

Directeur · Directrice

1 / Appellations voisines et métiers connexes

Appellations voisines : Directeur·trice général·e / Directeur·trice délégué·e
Métier connexe : Directeur·trice adjoint·e

2 / Missions et activités

Missions

Le·la directeur·trice définit et met en œuvre le projet artistique, culturel, économique et social de l'entreprise.

Activités

- Conçoit et élabore le projet artistique et culturel de l'entreprise, le cas échéant dans le cadre des politiques et objectifs définis par les tutelles ou par le mandataire social.
- Met en place une stratégie de développement et de pérennisation économique et sociale de l'entreprise.
- Encadre et organise le déroulement de l'activité de l'entreprise sur les plans artistique, technique, administratif et des relations extérieures.
- Définit une politique de gestion des ressources humaines.
- Conçoit et déploie une politique de partenariat et/ou d'accords commerciaux avec des acteurs locaux, nationaux ou internationaux, publics et/ou privés.
- Inscrit l'action de l'entreprise dans des réseaux de création, de production et/ou de diffusion, d'action culturelle.
- Représente l'entreprise auprès des tutelles éventuelles et assure des représentations professionnelles.
- Met en place la stratégie de communication de l'entreprise.

> Le·la directeur·trice adjoint·e contribue à la conception et à l'élaboration, avec le·la directeur·trice, du projet artistique et culturel de l'entreprise. Il·elle met en place, avec le·la directeur·trice, une stratégie de développement et de pérennisation économique et sociale de l'entreprise. Par délégation du·de la directeur·trice, il·elle assume une partie des missions de direction.

3 / Responsabilités

- Assume la responsabilité civile et pénale de l'entreprise, selon le statut juridique de l'entreprise ou selon les délégations éventuelles.
- A la responsabilité de décider en dernier ressort sur l'ensemble des activités de l'entreprise.
- Peut être le détenteur des licences d'entrepreneur de spectacle requises.

> Le·la directeur·trice adjoint·e a la responsabilité des missions qui lui sont confiées dans la mise en œuvre du projet artistique, culturel, économique et social.

4 / Compétences

Compétences spécifiques

- Posséder une culture artistique avérée dans une ou plusieurs disciplines.
- Mener une veille permanente sur son secteur et sur l'évolution des courants artistiques dans la·les discipline·s de son entreprise.
- Identifier les enjeux artistiques, économiques et sociaux du spectacle vivant.
- Identifier les acteurs artistiques, culturels et institutionnels locaux ou nationaux, des réseaux locaux, nationaux, voire internationaux du spectacle vivant – en particulier les réseaux de la ou des discipline·s de son entreprise – et les politiques publiques de la culture.
- Créer et entretenir des relations avec des acteurs artistiques, culturels et institutionnels pertinents.
- Mobiliser les métiers du spectacle vivant selon les besoins.
- Faire appliquer les réglementations liées au spectacle vivant : droit social, droit fiscal, règlements de sécurité, droit commercial, propriété intellectuelle...
- Concevoir et réaliser la planification des activités et la programmation du travail des équipes.
- Déterminer le modèle économique et social de l'entreprise.

Compétences transversales

- Identifier des enjeux, les anticiper et construire des axes de pérennisation et de développement de l'entreprise.
- Conduire la mise en œuvre de projets.
- Identifier les acteurs économiques locaux ou nationaux de l'écosystème de son entreprise.
- Créer et entretenir des relations avec des acteurs économiques pertinents.
- Manager une équipe.
- Mettre en œuvre la gestion des ressources humaines, en répartissant des tâches et postes de travail, établissant la politique de rémunération définissant les besoins de recrutement et de développement des compétences, mettant en place les conditions du dialogue social, veillant aux conditions de travail...
- Gérer éventuellement un ou des équipement-s.
- Superviser la gestion de l'entreprise : finances, communication-marketing, ressources humaines, sécurité des personnes et des bâtiments...
- Elaborer des dispositifs de suivi et d'évaluation, et s'assurer de l'efficacité des différents contrôles internes et externes.
- Argumenter et promouvoir un projet par écrit et oralement.
- Communiquer avec les parties prenantes d'un projet en une ou plusieurs langues.
- Assurer ses déplacements nécessaires à la fonction.
- S'assurer que les règles de sécurité et de prévention des risques sont connues et mises en œuvre.

5 / Place dans l'organigramme de l'entreprise

Il-elle a voie hiérarchique sur l'ensemble des personnels de l'entreprise.

> Le-la directeur-trice adjoint-e travaille sous l'autorité du-de la directeur-trice, il-elle encadre l'ensemble ou une partie des personnels de l'entreprise.

6 / Positionnement catégoriel

| | Directeur-trice | Directeur-trice adjoint-e |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) | Filière Administration-production Salarié-e cadre groupe 1 | Filière Administration-production Salarié-e cadre groupe 1 ou groupe 2 |
| Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) | Filière Gestion de la structure Salarié-e cadre groupe 1 | Filière Gestion de la structure Salarié-e cadre groupe 2 |
| Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) | Filière générale, Salarié-e hors catégorie | Filière générale Salarié-e hors catégorie |

Selon la nature juridique de l'entreprise qu'il-elle dirige, il-elle peut aussi avoir un autre statut (ex : contractuel-le de droit public, détaché-e de la fonction publique territoriale ou d'État).

7 / Parcours possibles pour exercer le métier

Les parcours menant à l'exercice du métier de directeur-trice sont divers.

Une expérience professionnelle confirmée est indispensable pour les postes de direction, soit dans la direction d'autres entreprises du spectacle vivant – voire d'autres types d'entreprises en dehors du secteur –, soit dans d'autres emplois artistiques, techniques ou administratifs du spectacle vivant.

La formation professionnelle initiale et continue contribue également à préparer à l'exercice du métier de directeur-trice, en particulier des formations certifiantes de niveau I ou II visant l'ensemble des emplois de la direction d'entreprise et/ou du management de projets artistiques. Tout au long de sa vie professionnelle, le-la directeur-trice pourra également développer ses compétences au travers d'actions de formation professionnelle ciblées spécifiques au spectacle vivant ou transversales.

8 / Éléments de variabilité selon le secteur, l'organisation de l'entreprise...

Si la fonction de direction est présente dans chaque entreprise, quels que soient sa taille et son type d'activité, le poste de directeur-trice n'est pas toujours mis en place.

Le-la directeur-trice peut être nommé par des tutelles de l'entreprise qu'il-elle dirige (ministère, collectivité territoriale...). Les directeur-trice-s des lieux labellisés sont très fréquemment embauchés sur des mandats renouvelables. Selon le statut de l'entreprise, le-la directeur-trice rend compte aux tutelles, aux instances statutaires de l'entreprise ou au mandataire social de l'entreprise qui peut être lui-même.

Les niveaux possibles de délégation à des collaborateurs dépendent de la taille de l'entreprise, mais aussi de la conception de l'organisation du travail mise en place par le-la directeur-trice. Qu'il-elle dirige une petite ou une grande entreprise, le-la directeur-trice a les mêmes responsabilités et la même étendue de missions.

> L'existence du poste de directeur-trice adjoint-e et son périmètre dépendent des choix organisationnels des directeur-trice-s.

9 / Le métier demain

Si les missions du-de la directeur-trice ne sont pas appelées à changer, le temps qu'il-elle peut consacrer à chacune et l'organisation du travail de son équipe évoluent. La complexification de l'environnement - législatif, technologique... - et l'amplification des missions de gestion financière, de gestion d'équipe, de relations avec les tutelles... induisent un accroissement de la technicité de l'ensemble des métiers des entreprises du spectacle vivant.

Le-la directeur-trice d'un lieu de diffusion de spectacles peut être amené à partager la mission de programmation avec un-e collaborateur-trice interne ou externe et à déléguer

fortement certaines missions à un-e directeur-trice adjoint-e, un-e administrateur-trice, un-e secrétaire général-e, pour lui permettre de défendre son projet artistique, de maintenir sa relation avec les artistes ou - s'il-elle est aussi artiste - s'il-elle veut continuer son activité de création.

La fonction de directeur-trice adjoint-e se développe car elle permet au-à la directeur-trice d'une entreprise de partager avec son-sa directeur-trice adjoint-e une vision générale de l'entreprise, tant sur le plan artistique que du fonctionnement, et un partage plus important des responsabilités.

Face à l'évolution des métiers et des réglementations les directeur-trice-s se professionnalisent dans la gestion de leur entreprise et de leurs équipes. Ils-elles sont attentifs à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi qu'à la reconnaissance des compétences. Ils-elles sont également incités par le secteur professionnel et les acteurs publics à sécuriser l'emploi, notamment en favorisant les recrutements de salariés permanents et en allongeant la durée des contrats.

Les directeur-trice-s doivent aussi innover et faire évoluer leurs stratégies pour maintenir ou développer leurs entreprises, avec des moyens financiers parfois insuffisants : par exemple être un acteur de développement territorial et mobiliser ainsi d'autres types de subventions ou encore déployer toutes sortes de stratégies de coopération entre TPE pour faire face aux enjeux de développement de l'activité du secteur dans un environnement mouvant. Le développement du mécénat peut être un outil de financement de nombreuses entreprises du spectacle vivant, le-la directeur-trice doit s'y investir en personne, voire mobiliser ses collaborateurs - par exemple les artistes qui interviendront au sein de l'entreprise mécène. En plus de confier les actions de mécénat au responsable de la communication, le-la directeur-trice d'un lieu de diffusion doit connaître l'écosystème culturel et économique de son entreprise et approcher des entreprises mécènes.

Les directeur-trice-s d'entreprises privées sont particulièrement amenés, du fait de leur environnement, à travailler dans un contexte international. Ils-elles doivent maîtriser une ou plusieurs langues étrangères, savoir mobiliser des financements européens ou internationaux.

Les préoccupations de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et d'innovation sociale pénètrent aussi le monde du spectacle vivant : choisir l'architecture, les matériaux de construction et les énergies de nouveaux lieux de diffusion, arbitrer entre la communication sur papier et la communication électronique, favoriser les transports en commun des spectateurs, développer la qualité de vie au travail des salariés...