



**PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT
POUR LE CIRQUE BIDON
SUR
LA GESTION SOCIALE EN
INTERNE**

Réponse à l'appel d'offre de la Boutique de Gestion
D'après le cahier des charges émis par le DLA36indre

Sommaire

Introduction	3
Le contexte :.....	3
L'analyse :.....	4
Notre proposition	5
Les objectifs de notre intervention :.....	6
Les méthodes pédagogiques :	6
Le calendrier :.....	9
Les expériences significatives :	10
CV et références de notre intervenant.....	11

INTRODUCTION

Le contexte :

Le Cirque Bidon est une association du spectacle vivant qui emploie des salariés permanents et intermittents du spectacle et dont l'activité se développe. Pour accompagner cette transformation l'association se fait aider depuis plusieurs mois par la DLA 36.

Éléments du contexte :

- le Cirque Bidon voit son activité et ses ressources augmenter sur l'année passée - 2011
- le Cirque Bidon a recruté un Directeur de troupe qui gère la partie artistique du projet depuis avril 2012
- il s'est doté d'un logiciel de comptabilité Ciel compta courant 2011
- le Cirque Bidon bénéficie pour l'instant du service Impact Emploi de la Ligue de l'Enseignement du 36
- l'équipe de l'association est impliquée dans le projet, les bénévoles sont actifs et se rencontrent régulièrement avec les salariés
- des fiches de postes ont été rédigées qui précisent le cadre d'intervention des salariés

Devant la masse de travail que représente la gestion sociale, la Ligue de l'Enseignement souhaite que celle-ci soit reprise en interne par le Cirque Bidon.

Il faut donc que soit mis en place les outils méthodologiques nécessaires à la gestion sociale de l'association et former les salariés et/ou bénévoles qui s'occuperont de cette tâche à la méthodologie et à la connaissance des spécificités propres au milieu du spectacle vivant (convention collective CCNEAC, régime d'indemnisation des intermittents du spectacle....

L'analyse :

Il s'agit donc d'identifier l'ensemble des tâches inhérentes à la gestion sociale, de monter en compétences la structure et de construire des procédures de travail adossés aux outils et technologies adéquats.

Nous devons donc travailler avec une personne déléguée au sein de l'équipe sur cette activité et relier ses nouvelles fonctions à sa fiche de poste qui devra être adaptée.

Nous devons également produire des supports didactiques qui seront autant d'éléments de compréhension pour le reste de l'équipe et notamment pour le nouveau directeur et toute ou partie du bureau.

NOTRE PROPOSITION

La présentation d'Artefacts :

La structure Artefacts, coopérative d'Activités et d'Emploi qui relève du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire s'est créée en 2010 à partir d'un collectif d'artistes et d'associations artistiques.

La coopérative développe ses activités autour de deux axes : elle accompagne les artistes, les techniciens et tous ceux qui souhaitent créer leur activité professionnelle autour des métiers de la culture et propose dans un second temps, le portage des emplois créés.

La coopérative s'est construite sur la demande des artistes qui relèvent de par leurs activités des AGESSA et de la MDA, soit des graphistes, des infographistes, des artistes multimédias,... de fait la coopérative a développé très rapidement une identité et des compétences dans le champ des Technologies de l'Information et de la Communication.

Mais Artefacts accueille de plus en plus d'artistes du spectacle vivant (artistes du cirque, danseurs, conteurs, musiciens) et notamment ceux d'entre eux qui exercent en multi-activité et qui pour des raisons diverses souhaitent quitter le régime de l'intermittence.

La coopérative se nourrit, et c'est sa force, du travail quotidien des artistes, de la manière qu'ils ont de penser le monde qui les entoure et des projets qu'ils conduisent au sein de notre structure et avec leurs autres partenaires sur les territoires.

Nous considérons donc que la coopérative qui agrège projets, expériences et compétences au croisement d'une culture faite d'idées est particulièrement bien placée pour répondre à cet appel d'offre. Artefacts et ses membres connaissent bien le fonctionnement des associations culturelles et leurs problématiques.

Par ailleurs Artefacts gère aujourd'hui 37 salariés qui utilisent nos ressources pour développer leurs activités.

Les objectifs de notre intervention :

A la fin de l'intervention, l'association Le Cirque Bidon devra avoir mis en place l'ensemble des procédures nécessaires à la gestion sociale et être en capacité de réaliser le travail.

Nous parlons ici :

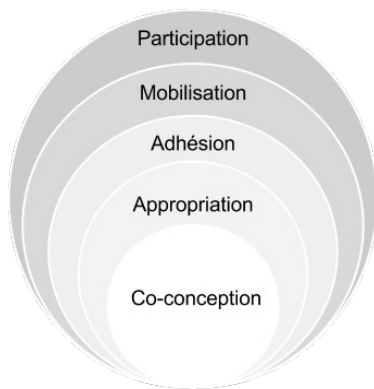
- de la chaîne administrative pour chaque contrat : déclaration d'embauche, contrat, fiches de paie, AEM, certificat congés-spectacles, paiement
- des déclarations sociales afférentes : les 7 organismes sociaux (URSSAF, Pôle Emploi, AUDIENS, AFDAS, CMB, Congés-spectacles, FNAS) et leurs déclarations spécifiques, les récapitulatifs de fin d'année, la DADS
- de la partie fiscale : la taxe sur les salaires par exemple

Les méthodes pédagogiques :

Notre intervention de formation se propose d'amener les acteurs de la structure et tout particulièrement le ou la futur(e) chargé(e) de la gestion sociale à penser leurs besoins et leurs pratiques professionnelles au regard des enjeux de la gestion sociale : l'individu doit être acteur de sa formation. Il doit être capable de définir ses objectifs de formation et des moyens de les atteindre : L'utilisateur co-construit le service qu'on prétend lui rendre.

Nous introduisons implicitement une ingénierie de la mobilisation : il ne s'agit pas seulement de prévoir l'ergonomie du service mais également la façon dont l'utilisateur va être motivé pour s'impliquer à sa conception.

Nous mettons ici une matrice qui rend compte des différentes étapes du parcours pédagogique que nous souhaitons installer et qui permettra d'accompagner le changement des pratiques professionnelles au sein de la structure. C'est une méthode garante, d'une part, d'une adhésion de chacun au processus et d'autre part, aux choix engagés.



Il s'agit là pour nous de créer les conditions durables du changement, c'est à dire de nous assurer que l'enjeu de l'internalisation de la gestion est compris de tous et que la stratégie mise en place est elle, approuvée également par tous les membres de la structure.

Il s'agit là aussi de faire en sorte que chacun puisse appréhender et redéfinir sa place au sein de la structure au regard

des tâches et circuits de responsabilités à créer.

Pour la formation nous nous appuyerons sur des situations concrètes et des exercices d'application.

Le déroulement de l'intervention :

Après une rencontre entre le chargé de mission DLA, les membres de l'association et l'intervenant, qui permettra de fixer le cadre de l'intervention, son contenu, ses objectifs précis, la méthode sera la suivante :

1- Repérage des besoins – co-construction d'une réponse :

(une demi-journée)

Quoi :

- **repositionnement de l'enjeu** de l'internalisation de la fonction « gestion sociale »
- **Évaluation des connaissances** et de l'organisation interne de l'association au niveau de la gestion sociale
- **Co-construction d'un parcours** de formation à partir de modules-outils

Comment :

- évaluation du fonctionnement actuel avec l'équipe de l'association et en liaison avec la Ligue de l'Enseignement et le DLA36
- découverte et explicitation des méthodologies employées jusqu'à présent
- mise à jour des lacunes et besoins spécifiques, des appréhensions liées au travail à venir.

On ne sera jamais aussi efficace qu'en ayant bien conscience de ses besoins et difficultés actuelles.

2- Mise à niveau des connaissances générales :

(une demi-journée)

Quoi :

- règle générale du droit du travail : le contrat, la fiche de paie, les caisses de déclarations sociales
- règles spécifiques au domaine du spectacle vivant : la convention collective CCNEAC, les modalités d'emploi d'intermittents du spectacle (nomenclature des métiers, abattement pour frais professionnels...)

Comment :

- à partir des exemples concrets de l'emploi des permanents et intermittents du Cirque Bidon, nous mettrons à jour ensemble les différents éléments, notamment par la lecture explicite d'un contrat, d'une fiche de paie...
- mise en place de contrats-type pour l'emploi des différentes typologies de salariés (techniciens, artistes...)

3- Définition d'une méthodologie de travail pour la réalisation et le suivi de la gestion sociale de l'association :

(une demi-journée)

Quoi :

- de par la spécificité de l'emploi, et notamment sa discontinuité, établir la liste des fiches de paie à effectuer par mois est souvent long et fastidieux.
- embaucher un salarié du spectacle vivant demande un certain nombre de démarche plus contraignante que l'embauche d'un salarié « ordinaire ».
- les salariés peuvent souvent avoir des demandes spécifiques, qu'il s'agit de valider ou non selon le droit du travail et la convention collective.

Comment :

- l'intervenant guidera les membres de l'association, pour leur permettre, à partir de son expérience personnelle, d'adopter la meilleure stratégie d'action pour ne pas faire de cette gestion sociale une activité chronophage. Cela passera par des choix d'organisation, de matériel, de logiciel, de calendrier de préparation...
- cela passera par l'établissement des documents nécessaires à l'établissement des paies (tableaux récapitulatifs mensuels, contrat-type...).

4- Appropriation du logiciel de paie choisie

(une demi-journée)

Quoi :

- choix, installation, configuration du logiciel (Coolpaie ou Spaictacle selon les besoins spécifiques de l'association)
- agrément auprès des différentes caisses pour optimiser l'utilisation de ce logiciel

Comment :

- démarche active d'appropriation du logiciel : sa logique propre, son paramétrage, son fonctionnement...

- démarche aussi auprès des caisses sociales pour connaître leur fonctionnement.

5- Entraînement à la gestion sociale par une année virtuelle :

(une journée)

Quoi :

- documentation des process
- manipulation des outils
- édition de feuilles de paye et paiement des cotisations sociales...

Comment :

- à partir de l'exemple de l'année 2012, nous ferons une simulation de ce qu'aurait été le travail de l'association si elle avait été en charge de la gestion sociale, pour préparer les membres à la responsabilité au 1er janvier 2013

6-Bilan

Quoi :

- Un temps de remédiation et de bilan sera gardée à la fin de chaque séance, mais aussi en fin d'intervention, pour évaluer les connaissances acquises, mais aussi les questions encore en suspens à ce jour.

Comment :

- définition précise d'un calendrier durant le premier jour
- retour réflexif sur le déroulement de chaque séance de travail : qu'ai-je fait aujourd'hui ? Et de là, qu'ai-je appris aujourd'hui ? C'est dans cette démarche de constructivisme que le stagiaire apprendra, en se mettant en face de ces nouvelles connaissances.

Ce programme ne peut être que provisoire ; il sera affiné par le chargé de mission DLA, les membres de l'association et l'intervenant, en fonction du bilan fait lors de la première demi-journée.

Le calendrier :

L'intervention se déroulera pendant la période d'activités hivernales ce qui permettra une mobilisation des membres de l'équipe et leur implication dans le projet de formation.

Le travail sera à répartir sur **3 journées, ou 6 demi-journées**, sur novembre et décembre 2012.

Ces temps de travail ne pourront pas être regroupés sur 3 jours parce qu'un certain nombre de démarches que devra effectuer l'association (inscription à des services de télé-paiement ou

télédéclaration par exemple) peuvent nécessiter du temps...

Ces temps de travail peuvent avoir lieu en semaine ou le weekend, selon la disponibilité des membres de l'association (bénévoles notamment).

Le lieu d'intervention :

Les locaux de l'association les Mouligoux, 36160 VUGOULANT

Les modalités d'implication de l'association :

Les membres de l'association en charge de la gestion sociale dans les années qui viennent devront être présents durant tout le temps de formation. Ils devront aussi, en dehors de ces temps, fournir un certain nombre d'actions (inscriptions, recherche de documents..).

Le budget global :

En fonction de ce qui est présenté, chaque journée de travail sera facturée 1000 euros TTC, soit pour l'ensemble de l'intervention une somme de **3000 euros TTC**. Ce coût inclut l'ensemble des besoins du formateur (salaires, déplacements...).

L'association aura à sa charge les frais afférents à la réalisation de sa gestion sociale dans les années qui viennent, notamment le coût d'un logiciel de paies.

Les expériences significatives :

Outre le fait que la coopérative gère 37 salariés notre structure est déjà intervenue dans la mise en œuvre de formations de ce type.

Notre expérience la plus significative en la matière est certainement la construction d'une réponse au profit de la filière musiques actuelles de la région centre et qui fait suite à la Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences (GPEC).

Il s'agit ici de 11 modules de formations à destination des professionnels de la filière : 8 autour de la fonction Ressources Humaines et 3 autour de la fonction Gestion.

CV et références de notre intervenant

Grégo Renault

36 ans

Téléphone : 06 07 99 80 30

Mail : grego.renault@wanadoo.fr

Formation :

- Brevet Professionnel Jeunesse, Éducation Populaire et Sports, Spécialité Animation Culturelle – juillet 2008
- Diplôme professionnel de Professeur des Écoles – juin 2000
- Licence de Mathématiques Appliquées aux Sciences – juin 1998
- Baccalauréat Série C - juin 1994

Expérience professionnelle :

- Initiateur du projet (H)AMAC, programmation culturelle soutenue par mécénat individuel – 2011
- Organisateur des deux résidences de la troupe indonésienne Wilis Prabowo en France – juin 2010 et juillet 2012
- Coprogrammateur du festival *l'Echo du Caquetoire* (Cheverny) – depuis 2008
- Créateur et programmateur du festival *du 29 au 35* (Lailly en Val) – depuis 2006
- Fondateur et régisseur du lieu privé de résidence Grange du Pierron – depuis 2006
- Administrateur de production de la Compagnie Jeux de Vilains – depuis 2005 (un salarié permanent, 4 équivalent temps-plein pour une trentaine d'intermittents embauchés par année)
- Comédien, technicien du spectacle vivant, formateur en escrime de spectacle, auprès de *Compagnie Jeux de Vilains, Fabrika Pulsion, Krizo Théâtre, Compagnie du Faux Col, l'Arme en Meung, Siebel Compagnie, Compagnie de la Porte Ouverte, Théâtre Clin d'Oeil, Compagnie Articule, Bourges Escrime Solo, Troupe Clindor, Compagnie Gilles Pajon, Conservatoire d'Orléans...* – depuis 2004
- Professeur des Écoles – de 1999 à 2007

Expériences bénévoles :

- Président du Synavi Centre, Syndicat de compagnies du spectacle vivant – depuis 2012
- Membre du Conseil d'administration de la Ligue de

l'Enseignement 45 – depuis 2009

- Aide à la création et à la structuration de nombreuses jeunes compagnies (*Matulu, Là Les Gens De, La Porte Ouverte, Compagnie Jean et Faustin, Théâtre du Double, Collectif Serres Chaudes, la Majeure Compagnie...*) - depuis 200
- Trésorier et administrateur par intérim de la *Compagnie du Faux Col* – 2003-2004

Compétences :

- Maîtrise des logiciels de gestion de paies du spectacle vivant Spaiection et Coolpaie
- Maîtrise des outils informatiques courants.