

Domaine de la direction

Portrait général

1 - Métiers du domaine

- Directeur / Directrice
- Administrateur / Administratrice
- Responsable administratif et financier / Responsable administrative et financière
- Secrétaire général / Secrétaire générale

2 - Périmètre d'intervention et missions générales

- Concevoir et élaborer le projet artistique et culturel, économique et social de l'entreprise, le cas échéant dans le cadre de la politique définie par les tutelles ou de la politique et de la stratégie commerciale définies par le mandataire social.
- Concevoir et déployer une politique de partenariat et éventuellement d'accords commerciaux avec des acteurs locaux, nationaux ou internationaux, publics et/ou privés.
- Inscrire l'action de l'entreprise dans des réseaux de création, de production et/ou de diffusion, d'action culturelle ; représenter l'entreprise auprès des tutelles éventuelles ; assurer des représentations professionnelles.
- Mettre en place la stratégie de communication de l'entreprise.
- Garantir le bon déroulement de l'activité sur les plans artistique, technique, administratif et des relations extérieures, notamment assurer la gestion budgétaire et financière, la gestion juridique, la gestion administrative du personnel et, en l'absence de directeur/trice de production et/ou de directeur/trice technique et/ou de directeur/trice de la communication, encadrer directement les personnels ou intervenants extérieurs dans ces domaines.

3 - Contexte et environnement socio-professionnel

Les entreprises du spectacle vivant ont un profil très varié du fait de leurs activités, disciplines et types de spectacles, statut, nombre de salariés et modèles économiques. Certaines remplissent des missions de service public, par délégation de l'État ou des collectivités territoriales, et/ou reçoivent des financements publics. D'autres fonctionnent sans recevoir de subvention. Les très petites entreprises (TPE) sont très nombreuses.

Les métiers de la direction s'exercent/existent dans tous types d'entreprises du spectacle vivant :

- entrepreneurs de spectacles exerçant des activités d'exploitation de lieux, de production, de diffusion/tournées ; ces entrepreneurs peuvent être amenés à mettre en place des actions culturelles en direction des territoires sur lesquels elles sont implantées ou plus larges.
- prestataires de services techniques du spectacle et des manifestations dans les domaines de la machinerie, structure, son, lumière, costume...

Les métiers de la direction peuvent évoluer dans un contexte international, nécessitant des connaissances et compétences particulières : langues étrangères, financements européens et internationaux, législation, logistique, organisation...

4 - Conditions d'emploi

Dans une entreprise du spectacle vivant, les emplois de la direction sont généralement des emplois de salariés en CDI, à l'exception notable du directeur qui peut avoir un autre statut. Ils peuvent être à temps partiel, notamment dans les très petites entreprises. Ils sont rarement partagés entre entreprises. Ces métiers correspondent à des emplois de cadres.

Le temps de travail est conforme aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Certains cadres de direction sont assujettis au forfait jour. Selon leurs missions certains personnels de la direction peuvent travailler selon des horaires atypiques (en soirée, les week-ends et jours fériés) et se déplacer, notamment en tournée ou à la rencontre des artistes ou programmeurs ; les conventions collectives ou les accords d'entreprise prévoient des dispositions de récupération de ces temps de travail.

5 - Principaux risques en matière de santé au travail

- Les risques liés à la charge mentale et au stress sont généralement moyens à élevés. Ils sont liés à l'exercice classique d'une fonction de direction, notamment aux risques économiques et incertitudes budgétaires, ainsi qu'à l'organisation du travail – contrainte de temps, multiplicité des tâches, interruptions fréquentes, surcharge de travail, conflits de temporalité – par exemple trois saisons successives, l'une en cours de réalisation, la suivante en phase de diffusion, la suivante en phase de programmation.
- Le risque lié au travail sur écran est moyen : la part de temps de travail individuel, principalement sur écran, varie fortement selon les métiers et les organisations d'équipe.
- Le risque lié à l'organisation du travail peut concerner les directeurs/trices, directeurs/trices adjoints/es ou secrétaires généraux/ales, notamment à cause du travail en soirée dans les lieux qu'ils/elles dirigent ou qu'ils/elles visitent en vue de programmation. Cette organisation du travail peut aussi engendrer une difficulté à préserver une vie personnelle.
- Les autres risques sont faibles.

6 - Organisation du travail et évolutions impactant les métiers

La fonction de direction est présente dans chaque entreprise quelle que soit sa taille et le nombre de projets développés. Cependant le poste de directeur/trice n'est pas toujours créé.

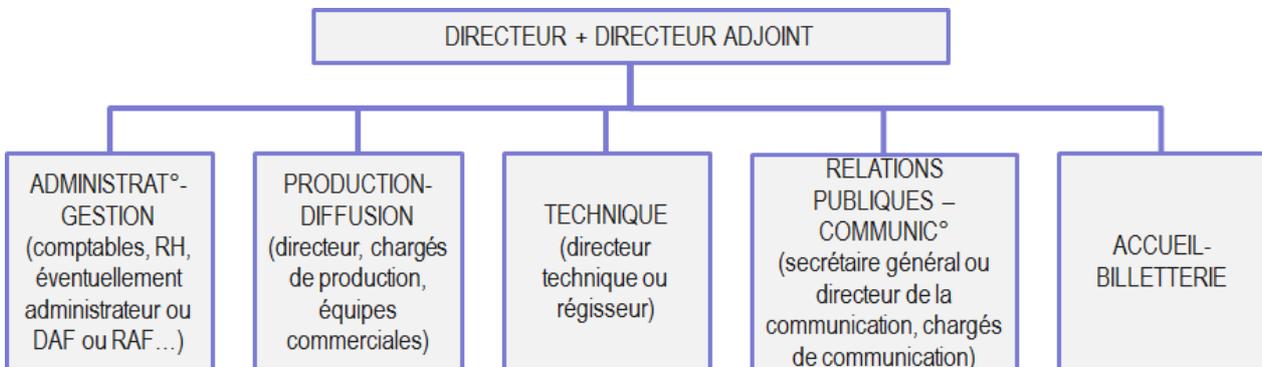
Le poste d'administrateur/trice est généralement le premier poste du domaine de la direction, créé en CDI dans une TPE.

Le poste de secrétaire général/e, généralement en charge de la communication, des relations publiques et de l'accueil-billetterie, existe principalement dans des établissements d'une certaine importance, notamment dans des lieux de diffusion de spectacles.

Selon son choix d'organisation, le/la directeur/trice peut s'entourer d'un/e directeur/trice adjoint/e plutôt que – ou en plus – d'un/e administrateur/trice et d'un/e secrétaire général/e. C'est notamment le cas de certains artistes nommés à la direction d'entreprises labellisées, mais pas seulement.

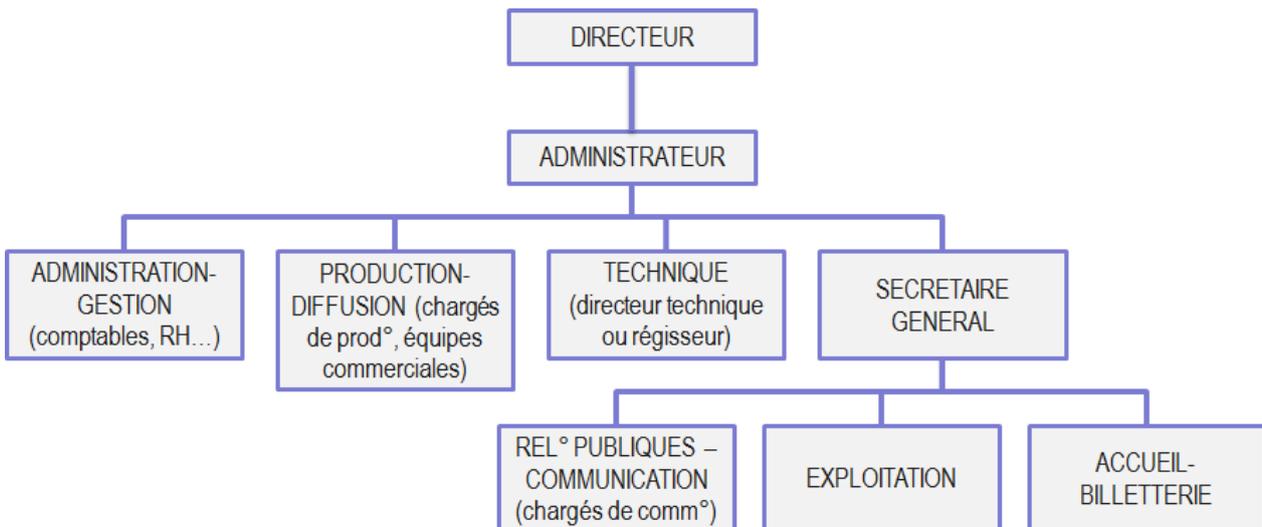
- Modèle d'organisation autour du/de la Directeur/trice et du/de la Directeur/trice adjoint/e.

Le tandem dirige l'entreprise, le/la directeur/trice adjoint/e est associé/e étroitement aux réflexions et décisions concernant le projet artistique et culturel, économique et social et il/elle a une délégation complète sur certaines missions. La répartition des missions entre le/la directeur/trice et le/la directeur/trice adjoint/e tient aux compétences de chacun. Ce modèle d'organisation permet au/à la directeur/trice et au/à la directeur/trice adjoint/e de s'impliquer assez fortement dans l'opérationnel en collaboration avec le/la responsable de chaque service ou d'exercer une mission complémentaire (ex : création artistique).



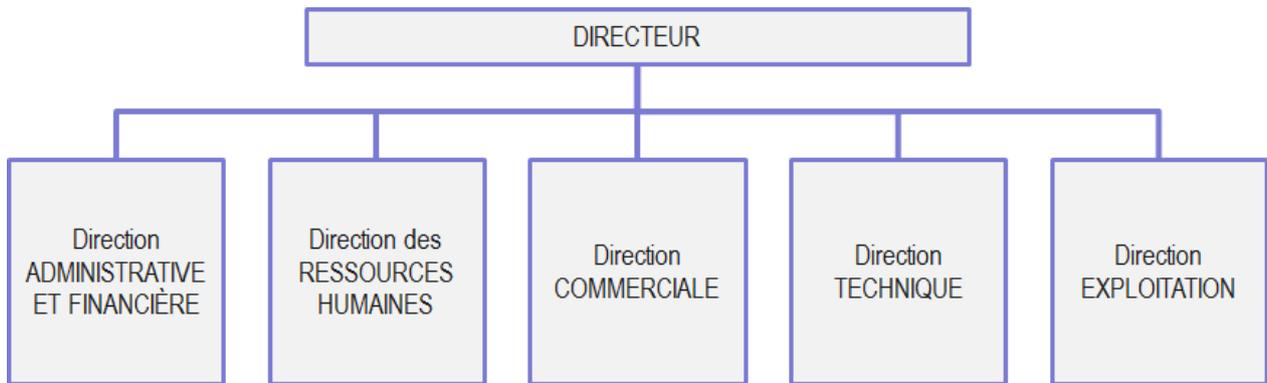
- Modèle d'organisation autour du/de la directeur/trice, administrateur/trice et secrétaire général/e

Le directeur dirige l'entreprise, en s'appuyant sur un petit nombre de relais pour le management des équipes.



- Modèle d'organisation autour du/de la directeur/trice

Ce modèle existe notamment dans les entreprises techniques au service de la création et de l'événement.



- Autres modèles d'organisation

On trouve aussi tous les hybrides possibles entre les deux modèles précédents, tenant à la personnalité, aux compétences et au projet du directeur ainsi qu'à l'histoire de l'entreprise.

Les frontières entre les postes de directeur adjoint, d'administrateur et de secrétaire général, sont aujourd'hui très mouvantes.