison des Traditions Orales, en lien avec d'autres structures) se profilent. Elle ressent donc le besoin de formation et/ou d'accompagnement en ressources humaines, « pour encadrer des gens ». Elle a en effet le sentiment que son poste se transforme petit à petit en poste de cadre, « mais ce n'est pas toujours facile ! »

Sur le plan budgétaire, le développement de l'activité se fait ressentir :



La composition des ressources pour l'année 2002 est la suivante :

Ventes spectacles	54 000	
inscriptions ateliers	1 800	
inscriptions stages	31 000	
vente publications	17 000	
animations	15 000	
adhésions	5 000	
Prestations de service	12 500	
<b>sous-total recettes propres</b>	<b>136 300</b>	<b>65%</b>

CNASEA	29 000	14%
--------	--------	-----

Ville	5 900	
Département	12 500	
Région	11 400	
<b>s-total coll terr</b>	<b>29 800</b>	<b>14%</b>

Ministère Culture	5 300	
Jeunesse et sport	2 000	
<b>s-total Etat</b>	<b>7 300</b>	<b>3%</b>

<b>Europe</b>	<b>6 500</b>	<b>3%</b>
---------------	--------------	-----------

<b>TOTAL</b>	<b>208 900</b>	<b>100%</b>
--------------	----------------	-------------

La part des recettes propres est très importante, et son volume est encore en augmentation en 2003. La création du 2<sup>ème</sup> poste et l'ouverture d'une boutique a aussi pour but un développement de ces recettes.

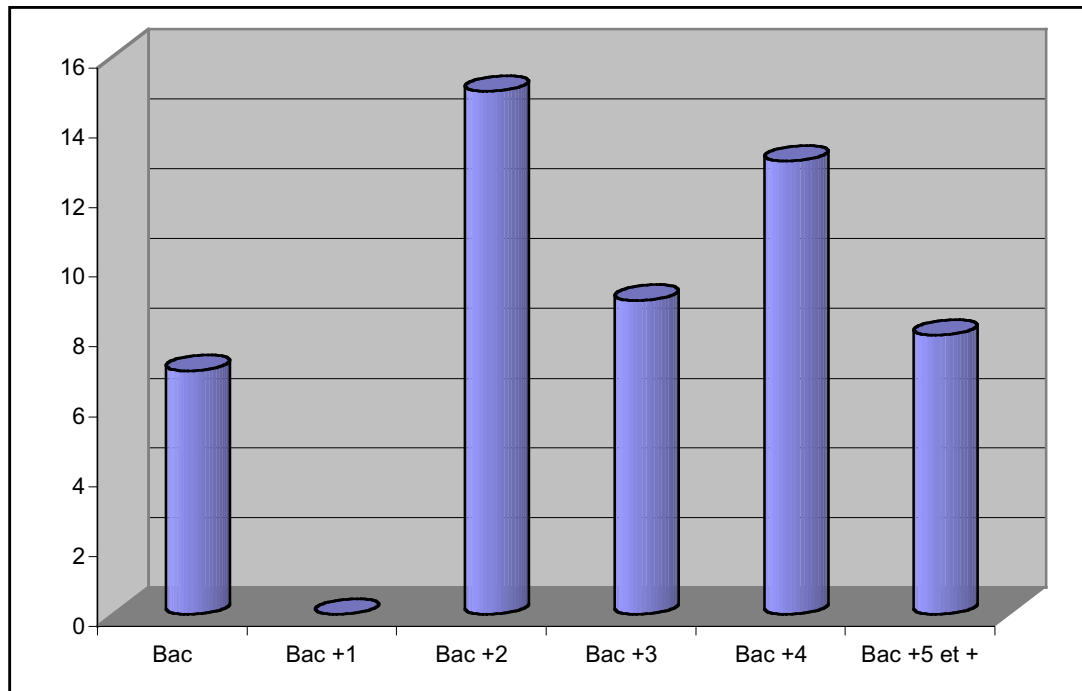
La part du CNASEA est loin d'être négligeable mais il sera peut-être possible de compenser sa diminution en sollicitant les partenaires publics pour une augmentation de leur aide (toutes les subventions sont faites sur projet, aucune n'est régulière). C'est par ailleurs la première fois qu'ils font appel à l'Europe, mais ils pensent renouveler ce type de demande.

L'UGMM est donc un exemple de ces associations qui ont su saisir l'opportunité créée par le programme NSEJ pour développer et professionnaliser leurs activités. La sortie du dispositif, progressive (la 1<sup>ère</sup> convention, arrivée à échéance en novembre 2003, est suivie d'une mesure d'épargne consolidée jusqu'en 2006, année où se terminera également la 2<sup>ème</sup>). Sa structure budgétaire la rapproche de l'économie mixte ; elle pourrait sans doute bénéficier avec profit des mesures d'accompagnement proposées dans le cadre des DLA ainsi que de solutions financières telles que le contrat d'apport associatif proposés par France Active.

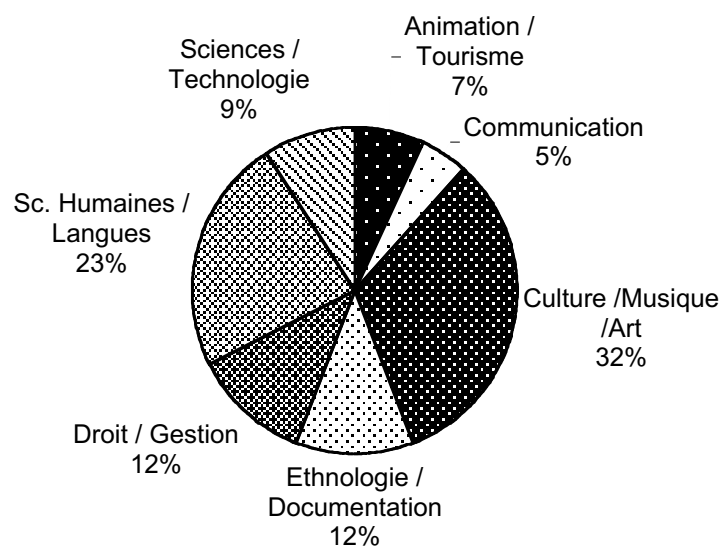
### 1.1.1 Formations

#### # Formation initiale

Force est de constater le **haut niveau** de formation initiale des jeunes. Tous ont un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, mais plus souvent supérieur. On atteint en moyenne une formation initiale à Bac + 2,9.



De plus, 49% des jeunes ont une spécialité dans une discipline concernant le monde de la culture, de l'art, l'ethnologie, la documentation ou la communication, donc proche du métier pour lequel ils ont été recrutés.



Nom structure	Fonction du poste	Pérenn. voulue	Arrêt conv.	EC <sup>11</sup>	CPA	Avenir pérenn. <sup>12</sup>
IRMA	Animateur de réseau	1		1		1
Mémoires Vives	Animateur socio-culturel	1			1	
MJC - Maison pour Tous de Chatou	Chargé de communication	0	1			0
MJC - Maison pour Tous de Chatou	Chargé de l'animation image	1		1		-2
Musiques vivantes	Comptable	1				
Musiques vivantes	Médiatrice animatrice	1				
UCPS	Coordinatrice culturelle (ex EJ)	1			1	
UCPS	Animateur randonnées	1			1	
UGMM	Chargé de communication	1		1		1
UGMM	Chargé de développement	1				0
Union des Associations Cultures et Traditions	Animatrice qualité	1		1		
Union des Associations Cultures et Traditions	Développement des relations internationales	1		1		
UPCP-Métive	Documentaliste	1			1	2
UPCP-Métive	Régisseur	0	1			-2
UPCP-Métive	Médiateur culturel	1		1		2
<b>MOYENNE</b>						<b>0,3</b>
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	

Aujourd'hui, rares sont les postes que les associations ne souhaitent pas **pérenniser**. Seuls 7 postes (10%) sont dans ce cas : 5 d'entre eux sont déjà vacants (il semble qu'à la suite du départ du jeune, le poste ne soit pas reconduit, pour des raisons économiques, de définition des missions et/ou de difficulté de recrutement). Les deux autres, employés du CDMDT 43, sont dans une situation plus originale et assez exemplaire : sur ces postes de formateurs en musiques traditionnelle, l'association avait pensé dès l'origine assurer la pérennisation au bout des 5 ans par l'intégration dans d'autres structures d'enseignement. La convention signée dès le début avec l'ENM du Puy permettait de développer les cours dans le but que les jeunes assurent un plein temps à la fin de leur convention. L'association s'est également engagée à leur faire suivre à chacun une formation diplômante (DEM, DE...). En conséquence, elle se libère du pôle formation et poursuit ses autres activités avec un fonctionnement bénévole.

Pour tous les autres, les employeurs soulignent le souhait et le besoin de les voir rester, mais aucun n'envisage un arrêt de convention. Que ce soit par l'épargne consolidée (option choisie dans 49% des cas) ou la convention pluriannuelle (51% des choix exprimés), l'aide au financement de ces postes reste indispensable ; ces

<sup>11</sup> EC = épargne consolidée ; CPA = convention pluriannuelle

<sup>12</sup> -2=impossible ; -1=improbable ; 0=délicate ; 1= probable ; 2= certaine

mesures représentent en fait un « sursis », mais les questions risquent de se reposer à la fin des 8 ans, d'où l'importance de **l'ingénierie** et des autres aides qui pourront être apportées via la fédération. En tout cas ils restent assez inquiets puisque en moyenne, ces pérennisations leurs semblent délicates (indice moyen de 0,3). De plus ce résultat est biaisé par le fait que les seules pérennisations certaines sont celles des 6 emplois-jeunes de l'ARCADE, association para-administrative en Provence-Alpes-Côte d'Azur, assurée du soutien financier de la région pour pallier à la hausse des coûts salariaux. En réalité, hors ARCADE, l'indice d'optimisme n'est plus que de -0,1.

Voici les commentaires recueillis à propos de la pérennisation :

# pérennisations **probables** :

- Centre Culturel La Marchoise > animateur : poste déjà aidé par le SIVOM : la solution (encore à l'étude) serait plutôt de pérenniser le poste au sein de la collectivité locale, et il serait alors mis à la disposition de l'association. Pour la collectivité, ce serait une opération blanche puisque ce basculement devrait se produire au moment du départ à la retraite d'une autre personne déjà mise à disposition depuis plusieurs années. Ceci étant, cette solution ne résout pas la question de la pérennisation de l'activité au sein de l'association, qui perdra alors un poste.
- IRMA > 1. cyber animateur 2. médiateur 3. conseiller d'orientation 4. animateur de réseau : ces 4 postes ne sont pas directement rentables. Cependant, une augmentation des ventes de publications devrait permettre de les consolider

# pérennisations **délicates** :

- Dastum > 1. secrétaire de rédaction magazine internet 2. coordinateur documentaire 3. assistant de numérisation 4. responsable technique numérisation : la pérennisation dépend beaucoup des subventions, donc impossible à prévoir.
- CMTRA > 1. chargée de recherches ethnographiques ; 2. documentaliste ; 3. chargée de communication : l'incertitude est permanente à cause de la fragilité des rentrées financières. Grosse réduction de moyens depuis le changement d'équipe municipale.

Nous sommes ici dans des cas de Centres en région, grosses associations remplissant en partie un rôle de service public, notamment pour tout ce qui concerne la recherche et la documentation, activités qui ne peuvent s'équilibrer que par des apports financiers extérieurs.

# pérennisation **impossible** :

- Dastum Bro-Dreger > agent de sauvegarde du patrimoine oral tregorois : malheureusement trop peu de financement. « Nous ne parvenons pas à développer les ressources, l'aide du département stagne depuis 8 ans ».

## 1.5. Comparaison avec d'autres réseaux<sup>13</sup>

Les emplois-jeunes représentent 31% du total de l'emploi dans les associations enquêtées, ce qui est une proportion moindre que dans les réseaux de musiques actuelles, où leur part s'élève à 42%. L'une des raisons est sans doute l'ancienneté des structures membres de la FAMDT (année moyenne de création : 1980, contre 1984 à 1993 pour les réseaux enquêtés par Opale).

L'ancienneté des jeunes est comparable (3 ans 1/2 dans la FAMDT, 3 ans dans les autres réseaux), ainsi que leur âge (FAMDT : 27 ans 1/2 ; autres réseaux : 27 ans).

Par contre notre réseau, dans lequel la part des hommes et des femmes s'équilibre, est plus féminin que les autres.

Le turn-over de 0,5 est particulièrement faible, comparé au taux de 1,8 noté dans le domaine des musiques actuelles.

Par contre, la situation financière semble plus délicate, avec une part CNASEA non négligeable( 17% réseau Famdt, -de 10%, réseau musiques actuelles).

---

<sup>13</sup> Source : Rapport *Consolidation des NSEJ dans les réseaux musiques actuelles*, réalisé par Opale pour cinq fédérations musicales dans le cadre d'une CPE, déc. 2003

## 2. INFORMER

---

### 2.1. Collecte

Une part importante de notre travail a consisté dans la collecte et la centralisation de l'information, ainsi qu'à l'élaboration d'outils pour sa restitution dans le réseau. Il nous a semblé opportun, dans un souci d'auto-formation d'abord, de transfert de compétences, ensuite, d'y consacrer une part importante de notre étude.

Ces informations se présentent sous la forme d'études, de textes de loi, électronique ou sur papier. Elles ont été complétées par des entretiens téléphoniques et des rencontres sur le terrain avec les acteurs de la professionnalisation et de la consolidation (correspondants VAE, plateforme de professionnalisation, réseau France Active, Avise...).

### 2.2. Outils pour la restitution

#### 2.2.1 Les fiches infos

Sur des thèmes précis, elles forment un résumé des informations disponibles. Elles se veulent à la fois théoriques et pratiques, donnant des pistes pour approfondir, faisant référence à des textes disponibles à la FAMDT, ou indiquant les lieux d'information en ligne.

# **Nouveaux services emplois jeunes (NSEJ)**

## **Fiche d'information n°1**

### **Les Dispositifs Locaux d'Accompagnement**

#### **1. INTRODUCTION**

---

Ces dispositifs sont avant tout une offre coordonnée d'analyse des projets :

- diagnostic de la situation (financière, organisationnelle ...) de l'association, et de sa capacité à compenser la diminution des aides de l'État ;
- accompagnement sur mesure, notamment via :
  - un fonds d'ingénierie
  - une cellule de partenaires
  - un carnet de personnes ressources.

Bien que cela ne soit pas systématique, il est à noter que ce diagnostic peut également avoir un effet de levier pour déclencher un certain nombre de financements, notamment auprès du réseau France Active (avance remboursable à taux zéro ou garantie d'emprunt bancaire) et d'autres financeurs potentiels (fondations...)

Pour l'instant, des DLA ont été mis en place dans les régions suivantes : Alsace ; Auvergne ; Bretagne ; Centre ; Ile de France ; Languedoc-Roussillon ; Lorraine ; Nord Pas-de-Calais ; PACA ; Rhône-Alpes. Cette liste est évidemment amenée à s'étendre. N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez besoin des coordonnées précises, mais vous pouvez aussi vous adresser à la DDTE de votre département.

#### **2. MISSIONS DES DLA**

---

1. Accueillir, informer et orienter les porteurs de projets d'activités de nouveaux services associatifs NSEJ engagés dans une démarche de consolidation économique par un passage au secteur marchand et semi-marchand.
2. Repérer les projets qui ont une stratégie de pérennisation faisant une large place à une démarche économique ; cette sélection peut être amorcée avec les services de la DDTEFP (au moment de l'examen des questionnaires d'auto-diagnostic) et par les autres partenaires du dispositif (collectivités locales).
3. Aider les porteurs de projets à préciser le diagnostic de leur situation, à se projeter à moyen terme (trois ans), à identifier les points de force et de

faiblesse de leur projet.

4. Prescrire à l'association, le cas échéant, un accompagnement extérieur (bureau d'études, experts, personnes ressources, association de développement local, etc.) sous forme d'ingénierie de consolidation économique.
5. Mobiliser les ressources techniques et financières jugées pertinentes pour faire évoluer le projet vers la pérennisation du service développé et la consolidation des emplois créés, en utilisant son réseau de personnes ressources et l'effet levier des crédits d'ingénierie mis à disposition par la CDC.
6. S'inscrire dans les dynamiques territoriales qui se mettront peu à peu en place.

### 3. COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Le DLA s'adresse à toute association employeur de jeune sous statut NSEJ qui a la volonté de consolider son (ses) activité(s) et ainsi pouvoir se passer, à terme, des aides spécifiques du programme. Cette consolidation passe par l'évolution d'une logique de subvention à celle, plus économique, de « facturation ». Cela n'implique pas forcément de se centrer sur les ressources propres (marchandes), mais de facturer ses prestations à ses clients ou ses usagers, ou à des tiers payants (institutions publiques ou privées). Les mesures d'épargne consolidée ou de convention pluriannuelle permettent ainsi un temps d'adaptation et de changement de logique.

Ainsi, le DLA va aider l'employeur à :

- analyser les « efforts » à produire pour atteindre l'objectif de pérennisation de l'activité
- substituer à une aide au poste, attribuée uniformément par l'Etat, des « ressources économiques » générées par l'exercice et la gestion d'une activité de service
- structurer financièrement son activité en lui favorisant l'accès à des financements (apports en quasi fonds propres, emprunts bancaires, garantie d'emprunt), voire à de nouveaux partenaires financiers.

Il est important de comprendre que la notion de « ressources économiques » :

- ne se réduit pas aux recettes « marchandes » issues du rapport direct avec un client
- comprend les financements de types subventions qui rémunèrent des prestations identifiées, rendues à des coûts objectivés dans le cadre de relations conventionnalisées.

Si vous pensez correspondre à cette définition (cela dit, la DGEFP nous a clairement précisé que toute association a vocation à en bénéficier), prenez contact avec votre DDTEFP. C'est elle qui vous indiquera si un DLA a déjà été mis en place près de chez vous, et qui fera une première instruction de votre demande.

Pour approfondir :

### Documents disponibles

- Questions / Réponses Dispositif Local d'Accompagnement (mars 2003, DGEFP) : destiné aux services déconcentrés du Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité (DRTEFP, DDTEFP), il détaille le dispositif (plutôt du point de vue du financeur, mais les informations sont intéressantes).
- Mémo rédigé par Opale sur les DLA

### Sites à consulter

- [www.franceactive.org](http://www.franceactive.org): le site de France Active, l'un de principaux opérateur de DLA
- [www.emploisjeunes-musique.org](http://www.emploisjeunes-musique.org): un site créé par l'association Opale, et dédié à l'information sur les emplois-jeunes du secteur musiques actuelles.

Thèmes abordés ou à aborder dans les fiches infos (cette liste n'est évidemment pas exhaustive, et devra au contraire pouvoir évoluer en fonction des demandes exprimées par les adhérents) :

- Les attestations d'activités
- La validation des acquis de l'expérience
- Les vacances de postes
- Les garanties France Active / Le contrat d'apport associatif

### 2.2.2 La bibliothèque / les fiches de lectures

Notre collecte nous a amené à disposer d'un certain nombre de documents (revues, brochures, textes de lois, études....) au sujet des emplois-jeunes, mais aussi, plus généralement sur l'économie solidaire, la formation, les territoires...

Une base de données a donc été créée grâce au logiciel File Maker Pro afin de pouvoir accéder facilement aux informations recherchées. Cette base de données pourrait éventuellement être exportée sur le site Internet de la FAMDT, permettant ainsi la recherche en ligne.

Cette bibliothèque comporte pour le moment 10 items. Elle est destinée à s'agrandir, notamment par l'acquisition d'ouvrages plus difficiles à trouver et qui seront ainsi mis à disposition de nos adhérents.

Quant aux fiches de lecture, elles détaillent le contenu des items et peuvent aisément être partagées pour permettre un premier accès à l'information.

Applet Launcher      Biblio NSEJ.fp5      v 2002, 06:40      Application

Créer   Supprimer   Fiche   Liste   Rapports   ?

**Bibliothèque**      ID

Les emplois-jeunes associatifs et l'économie sociale  
Titre:      

NAHAPETIAN Nairi (Place Publique)  
Auteur:

Editeur:       Date acquisition:       ISBN:       Prêt...

**Format**

Livre     Lettre d'information     Fiches  
 Magazine     Brochure     Etude

**Thèmes**

Etat des lieux  
 Solvabilité économique / Pérennité financière  
 Professionnalisation du jeune  
 Professionnalisation de la structure  
 Professionnalisation des activités  
 Méthodes d'évaluation  
 Dynamiques territoriales  
 Utilité sociale  
 Financement

**Contenu**

	Articles/Chapitres	Pages
1	Un dispositif public novateur	
2	Le rôle économique des	
3	Nouveaux services: vers	
4	Les perspectives actuelles de	
5	"Clés pour la pérennisation"	
6	Enquête sur les SCIC	
7	Enquête auprès des associations	
8		
9		
10		

Accès Internet

**Commentaire**

**Modèle de fiche bibliothèque**

Utilisation

### 2.2.3 Le répertoire de ressources Internet

Il détaille les sites donnant des informations sur les Nouveaux Services, la professionnalisation ou la consolidation. Envoyé par e-mail, par exemple, ou mis à

disposition sur le site de l'association, il permet un accès direct aux sources. Chaque lien est accompagné d'un petit texte précisant la teneur des informations disponibles.

#### 2.2.4 La base d'expériences

Elle est un outil de circulation des expériences au sein de la fédération. En effet, elle compile les initiatives mises en place dans le réseau ou à l'initiative de la tête de réseau pour développer les activités et les compétences. Pour le moment, elle se concentre sur les actions de formation menées par les membres du réseau, mais elle a vocation à aborder d'autres thèmes pour permettre une véritable mutualisation des outils.

#### 2.2.5 Le catalogue de formations

Il est l'aboutissement de la recherche portant sur les formations diplômantes existantes (proposées par les universités, le CNED, etc.) et pouvant convenir à notre secteur. Douze diplômes (tels que licence *Communication et commercialisation des produits culturels*, DESS *direction d'équipements et de projets dans le secteur des musiques actuelles et amplifiées...*) ont déjà été repérés, et le catalogue détaillera le contenu des enseignements et – éventuellement – les modalités d'accès dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience.

#### 2.2.6 L'information en ligne

Tous ces outils sont complémentaires et peuvent éventuellement renvoyer les uns aux autres. Nous avons déjà utilisé les courriels et notre site internet pour transmettre des fiches d'information ou le précédent rapport à nos adhérents concernés. Cette démarche devra être poursuivie pour maintenir une information à jour.

## 3. CONSOLIDER

---

### 3.1. Professionnalisation des activités

La professionnalisation des activités est un travail de longue haleine. Elle implique une participation active des employés et des employeurs. Le rôle de la tête de réseau sera alors d'aider à la définition des fonctions et compétences des postes à consolider, en lien avec d'autres acteurs, au premier chef desquels les DLA. La FAMDT pourra alors faire des rapprochements entre les caractéristiques des différents postes, ce qui s'inscrit par ailleurs dans son action en lien avec des agents tels que l'Avisé. L'outil proposé dans ce cadre sera notamment l'attestation d'activité.

### 3.2. Professionnalisation du jeune

Il est proposé aux salariés un repérage des formations diplômantes les plus conformes aux postes et aux aspirations des jeunes (catalogue de formation), mais aussi une information sur la VAE (validation des acquis de l'expérience). Le but étant également de solliciter les organismes de formation afin de connaître les démarches qu'ils ont mises en place dans le cadre de la VAE

Pour les jeunes qui en ont manifesté le désir, aide à la recherche de formations spécifiquement adaptées à leur emploi et/ou à leur projet professionnel, et accompagnement (aide à la recherche de financement)

Le choix a été fait de privilégier les formations longues et diplômantes car l'analyse a montré que l'offre de formations courtes est plutôt abondante sur le territoire, et que les jeunes y ont – pour la plupart – déjà accès dans le cadre de leur formation continue

C'est dans le même ordre d'idée que nous abordons de nouveau le projet de formation professionnelle des emplois-jeunes déjà initié à la signature de l'accord-cadre : les modules généralistes initialement prévus<sup>14</sup> recourent d'autres offres de formation ; par contre il pourrait être souhaitable d'organiser une session plus spécifique sur les particularités de notre secteur (culture musicale spécifique,

ethnomusicologie, oralité, historique du mouvement, analyse de la situation actuelle...). Une telle rencontre pourrait intégrer par ailleurs un temps d'échange d'expériences et d'information autour des questions de professionnalisation et de consolidation qui nous intéressent ici.

### **3.3. Professionnalisation de la structure-employeur**

En dehors de la diffusion de l'information sur les possibilités d'accompagnement et de financement (DLA, fonds de garantie France Active, financement de formations, etc.) la FAMDT peut également intervenir comme expert en lien avec les acteurs locaux pour travailler autour des caractères spécifiques à notre secteur qui, comme on a pu le voir dans l'analyse en première partie, associe des activités qui peuvent générer des ressources propres (spectacles, éditions) à des secteurs non-marchands qui sont plus de l'ordre de la recherche, du patrimoine et de la documentation.

---

<sup>14</sup> développement local, secteur associatif, méthodologie des actions de développement, techniques d'animation, etc.

## CONCLUSION : SOUTIEN À LA CONSOLIDATION DES EMPLOIS

---

La présente Convention promotion de l'emploi a été l'occasion de faire un point précis de l'état de l'emploi, et en particulier de celui des jeunes dans notre fédération. En poste pour les plus anciens depuis 6 ans, ceux-ci commencent à accumuler une expérience non négligeable qu'il convient de mettre en valeur. Mais la consolidation et la pérennisation des postes doit maintenant se centrer plus sur les employeurs.

Ceux-ci expriment très peu le besoin d'accompagnement et montrent parfois même de la méfiance devant des outils qui leur semblent plus liés au monde marchand. Par ailleurs, les dispositifs proposés sont parfois assez éloignés du monde culturel, et plus encore de celui des musiques et danses traditionnelles développées dans des associations très polyvalentes. Mais la dépendance aux financements extérieurs, et en particulier aux aides à l'emploi reste problématique.

Il serait souhaitable de poursuivre l'action, en approfondissant encore les relations avec les autres fédérations et les ingénieurs culturels tels que l'association Opale, ou l'Avisé. Chacun d'entre nous pourrait ainsi développer son expertise dans un type d'action, et profiter par ailleurs des compétences des autres grâce à la mutualisation. Une veille documentaire et juridique et une recherche de financement seront également indispensables pour soutenir des actions de consolidation amenées à se prolonger plusieurs années dans les associations, en fonction de l'arrivée à échéance des conventions.

La fédération pourrait ainsi jouer le rôle d'interface entre les uns et les autres, car il est illusoire de penser pouvoir consolider les activités en vase clos. Nous allons donc repérer une ou deux associations particulièrement disposées à tenter le diagnostic et l'accompagnement, en travaillant avec un DLA et éventuellement d'autres intervenants (France Active, par exemple).