

Etude sur les métiers des foires, salons et congrès et sur l'application de l'accord national du 5 juillet 2001

Etude réalisée par Claude Eas, David Ajasse, Benoît Froment et François Mayaux de NEELSON accompagnement pour le compte de l'OPIIEC

© OPIIEC, juin 2007

PRESENTATION GENERALE.....P.3

RAPPORT DE L'ETUDE QUALITATIVEP.4

RAPPORT DE L'ETUDE QUANTITATIVE.....P 61

ANNEXES.....P.98

Présentation générale

Le présent rapport porte sur l'étude commanditée par l'OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil) concernant les métiers des foires, salons, congrès (FSC) et sur l'application de l'accord national du 5 juillet 2001.

L'objectif de cette étude est d'apporter à l'OPIIEC une photographie et une analyse de la filière FSC sur sa dimension Ressources Humaines : les métiers du secteur, les besoins de formation, l'organisation du travail et l'application de la convention collective.

Cette étude comporte deux volets :

- La phase qualitative qui a pour objectif de découvrir les tendances et d'approfondir les constats, les prévisions ainsi que les besoins et attentes ;
- La phase quantitative qui apporte un descriptif chiffré basé sur des données représentatives.

Rapport de l'étude qualitative

SOMMAIRE

Présentation de l'enquête qualitative

P.8

I - Objectifs et méthodes

II - Descriptif des guides d'entretien

III - Présentation de l'échantillon

1. Les professionnels employeurs et salariés

2. Les partenaires et experts du secteur

Première partie – Le marché de l'emploi du secteur des FSC

P.12

I - Les tendances d'évolution des effectifs et les besoins de recrutement

1. Des effectifs stabilisés

2. Un faible turn over

II - Le recrutement

1. Les modes de recrutement

2. Les difficultés rencontrées pour recruter

3. Les profils recherchés

III - Les relations avec le monde de la formation initiale

1. Les relations avec les écoles et instituts de formation initiale

2. L'accueil d'apprentis, de contrats de professionnalisation et de stagiaires

Deuxième partie – Les trajectoires professionnelles dans le secteur des FSC

P.29

I - L'intégration des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise

II - Le parcours dans l'entreprise

1. Avant les années 90
2. Depuis les années 90

III - La formation continue

Troisième partie – Travailler dans le secteur des FSC

P.35

I – Les attraits et contraintes du secteur

II – L'organisation du temps de travail

1. La saisonnalité de l'activité
2. Les impacts de la saisonnalité et de la réglementation sur la gestion du temps de travail
3. L'application de la réglementation sur le temps de travail
4. Le recours à du personnel temporaire et intérimaire

III - Vision des salariés sur leur avenir dans le secteur des FSC

1. La capacité d'évoluer dans le secteur
2. Une professionnalisation du secteur qui peut inquiéter

I – Application et appréciation de la convention collective

1. Les petites entreprises sans service RH
2. Les grandes entreprises avec service RH
3. L'application des mesures spécifiques
4. Les attentes vis-à-vis de la convention collective

II – Les salariés et leur convention collective

Conclusion / Préconisations

I - Les constats principaux de l'étude

1. Une filière très hétérogène
2. La réussite d'un événement : véritable moteur pour les salariés des FSC
3. Une filière en pleine mutation
4. Le recrutement et la formation initiale

II - Les axes d'améliorations nécessaires

1. Organiser le marché de l'emploi
2. Améliorer la visibilité de la filière dans le monde étudiant
3. Améliorer et développer la formation continue
4. Mieux communiquer sur la convention collective

Introduction

Présentation de l'enquête qualitative

I- Objectifs et méthodes

La méthode retenue a été celle d'entretiens individuels en face en face auprès d'un échantillon « typique » (c'est-à-dire caractérisant bien la diversité du secteur en France métropolitaine) de 76 personnes, soit 6 de plus que dans notre proposition. Ces entretiens d'une durée moyenne d'une heure ont été menés auprès de 59 professionnels (employeurs et salariés) et auprès de 17 experts ou partenaires du secteur entre le 19 mars et le 16 mai 2007. Pour des raisons de disponibilité, quelques uns de ces entretiens ont été réalisés par téléphone.

Précisons que les phrases en italiques et entre guillemets rapportent tels quels des propos tenus par nos interlocuteurs.

II- Descriptif des guides d'entretien

Afin de conduire les interviews, les consultants ont élaboré et utilisé deux guides d'entretien reprenant tous les thèmes à aborder avec les employeurs d'une part, et les salariés d'autre part. Ces trames d'entretien ont permis de guider le fil de la conversation, tout en laissant une grande liberté d'expression aux personnes interviewées.

Ces guides d'entretien ont préalablement été validés par l'OPIIEC.

Les thèmes abordés reprennent chronologiquement les étapes du cycle classique des relations entre un salarié et son employeur :

- Le marché de l'emploi et le recrutement dans le secteur des FSC ;
- Le recrutement et l'intégration dans le secteur ;
- Le parcours dans le secteur : formation, évolution, attraits, contraintes, vision de l'avenir ;

- L'organisation du temps de travail : usages, difficultés et contraintes ;
- L'application et l'appréciation de la convention collective et de l'accord du 5 juillet 2001.

Les guides d'entretien employeurs et salariés se trouvent en annexe 1 de ce rapport en page 100.

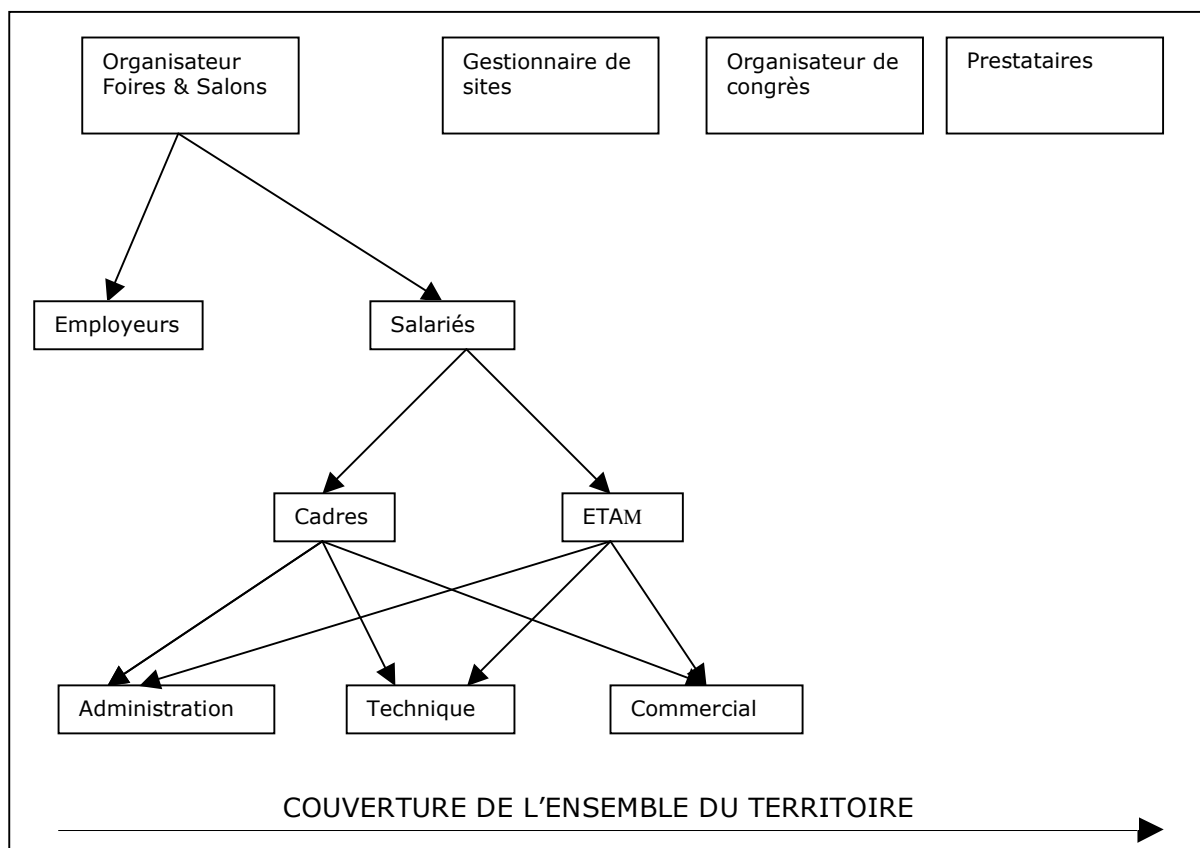
Compte tenu de la diversité des contacts, les interviews des partenaires ou experts du secteur, n'ont pas donné lieu à la préparation d'un guide d'entretien spécifique. Les différents entretiens ont été préalablement préparés par les consultants en fonction des spécificités de l'entretien et des attentes liées à celui-ci.

III- Présentation de l'échantillon

L'échantillon des personnes interrogées est composé de 59 professionnels du secteur des FSC, employeurs et salariés, et de 17 partenaires ou experts de la filière. L'échantillon a été soumis à la validation de nos interlocuteurs de l'OPIIEC. En cas d'impossibilité d'obtenir un entretien auprès des personnes initialement visées, celles-ci ont été remplacées par des personnes au profil identique (même type d'entreprise, même importance, même zone géographique...).

1. Les professionnels employeurs et salariés

Le schéma page suivante montre quels critères ont été utilisés pour constituer l'échantillon de professionnels, en illustrant la démarche avec l'exemple de la catégorie des organisateurs de foires et salons.



La catégorie employeurs est composée des dirigeants ou des personnes désignées par ceux-ci pour les représenter (responsables des ressources humaines, adjoints...).

Au niveau des fonctions dans l'entreprise, les postes techniques et commerciaux sont volontairement surreprésentés, au détriment des administratifs moins directement concernés par les spécificités du secteur des FSC.

La répartition par secteur et employeurs/salariés est la suivante :

Catégories	Employeurs	Salariés
Organisateurs de Foires et Salons	9	14
Organisateurs de Congrès	4	5
Gestionnaires de sites	9	11
Prestataires et autres activités	5	2
TOTAL	27	32

La liste complète des entreprises ayant participé à l'étude qualitative se trouve en annexe 2 en page 106.

2. Les partenaires et experts du secteur

L'identification de cet échantillon de 18 personnes aux profils très hétérogènes a été possible grâce aux réflexions et discussions entre les consultants et le comité de pilotage de l'étude de l'OPIIEC.

La liste complète des structures ou personnes rencontrées se trouve en annexe 2 en page 106.

Première partie

Marché de l'emploi du secteur des FSC

I- Les tendances d'évolution des effectifs et les besoins de recrutement

1. Des effectifs stabilisés

Le volume global des salariés permanents du secteur des foires salons congrès (FSC) est actuellement en phase de consolidation.

Après les recrutements effectués dans les années 1980 à 2000 dans le cadre de la croissance des entreprises, on assiste actuellement à un fléchissement global des créations de postes. Mais il est possible d'identifier des situations très différentes en matière de gestion du personnel :

La stagnation des recrutements en raison d'un faible turnover des salariés et d'une absence de besoins nouveaux. Cette situation est plus particulièrement identifiée en région et auprès d'entreprises de petite et moyenne importance.

Le renouvellement du personnel dans un objectif de professionnalisation de l'activité. Les recrutements se font à l'occasion du départ de certains salariés. Ils permettent le recrutement d'un personnel plus qualifié et expriment la nécessité de développer certaines fonctions de l'entreprise comme le marketing, la fonction commerciale ou certaines compétences telle que la gestion de projet. Cette situation est constatée auprès de toutes les familles du secteur, y compris dans certaines entreprises prestataires de service.

Le recentrage sur le cœur d'activité, constaté chez certains acteurs de la filière. Il permet d'expliquer également la non progression actuelle des effectifs. D'un point de vue des métiers, cette orientation stratégique se traduit par l'externalisation à des entreprises sous-traitantes de plusieurs fonctions, en particulier dans les services techniques et dans les fonctions d'accueil. Ce recentrage se traduit par un non remplacement des effectifs techniques partant ou/et par une modification des missions des services qui tous participent désormais à l'enrichissement de l'offre aux clients. Nous devons considérer ce phénomène comme un « glissement » de certaines fonctions des entreprises « organisateurs » vers les entreprises « prestataires de service » et non comme une disparition des métiers concernés. De ce fait, cette situation n'impacte que légèrement l'effectif global du secteur mais en modifie l'organisation. Cette réorganisation, qui n'est que l'une des variantes identifiées dans ce secteur, trouve aujourd'hui son aboutissement dans la création ou le développement d'entreprises spécialisées en particulier dans les fonctions techniques et d'accueil. Situées en « bout de chaîne » et donc plus exposées aux négociations tarifaires, certaines de ces entreprises recrutent un personnel peu qualifié. On note l'apparition d'un personnel étranger liée à l'arrivée d'entreprises étrangères sur le marché français ou au recrutement de salariés étrangers par des opérateurs français (outsourcing).

Certaines entreprises du secteur effectuent un choix d'organisation différent en privilégiant un développement vertical incluant l'ensemble des composantes de la filière qui s'accompagne généralement par une stabilisation des effectifs.

D'une façon générale, les créations de poste sont limitées et sont rarement la conséquence directe d'un accroissement du volume d'activité. Elles expriment plutôt la nécessité de développer certaines fonctions de l'entreprise.

Ainsi, si la fonction commerciale a toujours occupé une place importante dans la filière foires, salons et congrès, elle est aujourd'hui centrale et englobe la relation client au sens large.

Les fonctions marketing et communication connaissent également une croissance soutenue dans un souci de développement de l'offre, d'innovation et de promotion du media FSC.

Les plus forts besoins de recrutement concernent donc essentiellement les commerciaux puis les profils marketing et communication. Les métiers liés au secteur technique nécessitant désormais une certaine maîtrise de la relation client, peuvent justifier de nouveaux besoins et nécessiter également de nouveaux recrutements.

De même, la nécessité d'intégrer une double compétence commerciale et technique ou sectorielle, permet la création de quelques postes nouveaux.

L'évolution des techniques de communication ou les impératifs environnementaux n'ont pas eu réellement de conséquence sur l'effectif général de la filière. Les nouveaux besoins à ce niveau, sur Internet en particulier, sont pris en charge par le personnel existant. La filière ne prévoit pas l'émergence de nouveaux métiers.

Nous constatons une nouvelle orientation de la profession et ce dans tous les secteurs. **L'accompagnement du client est le maître mot** avec une véritable volonté de conseil et de développement d'une réelle valeur ajoutée. A ce titre, les compétences évoluent et les entreprises sont attentives à la capacité de leurs équipes à accompagner ce mouvement.

2. Un faible turnover

A cette stabilisation des effectifs s'ajoute un constat de fidélité du personnel au secteur et à son entreprise. Les flux d'entrée et de sortie de collaborateurs sont très réduits et le plus souvent liés à des départs à

la retraite. La plupart des employeurs rencontrés n'ont à gérer qu'un faible turnover. Nos interlocuteurs soulignent le réel investissement du personnel dans son travail et dans la mise en œuvre des projets qu'il s'approprie. Cette forte implication crée une fidélité sur le long terme envers l'entreprise.

Les salariés confirment, souvent avec enthousiasme, leur attachement au secteur FSC et à leur entreprise. Cet attachement n'est pas perçu comme une entrave à la poursuite d'une carrière dans un autre secteur d'activité. Soulignons que, même si les collaborateurs des FSC ne se sentent pas captifs de ce secteur, ils utilisent apparemment peu cette liberté de mouvement.

Ce constat est sans doute moins fort dans les entreprises organisatrices de congrès où la mobilité du personnel est plus importante avec des mouvements constatés en interne dans la filière ou avec des départs vers les filières proches que sont le tourisme et l'hôtellerie.

Les prestataires du secteur connaissent également un turnover des salariés plus important. Ce personnel est moins attaché à l'entreprise et à la filière car il n'a pas les mêmes possibilités d'appropriation des projets tout en subissant, parfois plus fortement, les contraintes directement liées à l'événementiel. Ce mouvement est particulièrement notable dans les métiers issus du bâtiment (électriciens, menuisiers...).

II- Le recrutement

1. Les modes de recrutement

Les modes de recrutement utilisés par les employeurs du secteur s'avèrent généralement traditionnels avec l'utilisation de petites annonces ou la diffusion d'offres d'emploi sur des sites Internet dédiés. Les plus cités sont l'Apec, Cadremploi et Monster. Les autres sources de recrutement les plus souvent mentionnées sont :

- Le vivier de candidatures spontanées ;
- Les cabinets de recrutement pour le top et le middle management ;
- L'embauche de personnes déjà connues par l'entreprise à travers une relation de sous-traitance ;
- La transformation de CDD et de missions d'intérim en CDI. Les entretiens avec les employeurs et les salariés en CDI ont révélé qu'un contrat temporaire est souvent une porte d'entrée pour intégrer le secteur. Certains employeurs utilisent volontiers un contrat temporaire ou une mission d'intérim pour le recrutement de leurs collaborateurs. Ces deux solutions permettent de bénéficier d'une plus longue période d'essai du candidat. La compréhension de la filière, la prise de connaissance des modes de fonctionnement du secteur et les périodes de latence de l'activité des FSC, semblent nécessiter une plus longue période probatoire.

Nous constatons de nombreux « recrutements par le bas ». A l'occasion d'un départ, le poste est offert à un membre du personnel déjà dans l'entreprise qui lui-même libère un poste. Ce système d'ascenseur social permet à l'employeur de recruter à moindre risque tout en stimulant son personnel. Pour le personnel en poste, c'est souvent l'un des seuls moyens de bénéficier d'une promotion dans des entreprises de petites ou moyennes tailles qui ne permettent que difficilement une évolution de carrière.

A une exception près (métier spécifique de concepteur d'espace intérieur - design de stands), nous n'avons rencontré aucun salarié qui, avant de l'intégrer, souhaitait travailler dans le secteur des foires, salons, congrès.

Dans la grande majorité des cas, l'arrivée dans le secteur s'est faite dans le cadre d'une recherche d'emploi non orientée ou, et c'est un cas de plus en plus fréquent, par une mission d'intérim ou un contrat en CDD, en particulier lors de congés maternité, de remplacement d'un malade de longue durée ou d'une période d'accroissement de l'activité.

2. Les difficultés rencontrées pour recruter

Les entreprises n'expérimentent pas les mêmes difficultés pour recruter selon leur localisation géographique, leur taille, leur secteur d'activité et les types de poste.

Les entreprises des grandes villes de province (Bordeaux, Nantes, Lyon...) ne rencontrent pas de grandes difficultés pour identifier de bons candidats. Ces agglomérations attirent notamment des cadres parisiens expérimentés qui acceptent une rémunération moins élevée pour venir s'installer en province. Les interlocuteurs de ces villes indiquent bénéficier d'un important vivier de candidatures spontanées.

Les entreprises installées dans des villes petites ou moyennes éprouvent de plus grandes difficultés pour attirer de jeunes candidats et plus encore des cadres expérimentés. Cette difficulté est renforcée lors de recrutements dans une ville bénéficiant d'une situation géographique jugée peu attractive. Dans ce cas, nos interlocuteurs indiquent partager cette problématique avec les chefs d'entreprises des autres filières de leur ville.

Au-delà de ces différences géographiques, les personnes interrogées, quelle que soit leur localisation, estiment que la filière n'est pas suffisamment visible sur le marché du travail et ne bénéficie pas de la même notoriété que d'autres secteurs jugés plus prestigieux, plus rémunérateurs ou affichant *a priori* de meilleures possibilités de carrière. Pourtant, *a posteriori*, les salariés des villes de province réalisent qu'ils bénéficient généralement d'une certaine reconnaissance sociale à travailler chez un des acteurs très en vue dans la vie de la Cité.

Dans le domaine du congrès, les entreprises en phase de recrutement sont en concurrence directe avec les autres secteurs du tourisme traditionnel ou du tourisme d'affaire. Les passerelles entre ces différentes activités sont d'ailleurs fréquentes.

Pour expliquer les difficultés de recruter, se rajoute à ce déficit de notoriété sur le marché du travail, un niveau d'exigence parfois très élevé sur les profils recherchés. Si le recrutement à des fonctions support ne pose pas de difficultés particulières, il n'en est pas de même pour les fonctions commerciales.

C'est sur ces métiers que la filière est la plus concurrencée par d'autres secteurs, comme la banque ou l'agroalimentaire, qui attirent les jeunes diplômés d'écoles de commerce. Concernant les commerciaux, la faible attractivité de la filière n'est pourtant pas la seule explication à cette difficulté de recruter.

En effet, la fonction commerciale du secteur FSC nécessite d'intégrer des profils qui s'adapteront aux spécificités et exigences du secteur. Or, certains de nos interlocuteurs employeurs estiment que les jeunes diplômés manquent parfois de la volonté et des qualités nécessaires pour rejoindre les FSC.

«Recruter de bons commerciaux pour notre secteur n'est pas facile et pourtant je ne manque pas de CV. Sur le nombre, très peu sont capables d'intégrer notre secteur très exigeant. » Un gestionnaire de site en Ile de France

De plus, la faible mobilité des commerciaux disposant d'une expérience significative dans le secteur vient accentuer les difficultés de recrutement pour la fonction commerciale.

Les fonctions techniques posent également de nombreuses difficultés pour le recrutement de :

- techniciens de scène plus soucieux de se maintenir dans la filière des intermittents du spectacle,
- menuisiers, électriciens... en raison de la concurrence des entreprises du bâtiment, elles-mêmes en situation de pénurie de main d'œuvre,
- conducteurs de projets dans les agences conseil en exposition, en raison d'une absence de profil type précis et de formation adaptée.

Malgré l'existence d'un service dédié sur le site de FSCF, nos interlocuteurs regrettent l'absence d'une plateforme Internet, ouverte à tous, répertoriant les offres et les demandes d'emploi. Cette même demande se retrouvera également auprès de certains salariés.

3. Les profils recherchés

3.1. En terme de formation initiale

En l'absence de diplôme réellement adapté à la filière, les employeurs privilégient les diplômes directement en relation avec la mission à pourvoir. Dans le secteur foires et salons, on constate encore des recrutements à faible niveau de qualification mais avec une exigence plus grande sur les qualités personnelles du postulant. Au cours de nos entretiens avec les salariés, nous avons constaté une grande variété de formations initiales.

Le secteur des congrès accorde plus d'importance à la formation initiale en privilégiant les formations issues du secteur « Tourisme » pour rechercher de jeunes diplômés dans ce secteur.

Nous n'avons pas rencontré de personnes que leur formation prédisposait à rejoindre le secteur des foires, salons, congrès.

De même, à l'exception du secteur des congrès, très rares sont les personnes qui ont eu l'occasion d'effectuer, dans le cadre de leur formation, un stage ou un apprentissage dans le secteur. Nous constatons que, majoritairement, les nouveaux collaborateurs découvrent le secteur FSC au moment de leur arrivée dans les entreprises.

Le secteur des congrès se distingue avec la présence de nombreux collaborateurs ayant effectué pendant leur formation un stage dans le domaine de l'événement.

La pratique de l'anglais, même rudimentaire, est appréciée, y compris pour des postes subalternes. Pour l'activité congrès c'est une nécessité incontournable.

«Chez moi, un congressiste doit pouvoir être compris de tous et obtenir un début de réponse à toutes ses questions. Même si c'est dans un anglais approximatif, une femme de ménage doit elle aussi pouvoir répondre à cette volonté ». Un organisateur de congrès

«Même un cariste doit pouvoir communiquer avec un exposant non francophone ». Un prestataire de service

« Nous apprécions les personnes avec une double nationalité qui maîtrisent parfaitement une langue étrangère. Nos clients apprécient beaucoup ». Un organisateur de congrès

Plusieurs employeurs soulignent que certains métiers, en particulier pour les fonctions d'accueil, concernent principalement une population qui cherche une activité d'appoint.

« Nos hôtesse sont souvent des étudiantes ou des femmes au foyer qui ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein 12 mois l'année ». Un prestataire de service en Ile-de-France

« La filière FSC est un vivier important de postes qui peuvent convenir à des personnes souhaitant une activité d'appoint. C'est une solution qui existe beaucoup chez vos collègues des USA ». Un partenaire politique des FSC.

3.2. En terme d'expérience professionnelle et de qualités personnelles

D'une façon générale, la personnalité des candidats est leur principal attrait. Plus qu'une réelle expérience dans le secteur, les employeurs recherchent des candidats avec des qualités personnelles :

- Ouverture d'esprit, curiosité, réel bon sens ;
- Capacité d'adaptation ;

- Sens aiguë de la relation client ;
- Capacité à évoluer et polyvalence.

«Au moment du recrutement, nous attachons beaucoup d'importance à la personnalité du candidat, bien plus qu'à sa formation. On ne recherche pas seulement des personnes qui vont venir travailler chez nous mais des personnalités qui ont le caractère pour entrer dans la profession et s'y épanouir ». Un gestionnaire de site

Pour les commerciaux, les candidats avec une expérience du secteur FSC sont très recherchés.

Les petites structures ne disposant pas d'un important personnel d'encadrement privilégient les candidats rapidement autonomes et donc, si possible, avec une expérience dans le secteur. La faible mobilité spontanée du personnel dans les entreprises du secteur conduit certains employeurs à identifier et à démarcher ces profils alors qu'ils sont en poste chez leurs concurrents.

«Mes principaux recrutements se sont faits auprès de collaborateurs en poste chez nos collègues. Je sais également que certains de mes collaborateurs actuels ont été approché par d'autres entreprises du secteur ». Un organisateur de salons

En province, le petit nombre d'entreprises du secteur dans chaque ville est souvent le handicap majeur pour la mobilité dans la filière.

Les expériences de candidats issus de filières qui pourraient apparaître proches, comme les vendeurs d'espaces (PQR, Presse, Affichage), ne sont en fait pas considérées comme intéressantes pour la filière FSC.

III- Les relations avec le monde de la formation initiale

1. Les relations avec les écoles et instituts de formation initiale

1.1. Des relations globalement limitées

Les relations réellement constructives avec les écoles ou instituts de formation initiale sont rares et le plus souvent épisodiques. Ce n'est pas aujourd'hui perçu comme une priorité.

Les établissements proposant des formations spécifiques au secteur FSC sont peu ou pas connus des acteurs de la filière à l'exception des professionnels bénéficiant d'une proximité géographique avec ces établissements. Les entreprises sont peu ou pas attentives au potentiel que représentent les jeunes en formation dans ces écoles.

Les professionnels du secteur des congrès entretiennent une plus grande proximité avec les écoles de tourisme et leurs élèves. De nombreux cadres issus de ces écoles conservent une relation permanente avec elles et assurent des interventions régulières auprès des élèves. Ainsi, par exemple, l'Esthua d'Angers bénéficie désormais d'un bon réseau d'anciens élèves qui entretient toujours de bonnes relations avec leurs anciens professeurs et accepte volontiers d'intervenir auprès des nouvelles promotions. Ce tissu relationnel permet aux élèves de bénéficier d'importantes offres de stage dans les entreprises.

Les relations avec les Ecoles de Commerce sont peu dynamiques ou même inexistantes dans certaines villes. Notons cependant que l'ESC de la Rochelle de même que l'IECS de Strasbourg souhaitent développer des relations avec les professionnels de la filière.

Globalement, la profession semble déconnectée du milieu étudiant.

Même les grandes entreprises du secteur disposent d'une faible notoriété auprès des étudiants et enseignants comparativement à d'autres secteurs plus en vue (agroalimentaire, banque...). Pourtant, le potentiel d'attractivité existe puisque de nombreux étudiants sont intéressés par les métiers de l'événementiel. Mais les FSC ne sont pas spontanément associés à ces métiers. Des actions de communication sont donc à envisager.

Soulignons que les jeunes en formation initiale ont une image incomplète et déformée de la filière.

« C'est dommage car je constate que les jeunes ont une fausse idée de notre profession ». Un gestionnaire de site, organisateur de salons

« Ils voient les paillettes, ils ne comprennent pas que c'est avant tout une profession commerciale ». Une professeur

1.2. Des formations trop généralistes peu en phase avec le marché de l'emploi

Les écoles ou universités pouvant préparer aux métiers du secteur des FSC, proposent souvent un programme très large englobant l'ensemble de la filière de l'événement. Bien que ces formations aient souvent été initiées par ou avec l'aide de professionnels du secteur, elles s'avèrent souvent **trop généralistes** et peu en phase avec les attentes des entreprises.

« Nous avons environ 30 élèves par promo, seuls 1/3 d'entre eux se dirigent vers les foires et salons, les 2/3 restant s'orientent sur l'événement culturel, sportif ou festif. La dimension commerciale de la profession leur échappe souvent ». Un professeur d'université

« 1/4 de nos élèves se destinent aux centres des congrès ou parcs des expositions, 50% souhaitent travailler en agences événementielles, le reste dans les autres secteurs de l'événement ». Un professeur d'université

Cette vision très large des métiers de l'événement souhaitée par les écoles et universités est souvent justifiée par un marché de l'emploi perçu comme peu dynamique et insuffisamment important pour permettre une formation spécifique aux FSC.

« Après plusieurs années de formation je regrette de constater que très peu de mes anciens élèves ont réussi à trouver un poste dans le secteur FSCF ». Un professeur d'université

« Initialement, la formation que nous envisagions portait strictement sur la filière foires salons et congrès. Mais vu le peu de postes offerts par ce secteur nous avons élargi à l'ensemble du secteur de l'événementiel ». Un professeur d'université

« Nous préférons former de futurs cadres polyvalents et opérationnels sur l'ensemble de la filière tourisme d'affaire. Cela est plus approprié au marché de l'emploi ». Un professeur d'université

Cette perception de l'emploi généré par le secteur des FSC n'est pas uniforme et certaines écoles le jugent au contraire assez dynamique. Par exemple, l'Institut Robin de Vienne affirme que tous ses élèves trouvent un emploi dans l'année suivant la formation. L'Esthua indique que 90% de ses élèves sont en CDD dans le même délai.

Bien que les professeurs considèrent que leur rôle n'est pas de jouer les entremetteurs entre les entreprises et les jeunes diplômés, ils regrettent le manque de communication entre les entreprises et les écoles en matière d'offres d'emplois. Majoritairement, ils constatent un manque de visibilité de l'offre et la difficulté pour certains élèves d'identifier les moyens de recrutement des entreprises.

« C'est un secteur qui fonctionne beaucoup en réseau. Nous voyons rarement les offres d'emploi ». Un professeur d'université

Les attentes des élèves sont elles aussi très diverses ce qui constitue une autre explication au développement de formations relativement généralistes. Ceci peut générer de grandes déceptions de la part des professionnels qui rencontrent des élèves peu en phase avec la réalité des entreprises des FSC.

1.3. Un contenu des formations contesté

Bien que le contenu des formations ait été défini avec les professionnels, ceux-ci jugent souvent les programmes pédagogiques assez inadaptés ou incomplets.

Certains professionnels constatent des divergences entre le contenu des formations et les attentes de la profession. Ainsi, les RH ou la réglementation générale sont deux sujets souvent incomplètement abordés. De ce fait, les jeunes diplômés ne sont que partiellement opérationnels lors de leur arrivée dans les entreprises.

De leur côté, les écoles font état d'une certaine difficulté à trouver de bons intervenants professionnels.

« Souvent les intervenants peuvent témoigner mais ils ne proposent que rarement une prestation avec un véritable contenu pédagogique ». Un professeur d'Université

« J'ai beaucoup de mal à trouver des professionnels pour intervenir auprès des élèves. Nous avons beaucoup d'annulations de dernière minute, des changements de dates... Visiblement ce n'est pas une priorité. C'est vrai aussi que l'université ne permet pas des rémunérations très motivantes ». Un professeur d'Université

« Nous avons des intervenants, mais comme nous ne pouvons les rémunérer nous ne pouvons avoir des exigences... ». Un professeur d'Université

Certains partenaires soulignent également dans les écoles et universités un manque de connaissance sur les FSC. Les enjeux du secteur sont mal perçus, le mode de fonctionnement des foires et salons est incomplètement compris. Cette situation est identifiée comme un handicap pour attirer les jeunes dans les formations de spécialisation de la filière.

« Dans les écoles de commerce il devrait y avoir des formations permettant une vision d'ensemble de la filière. Les jeunes diplômés

des ESC n'ont pas de culture de l'événementiel». Un professeur d'Université

« Il faut aussi former les formateurs. Les professeurs ne sont pas sensibilisé à ce secteur, il faut d'abord intervenir auprès d'eux». Un partenaire politique des FSC

2. L'accueil d'apprentis ou de contrats de professionnalisation et de stagiaires

L'accueil d'apprentis et de contrats de professionnalisation est rare dans le secteur pour deux raisons principales :

- La formule est souvent jugée peu compatible avec les exigences du secteur qui imposent une disponibilité des ressources à plein temps, notamment lors de la tenue des événements. Une présence en alternance des apprentis ou étudiants n'est donc pas pratique à gérer.
- La formule est rarement envisagée dans une perspective d'embauche.

Les stagiaires accueillis sont fréquemment affectés à la prise en charge d'un dossier précis, notamment au sein de la fonction marketing (étude de marché, étude de cas, travail d'enquête), commerciale (attaché commercial) ou sont dédiés à certaines tâches techniques spécifiques (audiovisuel, informatique...).

L'accueil de stagiaires ne s'inscrit pas dans une politique de recrutement et n'est pas perçu comme un moyen privilégié de constituer un vivier de futurs candidats. Néanmoins, cette éventualité n'est pas exclue et certains recrutements dans le domaine du congrès ont été réalisés suite à un stage.

Les stages proposés sont néanmoins nombreux et les élèves n'ont globalement aucune difficulté à trouver les stages obligatoires. Certaines écoles ou universités indiquent avoir plus d'offres de stages que d'élèves pour les assurer.

« Le réseau de nos anciens élèves fonctionne très bien. Il nous permet d'offrir de nombreux stages très intéressants à nos élèves. Nous avons plus de stages à offrir à nos élèves que d'élèves à proposer aux entreprises. Nous avons souvent des élèves qui à la suite d'un stage obtiennent un CDD, y compris avant la fin du cursus de formation ». Un professeur d'université

« J'ai été moi-même étudiant à l'Esthva, de ce fait, je fais régulièrement des interventions dans cette école et je suis très attentif aux demandes qui émanent des professeurs ou des élèves ». Un Directeur de Centre de Congrès

En particulier, le secteur des congrès accueille un nombre significatif de stagiaires issus principalement des formations du tourisme avec ou sans spécialisation « tourisme d'affaire ». Certaines écoles ou universités indiquent avoir une forte demande de stages en provenance de centres de congrès ou d'agences événementielles.

« Nous avons une forte demande ce qui nous permet de choisir. Nous privilégions les stages rémunérés, ceux avec un emploi à la clé ou ceux avec un réel apport en matière de formation ». Un professeur d'université

La qualité des stages et de l'encadrement des jeunes est l'objectif principal des écoles qui regrettent l'utilisation abusive de stagiaires pour la réalisation de missions qui justifieraient plutôt un recrutement. Cette situation est principalement constatée dans les agences événementielles, rarement dans les entreprises gestionnaires de sites ou organisatrices de foires et salons.

« Nous suivons avec attention le déroulement des stages. Il nous arrive d'en interrompre certains par manque de contenu pédagogique ou même parce que nous constatons qu'il y a exploitation des jeunes ». Un professeur d'université

Nous avons effectivement constaté auprès des entreprises du secteur une réelle volonté de formation des jeunes stagiaires même si ceux-ci doivent en retour apporter leur contribution à la bonne marche de

l'entreprise. Le manque de temps pour encadrer les stagiaires ou la difficulté à trouver un sujet de stage intéressant sont les arguments principaux invoqués pour expliquer un recours limité aux stagiaires.

Accueillir des stagiaires, dans une logique de formation de l'élève ou de l'étudiant, n'est pas toujours chose aisée. La formule est jugée par certaines entreprises comme difficilement compatible avec le secteur. La courte durée des stages est souvent considérée comme peu en adéquation avec la réalité du terrain.

« J'ai du mal à accueillir un stagiaire pour le faire travailler sur un sujet dont il ne pourra pas voir l'aboutissement ». Un organisateur de foires et salons

De la même façon, les périodes de stages ne facilitent pas l'accueil des stagiaires.

« Les périodes proposées sont souvent en dehors des périodes d'activités ». Un organisateur de foires et salons

Deuxième partie

Les trajectoires professionnelles dans le secteur des FSC

I- L'intégration des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise

Les moyens mis en place pour faciliter l'intégration des nouveaux salariés, qu'ils soient en CDI ou en CDD, sont très variables d'une entreprise à l'autre.

D'une façon générale, les formations destinées aux nouveaux entrants sont rares, mis à part les programmes obligatoires d'acquisition de connaissances ou de savoir-faire, comme sur la sécurité ou la réglementation, dispensés par des organismes de formation.

Au-delà de ces obligations, plus l'entreprise est importante, plus les périodes d'adaptation ou de prise de contact avec l'entreprise s'avèrent longues et formalisées. Les petites entreprises consacrent des moyens assez faibles à l'intégration de leurs nouveaux collaborateurs.

Les grandes entreprises proposent souvent des sessions collectives d'intégration d'une journée consistant à présenter l'organisation, les activités et les objectifs de l'entreprise. Ces journées « Découverte » complètent les formations internes liées à l'utilisation de procédures ou d'outils informatiques de gestion interne.

Rares sont les formations, internes ou externes, sur l'acquisition de compétences sur le métier. La formation sur le poste se fait sur le tas avec éventuellement une évaluation et un accompagnement plus ou moins formalisé avec le supérieur hiérarchique et parfois le Département des Ressources Humaines.

Quelques entreprises disposant d'un effectif le permettant proposent à leurs nouveaux collaborateurs des périodes en binôme. Pour les plus petites structures cette possibilité est exclue du fait de l'absence d'équivalent disponible.

Même si l'intégration des salariés dans le secteur est globalement plus encadrée qu'auparavant, notamment dans les grandes et moyennes entreprises, des regrets ont été exprimés concernant le manque d'accompagnement au cours de la période consécutive à l'embauche. De nombreux salariés indiquent avoir été livrés à eux mêmes lors de leur arrivée dans l'entreprise. C'est particulièrement le cas pour le personnel, arrivant dans la filière par le biais de l'intérim ou du CDD.

« J'ai réussi à m'intégrer, mais cela aurait été plus facile et plus efficace avec une formation ». Un salarié de gestionnaire de site

Ces dispositifs sont quelques fois complétés par des formations sur l'intégration dans la filière proposées par la fédération FSCF.

II- Le parcours dans l'entreprise

Concernant les parcours d'évolution dans l'entreprise, nous pouvons distinguer deux périodes.

1. Avant les années 90

Après plusieurs années d'évolution dans une même entreprise, les salariés entrés dans la filière dans les années 70 et 80 ont profité de belles évolutions de carrière pouvant parfois aboutir au sommet de la hiérarchie de l'entreprise.

C'est fréquemment le cas dans les petites entreprises où une grande polyvalence est demandée, notamment sur des fonctions techniques.

Ce mouvement ascensionnel a été favorisé par une période de forte croissance des entreprises. Les salariés ont accompagné le développement de leur entreprise et/ou de leurs manifestations en

participant aux efforts de professionnalisation du secteur. Ces possibilités d'évolution dans l'entreprise étaient plus nombreuses dans le secteur des foires et salons que dans celui des congrès. Ce mouvement a en effet été renforcé par la création dans les années 70 à 80 de nombreux Parcs des Expositions et de nombreuses manifestations qui sont aujourd'hui d'envergure internationale.

Secteur plus récent, le congrès s'inscrit moins dans cette dynamique d'évolution sociale.

2. Depuis les années 1990

Les possibilités d'évolution au sein des entreprises existent encore mais sont désormais limitées par plusieurs facteurs et en particulier par :

Le faible turnover dans les entreprises ;

La professionnalisation du secteur qui, pour certains postes, nécessite de privilégier les recrutements au détriment de la promotion interne.

Les employés ont assisté à une concentration des organigrammes et à une stabilisation des postes occupés. Cette consolidation limite les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise. Les opportunités sont plus rares et les postes d'encadrement ou de direction sont de moins en moins pourvus par promotion interne.

Dans les entreprises de petite taille, les perspectives d'évolution hiérarchique sont par nature limitées. La progression des salariés se fait donc par un élargissement du périmètre d'actions ou par l'augmentation de l'importance des événements dont ils ont la charge.

« J'occupe la même fonction depuis 5 ans. Heureusement, le périmètre de mon poste a été considérablement élargi au cours d'une réorganisation. Pour autant, j'aimerais maintenant pouvoir évoluer mais je ne vois aucune perspective. J'ai été très déçu lors de l'arrivée d'un cadre venu de l'extérieur alors que j'aurais facilement pu occuper ce poste. Je suis très attaché à mon poste mais sur le moyen terme, je ne vois pas comment je vais pouvoir

continuer à donner le maximum ». Un salarié d'un gestionnaire de site.

III- La formation continue

Sur le principe, tous les employeurs rencontrés sont acquis à la formation continue. A l'écoute de leurs réponses puis à celles de leurs salariés, il s'avère cependant que les choses sont moins simples qu'il n'y paraît.

Dans tous les secteurs des FSC, le principal sujet de formation concerne les services techniques avec les formations obligatoires liées à la sécurité du public, la sécurité des installations, la sécurité des conditions de travail (ERP, permis élévateur, nacelle...). Une bonne partie du budget formation est donc absorbée par ces programmes.

Dans les grandes entreprises, les autres besoins de formation sont généralement identifiés au moment des entretiens individuels de progrès qui ont lieu une ou deux fois par an. Peu d'employeurs nous ont indiqué avoir diffusé les offres de formation auprès de leur salariés.

En 2006, après les thèmes sécurité et technique, les formations les plus souvent suivies concernent :

- La bureautique et l'informatique ;
- Les techniques de ventes ;
- Le management ;
- Les langues étrangères.

De nombreux employeurs ont souligné leurs problèmes de relations avec le FAFIEC dans l'utilisation des budgets formation alloués. Ils font état de leur difficulté à « récupérer » leurs fonds formation et de l'impossibilité quasi-chronique de faire valider par le FAFIEC les formations qu'ils jugent intéressantes ou que leurs salariés souhaitent suivre. Nous constatons une vive rancœur à ce sujet. Le manque d'échanges est regretté, les rares visites du FAFIEC étant jugées peu constructives et mal préparées.

« Je ne veux plus rien avoir à faire avec le FAFIEC, il n'y a pas moyen d'avoir un dialogue avec eux » Un gestionnaire de site

« Nous payons mais quand il est question de faire payer les formations souhaitées, ce n'est jamais possible ». Un organisateur de foires et salons

« Il y a toujours un refus de prendre en charge les formations que nous proposons. A croire qu'ils en font un principe » Un gestionnaire de site

« Le FAFIEC définit des priorités de formation, probablement bien adaptés aux besoins des autres secteurs de la convention collective Syntec. Mais ces priorités ne sont pas du tout adaptées à notre filière » Un organisateur de foires et salons

Les employeurs ne cachent pas que l'activité du secteur complique la planification de sessions de formation. Les collaborateurs ont des difficultés à dégager du temps pour suivre une formation de quelques jours.

« Les calendriers des sessions de formation d'organismes extérieurs ne nous permettent pas toujours d'inscrire nos salariés, compte tenu de nos propres contraintes de planning ». Un organisateur de congrès

Néanmoins, nous constatons que le calendrier « à la demande » mis en place par FSCF pour répondre au mieux aux impératifs calendaires des entreprises ne permet pas toujours de régler ce problème. Plus qu'un véritable manque de temps, cette difficulté annoncée pourrait en fait cacher un réel manque d'intérêt de la part des salariés ou des employeurs concernés.

Les employeurs sont globalement satisfaits des offres de formation existantes sur le marché. Certaines entreprises regrettent néanmoins l'absence de formations adaptées aux différentes tailles d'entreprises. En particulier, les formations sont parfois considérées comme trop théoriques et peu adaptées au quotidien des petites entreprises.

Le discours très ouvert des employeurs au sujet de la formation n'est pas systématiquement confirmé par les salariés. Si les formations obligatoires sur la sécurité ne posent aucun problème, celles concernant les services administratifs et commerciaux font l'objet d'une demande qui contredit quelques fois les affirmations des employeurs. Dans certaines entreprises, les formations semblent difficiles à obtenir et font l'objet de peu d'échanges et d'une faible diffusion de l'information. Nous avons ainsi rencontré des salariés qui, après plus de 10 ans d'ancienneté, n'avaient jamais obtenu de formation. Les salariés ne semblent pas incités à suivre des formations.

« Une formation ? Encore faudrait-il avoir le temps d'en suivre une. On ne m'en a jamais proposé ». Une salariée d'un organisateur de congrès

« L'entreprise fait des efforts depuis quelques temps mais il faut quand même insister pour suivre les formations définies en entretien annuel ». Un salarié de gestionnaire de site

« Je n'ai pas trop d'idées sur les formations qui existent. En 15 ans d'ancienneté, je n'en ai jamais suivie mais c'est vrai que je n'en ai jamais clairement exprimé le besoin ». Une salariée d'organisateur de foires et salons

Les demandes des salariés expriment une volonté d'acquérir de nouvelles compétences sur la fonction occupée : marketing, négociations commerciales ou langues étrangères, techniques multimédia... L'absence ou l'insuffisance de formation des salariés et en particulier des commerciaux est particulièrement contradictoire avec les efforts affichés par les employeurs dans le cadre de la modernisation des entreprises.

Pour les salariés ayant bénéficié d'un programme de formation, un manque de répercussion sur la rémunération est parfois regretté.

« La formation c'est bien, cela m'a permis de prendre plus de responsabilités, d'être plus autonome mais d'un point de vue financier cela ne m'apporte rien ». Une salariée d'organisateur de foires et salons

Troisième partie

Travailler dans le secteur des FSC

I- Les attraits et contraintes du secteur

Les salariés sont très attachés au secteur et à leur entreprise. Les attraits principaux sont l'absence de routine, le travail en mode projets, la multitude et la variété des contacts.

Les salariés se sentent valorisés et retirent une grande satisfaction à l'issue d'un événement qu'ils ont organisé ou accueilli.

Les employeurs ont conscience de ce fort sentiment d'attachement et d'appartenance de leurs salariés au secteur. Les partenaires de la profession expriment le même constat :

« J'ai été impressionné par le niveau d'implication des salariés. Tout le monde met la main à la pâte. Il y a une véritable entraide ». Un partenaire politique des FSC

Dans les petites entreprises, la possibilité d'être polyvalent est appréciée. Le sentiment d'être au cœur de la vie de la Cité, d'être un acteur économique (même à un petit niveau) est un moyen de valorisation personnelle. Il y a généralement une grande fierté du personnel à travailler dans le domaine des FSC.

Nous avons constaté une grande implication des salariés dans leur travail, avec le souci constant de la satisfaction client et de la réussite des manifestations.

« Je suis rentré dans le secteur par hasard mais jamais je n'aurais imaginé que je m'épanouirais autant ici ». Une salariée de gestionnaire de sites

« Ce secteur, c'est comme une grande famille. Nous rencontrons beaucoup de monde, collègues, clients et prestataires et nous partageons l'objectif commun d'un salon réussi. C'est très

stimulant ». Un salarié d'organisateur de salons

« Jamais je n'aurais cru qu'un jour j'éprouverais autant de plaisir dans mon travail, surtout sans avoir fait d'études. Beaucoup de gens de mon entourage sont surpris par mon implication dans le travail, alors qu'eux, ont des boulots peu motivants ». Une salariée d'organiseurs de salons

Les contraintes du secteur révélées par nos interlocuteurs ont toutes pour origine le temps de travail. Le secteur nécessite un investissement personnel important, en temps de présence et en flexibilité, notamment sur les postes en contact direct avec la clientèle. C'est particulièrement le cas pour le personnel des parcs des expositions et des organisateurs de foires et salons.

Cet investissement dans le travail a des répercussions sur la vie personnelle et sur la vie de famille des salariés qui doivent s'organiser en fonction.

« C'est vrai que c'est plus facile d'être célibataire dans le secteur ».

Un employeur gestionnaire de sites

« C'est sûr qu'on ne peut pas prendre des vacances quand on veut et sur certaines périodes, je ne vois pas beaucoup mes enfants. Mais sur l'année, nous arrivons à avoir une vie de famille normale ». Un employé d'un prestataire

« Ma vie de famille a éclaté, j'ai vu les choses se faire, mais je n'arrivais pas à prendre de la distance avec mes événements. C'est une véritable drogue... ». Une salariée d'un organisateur de foires, salons

Mais cette contrainte est vécue par les salariés comme un élément constitutif du secteur FSC et, finalement, peu de nos interlocuteurs se plaignent de cette flexibilité nécessaire. L'annualisation du temps de travail permet des compensations en particulier pendant les mois de juillet et août qui sont souvent les périodes de récupération.

Le rapport rémunération / temps n'est pas toujours jugé comme à la hauteur de l'investissement humain fourni, notamment lors des pics d'activité.

A cet égard, la suppression du paiement des heures supplémentaires n'a pas toujours été bien acceptée et en particulier par les services techniques qui sont à la fois les premiers concernés par les pics d'activité et souvent les salaires les plus bas dans les entreprises.

II- L'organisation du temps de travail

1. La saisonnalité de l'activité

Toutes les entreprises font état de pics d'activité importants. Globalement, ces pics font partie de la culture des entreprises. Les entreprises tentent de lisser leur activité mais, à part quelques exceptions, s'accordent pour considérer cette fatalité avec réalisme. En fonction du type d'activité, des zones géographiques ou de l'historique des entreprises, les périodes d'activités sont variables. Néanmoins, nous constatons deux grands pics : le plus important se situe entre septembre et mi décembre et le second entre janvier et avril.

2. Les impacts de la saisonnalité et de la réglementation sur la gestion du temps de travail

Les conséquences de cette saisonnalité sur le personnel sont variables. Ainsi, le personnel administratif est moins perturbé par ces pics d'activité. Les commerciaux et le personnel technique sont ceux nécessitant la plus grande organisation pour gérer les périodes de travail plus ou moins intensives.

La mise en œuvre des accords sur les 35 heures a été pour les entreprises l'occasion de réaliser des efforts importants en matière de planification du temps de travail.

La mise en place d'outils informatiques de gestion du personnel a souvent été nécessaire. De même, des réunions régulières ont permis d'associer le personnel à cette réflexion et ont aidé à la mise en place des nouvelles consignes. Le personnel affecté à des fonctions directement liées à la mise en œuvre du calendrier des manifestations connaît, avec un délai jugé raisonnable, son plan de charge comprenant notamment le travail en week-end.

Au delà d'une meilleure planification, pics d'activité et 35 heures ont d'autres effets sur la gestion des ressources humaines des entreprises du secteur :

- **Une proportion élevée de cadres**, y compris à des fonctions ou postes qui, dans d'autres secteurs, ne seraient pas considérés comme tels. Le temps de travail du personnel cadre est réparti sur l'année en un nombre de jours à effectuer. Ce statut fait que ces salariés ne sont pas soumis à des plannings de travail. Certains cadres sont particulièrement lucides au sujet des raisons qui ont poussé leur employeur à élargir le périmètre des cadres dans l'entreprise. Ils en éprouvent une certaine amertume en regrettant l'utilisation de méthodes qu'ils jugent vexatoires à l'encontre d'un personnel dévoué et attentif à son entreprise. Quelques entreprises mentionnent la mise en place de compte épargne temps pour leurs cadres. Les modalités de fonctionnement de ces comptes épargne temps ne sont pas toujours clairement connues par le personnel concerné.

- **Le temps de travail des salariés ETAM est généralement annualisé** en nombre d'heures sur une base hebdomadaire souvent comprise entre 37 et 39 heures. Cela permet d'adapter le temps de travail annuel aux variations du volume d'activités. Ce principe de modulation des heures de présence est globalement perçu comme un avantage par les salariés, même s'il a pour conséquence le non paiement d'éventuelles heures supplémentaires. Les récriminations concernant ce

manque à gagner sont principalement perceptibles auprès des salariés à bas revenus.

Nous constatons dans de nombreuses structures, et en particulier dans les parcs des expositions, une réelle différence d'appréciation des conditions de travail entre les « cols blancs » et les services techniques. Ces deux populations peuvent vivre des situations assez différentes. En particulier, les périodes de pics d'activité impactent plus fortement les services techniques. Les relations entre ces deux groupes peuvent d'ailleurs s'en ressentir, les uns ne comprenant pas toujours la réticence des autres à accompagner les demandes du client. Les différences connues ou supposées des niveaux de rémunération accentuent ce sentiment d'une entreprise à deux vitesses.

Dans de nombreuses grandes et moyennes structures, des accords d'entreprises ont été signés afin d'adapter les textes à des situations particulières. Ces accords d'entreprises font l'objet de négociations régulières et évoluent en fonction des besoins constatés. Ces textes définissent les règles de travail de week-end, de nuit, de récupération et de paiement ou de récupération des heures supplémentaires.

3. L'application de la réglementation sur le temps de travail

Les limitations du temps de travail qui s'appliquent aux cadres et aux ETAM, sont souvent perçues comme une contrainte ou un frein pour délivrer la meilleure qualité de service. Lorsque les urgences le nécessitent, beaucoup d'employés aimeraient pouvoir travailler au-delà de 6 jours d'affilée ou de 12 heures par jour.

C'est plus particulièrement le cas des chefs de produits ou des commerciaux en relation directe avec les clients et notamment pour ce qui concerne l'organisation des foires qui sont généralement des manifestations de longue durée. Bien que moins concernés par le sujet, les salariés des centres de congrès abondent dans ce sens et souhaitent

pouvoir suivre leurs clients sur l'ensemble de la durée de la manifestation.

Il est certain que ce sentiment est entretenu par les clients peu enclins à changer d'interlocuteur en cours de manifestation. Le personnel en contrat d'intervention à durée déterminée en place dans certaines entreprises « prestataire de services » souhaiterait également pouvoir couvrir une manifestation complète. Il ne comprend pas les interruptions causées par le jour de repos hebdomadaire.

« Certains mois le personnel d'accueil que nous employons ne travaille que sur un unique salon. Les hôtesse souhaiteraient travailler sur les 10 jours du salon mais ce n'est pas possible. Nous sommes donc obligés de prévoir deux périodes d'intervention pour 2 hôtesse au lieu d'une. C'est plus complexe pour nous et c'est un manque à gagner pour elles ». Un prestataire de service

La difficulté majeure des employeurs a souvent été de faire respecter par leurs salariés la durée du temps de travail. Très attaché aux manifestations dont il a la charge, le personnel éprouve une certaine réticence à s'absenter en période d'ouverture des foires et salons.

« Mes commerciaux venaient sur la foire pendant leurs jours de repos. Quand j'intervenais, ils me répondaient qu'ils étaient visiteurs... ». Un organisateur de foires et salons

« Le plus dur a été de faire comprendre à mes salariés que certains jours je ne voulais pas les voir travailler ». Un organisateur de foires et salons

Du fait de la meilleure organisation du temps de travail et de la prise en compte des impératifs réglementaires, peu d'employeurs considèrent le travail de nuit ou de week-end comme un problème.

« Nous nous sommes organisés, cela fonctionne bien. Avec un peu de rigueur et de bonne volonté, il n'y a pas de problème ». Un gestionnaire de site et organisateurs de salons

Cet état des lieux très positif ne doit pas faire oublier les quelques entreprises ayant encore un mode de gestion du temps de travail « à

l'ancienne ». Un manque d'information et de conseil est souvent l'explication de ces fonctionnements peu réguliers.

« Nous avons une équipe très investie dans la société. En période de manifestation tout le monde est sur le pont. Personne ne s'en plaint et personne ne comprendrait un fonctionnement différent ». Un organisateur de foires et salons

Autre bémol, les situations « de bout de chantier » en périodes de travail de nuit ou lorsque certaines périodes de montage/démontage peuvent donner lieu à de légers débordements de façon très épisodique.

« Quand un client doit terminer sa soirée à minuit et qu'à deux heures il est encore présent, que faire ? ». Un organisateur de foires et salons

« De toute façon quand il y a un dépassement horaire imprévu, il est trop tard pour réagir ».. Un gestionnaire de site

« Nous essayons de tout organiser, mais les veilles de manifestation, il est difficile de faire respecter strictement les heures de travail quand tous les exposants n'ont pas terminé leur installation. Donc nous dérogeons... ». Un organisateur de foires et salons

Pour certains métiers situés en bout de filière (monteurs de stands, techniciens, électriciens...) et dans des entreprises prestataires de services, nous constatons une réelle difficulté à conjuguer les exigences du client avec celles liées aux impératifs de la réglementation du travail. Les délais de montage ou de démontage nécessitent une organisation rigoureuse et laissent peu d'espace pour les aléas de l'installation. Les situations « à la marge » s'en trouvent souvent multipliées.

Certains partenaires de la profession considèrent que des améliorations sont possibles et en particulier en s'inspirant des autres pays européens.

« Nous constatons dans certains pays une meilleure planification des événements. Cette organisation en particulier en Allemagne permet des temps de montage et de démontage plus longs et donc un meilleur confort de travail. En Allemagne également mais aussi

en Espagne les acteurs de la filière sont organisés en groupement, genre de GIE. Cela permet de travailler ensemble en tenant compte des impératifs des uns et des autres ». Un partenaire politique des FSC

En France, ces situations « de bout de chantier » sont à la fois assez récurrentes et en même temps considérées comme à la marge. Vécues comme un impondérable de la profession, elles semblent ne pas pouvoir être totalement solutionnées et ne sont pas perçues comme un problème majeur, ni par les employeurs, ni par les salariés.

4. Le recours à du personnel temporaire et intérimaire

Le calendrier des manifestations étant connu longtemps à l'avance, les responsables peuvent assez facilement prévoir, quantifier et planifier leurs besoins de ressources temporaires supplémentaires.

Le CDD classique et l'intérim demeurent les solutions les plus utilisés pour répondre à l'accroissement saisonnier d'activité. Le personnel en CDD est le plus souvent affecté à la préparation des événements et intervient sur des périodes allant de quelques jours à 9 mois. Les CDD concernent tous les services de l'entreprise puisqu'ils sont également utilisés pour renforcer des équipes commerciales ou administratives.

Les quotas autorisés d'heures supplémentaires, souvent jugés comme trop faibles, amènent de nombreuses entreprises à recourir à des missions d'intérim lors des manifestations.

Dans le cas du personnel intérimaire, certains Parcs des Expositions utilisent de manière récurrente un même personnel intérimaire depuis des années. La durée d'intervention est courte et concerne des fonctions techniques ou d'accueil. Les périodes d'installation et de démontage des foires et salons sont quasiment toutes assorties de recrutement d'intérimaires.

« Depuis des années, nous avons quasiment toujours les mêmes intérimaires, ils connaissent la maison, nous savons que ce sont des

bons... ». Un organisateur de foires et salons.

Malgré les avertissements de FSCF, certains Centres des Congrès utilisaient (ou utilisent encore) des intermittents du spectacle pour accompagner leurs propres équipes techniques en particulier pour des fonctions techniques de scène (éclairagistes, techniciens du son...). Après intervention de l'Inspection du Travail, qui a souligné que les intermittents ne pouvaient être utilisés en dehors de l'organisation de spectacles vivants, de nouvelles dispositions ont été prises et en particulier l'utilisation du Contrat d'Intervention à durée déterminée. Cette solution trouve ses limites dans le refus de certains intermittents de sortir de leur statut. Cet obstacle entraîne des difficultés pour les Centres de Congrès.

Dans certaines entreprises, le recentrage sur leur cœur de métier s'est traduit par une externalisation des fonctions qui étaient les plus directement impactées par la tenue des événements. C'est sans doute la principale raison de la faible utilisation des contrats de travail temporaire proposés dans l'accord du 5 juillet 2001.

III- Vision des salariés sur leur avenir dans le secteur des FSC

1. La capacité d'évoluer dans le secteur

Comme cela a déjà été indiqué, on constate un réel attachement des salariés au secteur des FSC. Le faible nombre de départs volontaires confirme ce sentiment. Cet attachement au secteur d'activité se traduit par une fidélité à l'entreprise. En province, ce phénomène est renforcé par le faible nombre d'entreprises du secteur, en général les parcs des expositions et les centres de congrès. Ce faible nombre d'employeurs ne facilite pas la mobilité sauf à accepter également une mobilité géographique. Certains salariés seraient prêts à envisager des transferts

d'une ville à l'autre, mais l'absence de contacts entre les structures rend difficile la prise de décision. Certains salariés ont regretté pendant les entretiens l'absence de plateforme de marché de l'emploi dans le domaine des FSC.

Peu d'employés avouent avoir été sollicités directement ou indirectement par des entreprises du secteur. Ce démarchage concerne principalement les cadres responsables de manifestations qui sont recherchés autant pour leurs compétences que pour leur carnet d'adresses. Certains métiers très techniques (régisseurs) font aussi l'objet de sollicitations de la part des entreprises.

Il est évident que, plus le secteur professionnel est dense sur une ville ou une région, plus le personnel reconnaît une capacité de mobilité.

2. Une professionnalisation du secteur qui peut inquiéter

Nous constatons dans de nombreuses entreprises une inquiétude liée aux éventuelles modifications du cadre de travail. Les changements initiés par le monde politique avec la création de SEM ou les différentes attributions de DSP (Délégation de Service Public) ont un effet anxiogène auprès de certains salariés.

« Notre DSP arrive à échéance dans 3 ans. Qu'allons nous devenir ? ». Un salarié d'un gestionnaire de site

« Notre situation est fragile, il peut y avoir des changements et cela n'a rien à voir avec la qualité de notre travail ». Une salariée d'un organisateur de foires et salons

Les mouvements actuels de rachat et de concentration sur le secteur produisent les mêmes effets. L'arrivée de nouveaux actionnaires interroge certains salariés sur les évolutions de la filière.

« Je pense que notre filière vit une mutation. Nous étions un secteur un peu à part, presque artisanal. Nous serons de plus en plus soumis à des objectifs de rentabilité comme n'importe quel secteur ». Un salarié d'organisateur de Foire & Salons

Globalement, les salariés ne se sentent pas prisonniers de ce secteur d'activité. La polyvalence des tâches et des missions est considérée comme une richesse permettant à nos interlocuteurs - s'ils le souhaitent - de trouver du travail en dehors du secteur de l'évènementiel. Pour autant, même si les capacités d'évolution dans le secteur leur paraissent limitées, rares sont ceux qui s'imaginent exercer leur métier dans un autre secteur. Ce sentiment d'attachement est cependant moins fort chez les salariés des fonctions support.

Quatrième partie

Convention collective SYNTEC et application de l'accord du 5 juillet 2001

I- Application et appréciation de la Convention Collective

Les avis tranchés, positifs ou négatifs, à propos de la convention collective SYNTEC et de l'accord du 5 juillet 2001 sont rares.

Il subsiste encore quelques interrogations sur l'existence de liens entre le secteur des foires, salons, congrès et le périmètre historique des métiers de l'informatique et du conseil couvert par la convention Syntec.

Peu d'interlocuteurs connaissent l'accord national du 5 juillet 2001 en tant que tel. Néanmoins, beaucoup connaissent l'existence de certaines mesures contenues dans l'accord et les identifient comme issus de la convention collective.

La grande variété des métiers dans le secteur FSC ainsi que les origines très différentes de ces métiers conduisent certaines entreprises du secteur à ne pas appliquer la Convention Collective Syntec au bénéfice d'autres conventions en liaison avec leur mode de gestion (collectivités territoriales, consulaires...) ou en fonction de l'historique de leur profession (secteur du bâtiment...).

Sur l'utilisation et la connaissance de la convention collective, nous pouvons faire une distinction entre les grandes entreprises qui disposent d'un responsable des RH et les petites entreprises.

1. Les petites entreprises sans service RH

Peu au fait des subtilités du Syntec, ces entreprises utilisent la convention collective *a minima*.

« Quand j'ai un problème, je la regarde mais ce n'est pas souvent ». Un gestionnaire de site

Entourées d'experts comptables, de commissaires au comptes ou de cabinets d'avocats, ces petites entreprises constatent combien leurs conseils ne maîtrisent que sommairement la convention collective des FSC.

« Nous devons être leur seul client bénéficiant de cette convention, alors quand nous les interrogeons nous voyons bien qu'ils ne savent rien ». Un gestionnaire de site

Ce sentiment d'absence de maîtrise du sujet tend à limiter l'utilisation des accords du 5 juillet 2001.

« Je ne suis pas certain de bien comprendre ces contrats, alors dans le doute je propose un bon vieux CDD » Un organisateur de salon

Les adhérents de FSCF bénéficient d'un accompagnement permanent sur le sujet. Ils indiquent recevoir régulièrement les informations sur les sujets sociaux mais avouent également ne pas être toujours attentifs au contenu des messages. Certains font état d'une véritable complexité du sujet et d'un manque d'informations concrètes sur le mode de « l'explication de texte ».

2. Les grandes entreprises avec service RH

Les employeurs des grosses structures ont le sentiment d'être suffisamment informés sur la convention collective même si certains souhaiteraient aussi des explications sur des textes jugés complexes dans leur rédaction. La production de fiches pratiques déclinant certains points très précis de la convention collective serait appréciée par les

responsables RH. A deux reprises, nos interlocuteurs nous ont fait part de leur regret concernant l'absence de fiches métiers.

La convention collective et l'accord du 5 juillet 2001 ont été utilisés pour négocier les accords d'entreprises qui définissent, entre autres, l'application de la loi sur les 35 heures, le travail de nuit, le travail de week-end, les principes de récupération et le paiement des heures supplémentaires.

Même en présence d'un accord d'entreprise, nos interlocuteurs donnent la convention collective aux salariés au moment de l'embauche ou la tiennent à leur disposition. Les questions des salariés sur la convention sont très rares.

D'une façon générale, les entreprises de toutes tailles jugent nécessaire une meilleure information sur le sujet. Une journée de formation régulière avec pour thème des exemples pratiques ou une explication de texte sur les nouvelles dispositions serait la bienvenue. Certaines petites entreprises souhaiteraient même des contenus spécifiquement adaptés à leur taille d'entreprise.

3. L'application des mesures spécifiques

Les mesures appliquées par nos interlocuteurs sont principalement celles concernant la durée du travail et la grille de classification. En revanche, les contrats de travail spécifiques sont peu utilisés.

- La durée du travail

Une plus grande souplesse du temps de travail est la demande récurrente des entreprises.

Notamment, l'obligation de respecter une journée de repos hebdomadaire après 6 jours travaillés semble poser de réelles difficultés lors de manifestations qui s'étalent sur 10 voir 15 jours consécutifs. Les salariés eux-mêmes, comme nous l'avons déjà indiqué, expriment le souhait de pouvoir assurer une présence sur l'ensemble du déroulement

de la manifestation. Néanmoins, les dispositions actuelles semblent adaptées aux besoins les plus fréquents des entreprises.

La durée du temps de travail semble particulièrement inadaptée pour certains métiers et en particulier pour les fonctions d'accueil lorsque celles-ci sont assurées par du personnel « non permanent ».

« A condition de ne pas en faire une généralité pour le personnel permanent, des aménagements pourraient permettre dans certaines conditions, à certaines personnes non permanentes d'être présentes d'un bout à l'autre d'une manifestation ». Un partenaire politique des FSC

- La grille de classification

Toutes les entreprises l'utilisent mais peu s'y retrouvent réellement. Nombre d'entre elles ont positionné leurs salariés sur la grille non pas en fonction du descriptif du poste ou du niveau de formation mais en fonction du salaire alloué. De nombreux dirigeants éprouvent de la difficulté à positionner leurs collaborateurs. Pour eux, la grille ne correspond pas à la réalité du terrain.

- Les contrats de travail spécifiques

Les différents contrats de travail décrits dans l'accord national du 05 Juillet 2001 sont très peu utilisés par les entreprises du secteur. Les raisons en sont nombreuses :

- Un manque d'informations précises sur les conditions et modalités de mise en œuvre ;
- Peu de besoins de ce type car des solutions plus simples aux yeux des employeurs sont utilisés ;
- Contrats issus du « droit du travail général » plus simples d'utilisation et plus sécurisants.

Seul le contrat d'intervention à durée déterminée semble devoir remplir une réelle fonction en particulier en remplacement des contrats avec les intermittents du spectacle. Il se heurte néanmoins à une réticence de ces derniers à accepter un contrat de ce type. Il est également

couramment utilisé par les prestataires de services pour les métiers de l'accueil ou pour des fonctions techniques.

Le contrat de travail à temps partiel modulé a fait l'objet de quelques citations d'utilisation de la part des employeurs. Mais il ne semble pas vraiment correspondre à un besoin des entreprises qui, majoritairement, en ignorent l'existence ou le champ d'application.

4. Les attentes vis-à-vis de la convention collective

Les grandes entreprises du secteur n'ont pas d'attente particulière vis-à-vis de la convention collective à l'exception de l'organisation de journées de formation permettant une meilleure connaissance des possibilités offertes par celle-ci.

Signalons cependant qu'un interlocuteur souhaiterait une étude sur les niveaux de rémunération dans la filière.

II- Les salariés et leur Convention Collective.

Les salariés ne connaissent pas ou très peu la convention collective dont ils dépendent. Ils sont peu nombreux à pouvoir la nommer ou bien à pouvoir se remémorer s'ils l'ont déjà eu entre les mains.

Les salariés les plus jeunes, et notamment ceux qui sont affectés à des fonctions opérationnelles, éprouvent même des difficultés à définir la finalité d'une convention collective.

Dans les grandes entreprises, la plupart présument que ce document est disponible à la Direction des Ressources Humaines. Dans les plus petites entreprises, les salariés pensent généralement que la convention est effectivement disponible dans l'entreprise, mais ne savent ni où ni comment. Curieusement, **la convention collective est souvent perçue comme un outil de l'employeur et donc plus favorable aux intérêts de l'entreprise.**

Ce sentiment est particulièrement fort dans les entreprises avec un important contingent de personnel ayant connu « l'avant Syntec ». En effet, le passage à la nouvelle convention collective a souvent été perçu comme une perte d'avantages par les salariés, même si dans de nombreuses entreprises des accords de maintien de certains avantages ont été signés avec les salariés en poste.

D'une façon générale le personnel ne s'est pas approprié la Convention. Il se considère mal ou pas informé de son évolution même si cela n'est pas vraiment un sujet d'inquiétude.

Les salariés savent qu'il existe une grille de classification des fonctions mais sans toujours en connaître l'utilité réelle.

A l'évocation de cette grille, les salariés expriment leur désintérêt. Leur propre classification n'est pas un sujet de discussion avec l'employeur. Ils ne s'intéressent pas à la manière dont ils pourraient évoluer au sein de cette grille et ne font pas de lien direct avec le poste qu'ils occupent.

Certains salariés regrettent que la grille ne puisse être un véritable outil de contrôle de cohérence des niveaux de rémunération. Ils constatent également peu d'évolution dans la grille. C'est en particulier le cas des salariés qui, après une formation, souhaiteraient que l'acquisition de nouvelles connaissances permette une évolution dans la grille.

La perception de la grille est variable en fonction des tailles d'entreprises. Plus l'entreprise est petite, moins la perception est bonne.

Dans tous les cas elle ne fait pas l'objet de négociations et les salariés ne s'appuient que rarement sur la grille pour engager un dialogue avec leur direction.

La dénomination des postes est particulièrement incomprise. Elle est souvent différente des intitulés donnés au quotidien dans les entreprises. Ainsi, certains salariés nous ont indiqué avoir un intitulé de poste officiel pour « la grille » et un intitulé de poste usuel figurant par exemple sur leurs cartes de visite.

Conclusion/Préconisations

I- Les constats principaux de l'étude

1. Une filière très hétérogène

Signalons tout d'abord que bon nombre de métiers pratiqués dans la filière ne sont pas spécifiques aux FSC : métiers du bâtiment, de la restauration ou du tourisme. Bien qu'intégrés dans le secteur des FSC, ces métiers vivent des réalités différentes avec une culture différente et des conditions de travail différentes liées à des conventions collectives issues des filières initiales.

A l'intérieur de la filière FSC, l'étude qualitative révèle une grande diversité d'entreprises et de situations vécues par les employeurs et les salariés.

Les critères de différenciation au sein de la filière sont nombreux et, pour certains, l'éventail des possibles est large.

- **Le type d'activité** : organisateurs de foires et salons, organisateurs de congrès ou d'événements d'entreprises, parcs des expositions, centres de congrès, prestataires de services sur des activités très variées. Un nombre important d'entreprises se positionnent sur plusieurs métiers que ce soit au sein d'une même structure ou au sein d'un groupe de filiales, chacune positionnée sur une activité propre. Cela se traduit par des stratégies de développement différentes : spécialisation vers le cœur de métier avec externalisation des tâches annexes ou développement vertical englobant l'ensemble des activités de la filière.

- **La taille de l'entreprise** : de zéro à plusieurs centaines de salariés.

- **La situation géographique** : Ile de France, grandes métropoles de province, villes de petite et moyenne taille.

- **La forme juridique** et son mode de gestion associé: association loi 1901, SAEM, SA, SARL...

Le croisement de ces critères aboutit à une grande variété de contextes dans la description des métiers qui composent la filière. Par exemple :

- Les moyennes et grandes entreprises distinguent clairement les différents métiers qui participent à l'activité de l'entreprise. Les salariés peuvent facilement nommer, décrire et positionner leur poste dans l'organisation.

- Les petites entreprises gardent un fonctionnement plus artisanal où la polyvalence est le maître mot. Les contours du poste occupé sont alors moins précis. Le métier exercé se confond souvent avec l'activité de l'entreprise : par exemple, un commercial définira son métier génériquement comme celui d'organisateur de foires ou de salons ou d'événements.

Les conditions d'exercice de ces métiers ne sont pas les mêmes selon la région d'implantation et selon le mode de gestion de l'entreprise.

Malgré cette grande hétérogénéité, quelques tendances d'évolution pourraient permettre de mieux caractériser la filière à l'avenir.

2. La réussite d'un événement : véritable moteur pour les salariés des Foires Salons Congrès

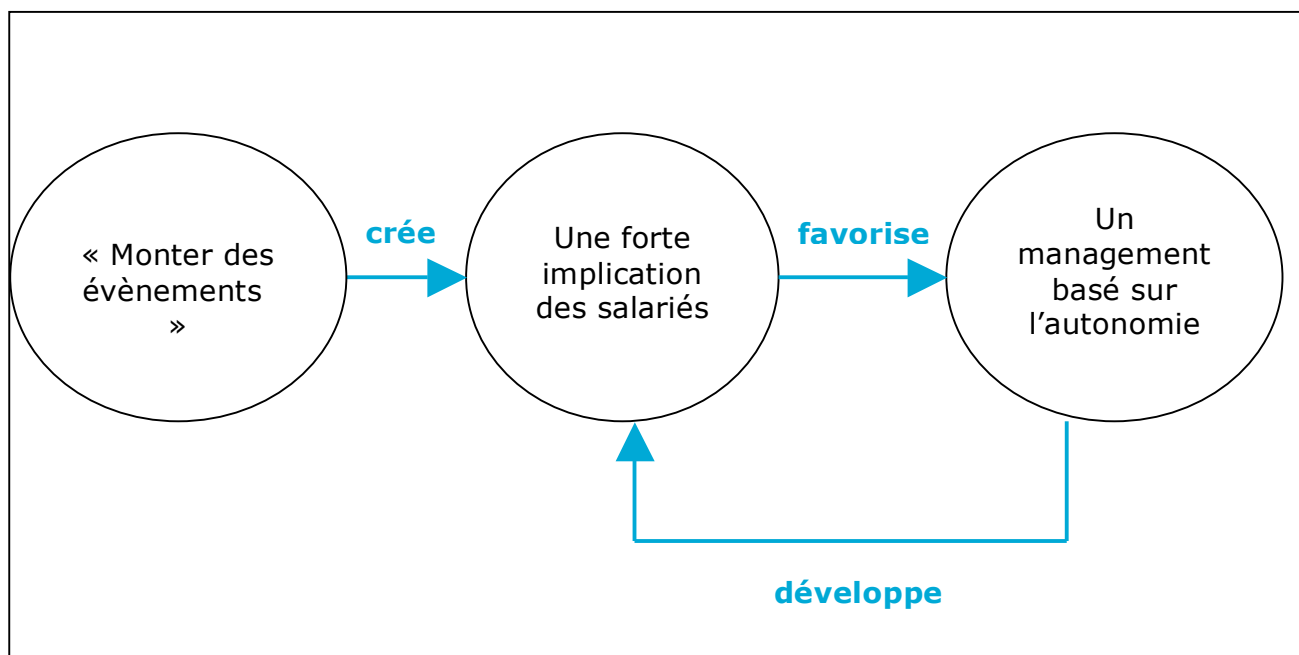
Une caractéristique commune à tout le secteur des foires salons congrès est l'implication personnelle dont font preuve les salariés dans la mise en œuvre des événements organisés et/ou hébergés par leur entreprise. A de rares exceptions (rencontrées dans l'organisation de congrès), tous les salariés, cadres et ETAM, ont affiché un grand enthousiasme à nous décrire leur métier et leur environnement de travail. Plus le personnel est en prise directe avec les fonctions opérationnelles qui concourent à la tenue d'un événement et plus la motivation est forte.

La perspective de « monter » une manifestation, par définition éphémère, crée une véritable émulation entre tous les acteurs de la chaîne et tous les corps de métier impliqués pour atteindre les objectifs fixés, notamment en terme de délai. La pression de l'événement et la satisfaction des clients sont les moteurs de toute la filière.

Les employeurs sont tout à fait conscients de cette « dévotion » du personnel à la réussite des événements. Bon nombre d'entre eux doivent même veiller à ce que les salariés respectent les limitations de temps de travail dans les périodes les plus tendues. De nombreux employés se sentent bridés par une législation du travail jugée trop contraignante.

Dirigeants et responsables des ressources humaines semblent particulièrement peu sollicités par leurs effectifs sur des questions auxquelles les salariés sont généralement attentifs, comme par exemple l'organisation du temps de travail ou bien des demandes de formation. La question des niveaux de rémunération n'était pas abordée dans l'étude et peu de salariés ont spontanément manifesté leur insatisfaction quant à leur niveau de salaire. Néanmoins, plusieurs ont indiqué que les efforts qu'ils avaient consentis pour le bon fonctionnement des manifestations n'étaient pas toujours en adéquation avec les niveaux de salaires. La suppression ou la forte diminution du paiement des heures supplémentaires a été évoquée comme un motif de mécontentement par les salariés des services techniques. Globalement la filière semble bénéficier d'un bon climat social avec des relations employeurs/salariés de bonne qualité.

Cet état d'esprit de dynamisme et d'implication conduit souvent à un style de management ouvert où une grande autonomie est laissée aux salariés, et cette confiance accordée ne vient que renforcer la motivation à bien faire.



3. Une filière en pleine mutation

Le secteur des FSC est composé d'un nombre important de petites et moyennes structures maillant le territoire français. Aujourd'hui, on dénombre en France environ 4 000 entreprises de 1 à 5 salariés inscrites au Registre du Commerce sous l'activité 748J, organisateur de foires et salons. Assez isolées, elles ne participent généralement pas aux réflexions collectives de la filière. Ainsi, par exemple, très peu sont adhérentes à FSCF.

La filière connaît actuellement un grand nombre de mutations : concurrence avec les professionnels étrangers, création de groupes d'envergure nationale ou internationale, changements intervenus en matière de gestion et en particulier au travers des délégations de service public, apparition de nouveaux opérateurs... Ces mutations ont modifié profondément le fonctionnement de certaines entreprises. Celles-ci mettent en place des modes d'organisation et de gestion au service de leur stratégie de développement : outils de gestion, procédures, contrôles renforcés des coûts, suivi d'indicateurs de performance...

Parallèlement **ces entreprises développent leur offre client** et mettent en place de nouveaux produits ou services permettant un accompagnement global du client. Professionnels des foires et salons, des congrès ou de la prestation de service, tous développent le concept du « service renforcé » ou de « l'offre globale ».

Initié par les leaders de la filière, ce mouvement tend à se développer également auprès d'un grand nombre de petites et moyennes entreprises. Il s'accompagne d'un besoin de professionnalisation de l'ensemble la filière.

« Aujourd'hui, même des petites structures de petites villes de province ressentent le besoin d'acquérir des outils marketing ou des outils de gestion de projet. » Un formateur

Les descriptions des postes et missions de chaque salarié se font plus précises, ce qui induit une exigence renforcée quant au profil des employés qui rejoindront le secteur. Cette professionnalisation peut justifier l'intégration de managers expérimentés venant d'autres secteurs afin qu'ils appliquent des méthodes de gestion éprouvées.

Cette tendance provoque **des mutations dans la typologie des salariés**. La fonction commerciale devient centrale dans un souci d'attirer et de satisfaire, et donc de fidéliser, diverses catégories de clients : organisateurs, exposants, congressistes et visiteurs.

Dans certaines entreprises, ce mouvement s'accompagne d'une externalisation en particulier pour les fonctions techniques ou d'accueil. Cette stratégie conduit à une stabilisation ou même à une réduction du volume des effectifs de ces entreprises. Le personnel précédemment affecté aux prestations sous traitées, partiellement ou en totalité, n'est pas remplacé lors des départs ou est éventuellement redéployé vers de nouvelles fonctions devenues prioritaires. Cette externalisation est identifiée par certaines entreprises comme un moyen pour opérer un glissement vers les entreprises sous-traitantes des problématiques liées à l'organisation du temps de travail.

Les fonctions touchant à la relation client concentrent logiquement la majorité des recrutements actuels et futurs des organisateurs, des gestionnaires de sites, et des prestataires de services : chefs de « produit » marketing, responsables des offres, chargés d'affaires, responsables de projets, chargés de communication, responsables de suivi de la clientèle. De même, la fonction commerciale sera de plus en plus consommatrice de formation au sein des entreprises.

4. Le recrutement et la formation initiale

Malgré le nombre important de candidats potentiels venant de formation commerciale et marketing, les recruteurs de la filière expérimentent des difficultés pour identifier des profils en adéquation avec les exigences de la filière : faire preuve de flexibilité, de résistance au stress, savoir travailler en mode projet, avoir le sens de la relation client et surtout avoir une personnalité qui s'adaptera à la culture de la filière. En intégrant ces critères dans le processus de recrutement, les employeurs font preuve d'une plus grande vigilance que par le passé.

Du côté des candidats potentiels, la filière FSC véhicule une image floue et incomplète voire même relativement mauvaise comparativement avec d'autres branches jugées plus attractives ou d'autres secteurs de l'événementiel perçus comme plus prestigieux (en particulier l'événementiel sportif et culturel).

II- Les axes d'améliorations nécessaires

1. Organiser le marché de l'emploi

L'absence de visibilité de l'offre et de la demande ne permet pas aujourd'hui de situer l'importance globale de celles-ci. Les structures traditionnelles d'aide à la recherche d'emploi (ANPE par exemple) ne facilitent pas non plus les recherches des demandeurs d'emploi et des employeurs.

De même, la mobilité des salariés, source de confrontation des expériences et de renouvellement des procédures, est actuellement peu dynamique.

Ce déficit de visibilité de l'offre constitue un frein à l'entrée de nouveaux talents dans la filière.

La création d'une plateforme accessible à tous et permettant une visibilité de l'offre et de la demande permettrait de dynamiser le marché de l'emploi dans la filière.

2. Améliorer la visibilité de la filière dans le monde étudiant

La filière doit mieux communiquer sur son environnement de travail et sur ses métiers. Des rapprochements avec les écoles de formation et/ou la mise en place de partenariats doivent permettre de mieux communiquer sur les profils de poste et d'intervenir sur le contenu des formations en fonction des attentes des professionnels.

A cet égard, l'initiative prise par l'ANAé (Association des Agences de communication Événementielle) de labelliser certaines écoles est intéressante.

Des interventions concrètes de salariés des FSC dans les écoles peuvent être un moyen de combler le déficit d'image constaté auprès des étudiants. Parallèlement, une plus grande ouverture de la filière au monde étudiant, avec l'accueil de stagiaires et l'organisation de journées de présentation du secteur, peut aussi constituer un moyen de pénétrer l'univers des jeunes en formation. L'exemple de l'Institut Robin de Vienne est à considérer avec attention.

De nombreuses filières procèdent de la sorte et constituent ainsi un vivier de candidats au profil intéressant pour leurs entreprises. Cette démarche peut être conduite par la FSCF.

Parallèlement, des initiatives doivent être prises pour attirer l'attention des enseignants sur la filière. Des moyens sont à proposer au corps enseignant afin de permettre l'acquisition par les étudiants d'une

véritable culture de l'événement. Cette initiation peut stimuler les vocations et valoriser le secteur auprès d'une large population.

3. Améliorer et développer la formation continue

Les évolutions de la filière, identifiées précédemment, nécessitent des initiatives visant à mieux former les salariés aux nouvelles techniques et méthodes initiées par la profession. Adaptées aux différentes typologies d'entreprises, ces formations doivent faire l'objet d'efforts de communication à l'intention des salariés eux mêmes.

Une meilleure communication sur les enjeux de la profession et sur les nouvelles nécessités qu'impose une clientèle exigeante doit accompagner ces mutations qui peuvent, aujourd'hui, être de nature à perturber voire déstabiliser certains collaborateurs.

Une vision plus globale de la filière permettrait à chaque collaborateur de mieux situer sa propre activité dans un ensemble quelque fois confus et incomplètement perçu.

4. Mieux communiquer sur la convention collective

Outil indispensable pour un bon fonctionnement de la filière, l'accord du 5 juillet 2001 est pourtant méconnu des différents acteurs de la filière.

L'attente des employeurs et des responsables RH porte en particulier sur une meilleure information et notamment sur une présentation circonstanciée des différents éléments de la convention. Une « explication de texte » permettant de mieux comprendre certaines dispositions de l'accord et leur champ d'application a été une demande fréquente lors des entretiens.

Les salariés ont globalement montré un désintérêt pour l'accord du 5 juillet 2001. De même, ils font preuve d'une certaine défiance à l'égard d'un outil perçu comme celui de l'employeur.

Pour les deux populations, un réel effort de communication semble nécessaire. Il doit être adapté à la demande et être porté par les différents partenaires sociaux.

Rapport de l'étude quantitative

SOMMAIRE

Présentation de l'enquête quantitative

P.64

I - Objectifs et méthodes

II - Descriptif des questionnaires

III – Taille du fichier étudié et taux de retour obtenus

IV - Plan du rapport

Première partie – L'état des lieux des entreprises et des emplois de la filière FSC

I - La signalétique des entreprises

1. La répartition des entreprises par secteur d'activité
2. La répartition des entreprises selon leur chiffre d'affaires
3. La répartition des entreprises selon leur taille d'effectifs
4. La répartition géographique des entreprises, du chiffre d'affaires et des effectifs

II – Les effectifs de la filière : volumes, description et évolution

1. Les effectifs salariés
2. La répartition hommes/femmes et la répartition par âge
3. L'évolution des effectifs salariés
4. Le poids et la typologie de l'intérim dans la filière

III - Les caractéristiques de l'emploi

1. Les contrats de travail

- 2. Le statut des salariés
- 3. L'accueil d'apprentis et de stagiaires
- IV – L'état des lieux des métiers de la filière

Deuxième partie – Les qualifications et trajectoires professionnelles dans la filière FSC

P.84

- I – Les niveaux de formation initiale
- II – Les trajectoires professionnelles
 - 1. Le parcours professionnel des salariés
 - 2. Les perspectives d'évolution dans la filière
- III – La formation continue dans l'entreprise

Troisième partie – Les aspects réglementaires

P.92

- I – La convention collective SYNTEC
- II – La grille de classification des métiers FSC
- III – Les autres mesures de l'accord national du 5 juillet 2001

Introduction

Présentation de l'enquête quantitative

I. Objectifs et méthodes

L'objectif de cette enquête est de fournir un état de lieux des aspects quantifiables des effectifs et des métiers de l'ensemble du secteur d'activité FSC : mesure de l'emploi, caractéristiques des différentes populations, évolution des effectifs, formations suivies, application de la Convention Collective et de l'accord du 5 juillet 2001.

L'étude a été conduite auprès de l'ensemble des adhérents à Foires Salons et Congrès de France (FSCF). L'étude avait été étendue à douze entreprises non adhérentes mais jugées significativement actives dans le secteur mais aucune n'a participé, soit par choix, soit parce qu'elles ne se sont pas senties pas concernées.

Cette enquête a été réalisée grâce à deux questionnaires distincts.

Le premier, **le questionnaire Employeur**, était adressé aux chefs d'entreprises ou aux DRH.

Le second, **le questionnaire Salarié**, était destiné à tous les employés salariés en poste dans l'entreprise au moment de l'enquête. Le personnel en mission d'intérim ou présent dans une relation de sous-traitance n'était pas concerné. La diffusion dans les entreprises du questionnaire Salarié a dû être assurée par les employeurs.

Les étapes de l'administration de l'enquête ont été les suivantes :

- 23 février 2007, envoi aux dirigeants d'un courrier d'information sur la finalité et les modalités de l'enquête ;

- Mars 2007, identification d'un interlocuteur chargé par le dirigeant du suivi du dossier et notamment de la diffusion du questionnaire aux salariés ;
- Mars 2007, envois des questionnaires Employeurs et Salariés ;
- Mars et avril, relances de nos interlocuteurs par téléphone, email et/ou courrier afin de maximiser les taux de retour.

Le renvoi des questionnaires complétés a été facilité par une dispense d'affranchissement (une enveloppe T fournie avec chaque questionnaire). Cette modalité de retour a permis de garantir aux salariés l'anonymat et la confidentialité de leurs réponses.

L'envoi des questionnaires à nos interlocuteurs en entreprise a eu lieu entre le 2 mars et le 6 avril 2007. Nous avons pris en considération toutes les réponses parvenues avant le 11 mai 2007 inclus.

II. Descriptif des questionnaires

Le questionnaire Employeur abordait les thèmes suivants :

- Profil de l'entreprise ;
- Caractéristiques de l'effectif : taille, âge, sexe, statut, contrat, fonctions occupées ;
- Les évolutions prévisibles de l'effectif ;
- La formation continue ;
- L'application et l'appréciation de la convention collective et de l'accord du 5 juillet 2001.

Le questionnaire Salarié abordait les thèmes suivants :

- Description de l'emploi occupé ;
- Description du parcours professionnel ;

- La formation initiale et la formation continue ;
- Les souhaits d'évolution professionnelle.

Les deux questionnaires se trouvent en annexe 3 en page 108.

III. Taille du fichier étudié et taux de retour obtenus

Le fichier des adhérents à FSCF comportait 255 entreprises avec pour chacune, le nom de leur dirigeant.

Au cours de la qualification du fichier, nous avons identifié parmi ces contacts :

- 34 entreprises non concernées par l'étude leur activité principale n'étant pas directement liée à la filière des FSC (prestataire informatique, groupe de presse...) ;
- 11 « doublons » comme par exemple des filiales d'un même groupe qui a souhaité centraliser l'administration de l'enquête.

Le fichier de référence de l'étude, une fois qualifié, regroupe donc **210 entreprises**.

La taille du fichier étudié

- 202 entreprises nous ont communiqué le nombre de leurs salariés. **L'effectif global identifié** auprès de ces 202 entreprises représente **5 894 salariés**, qu'ils soient en CDI ou en contrat temporaire ;
- 25 entreprises sur 210, soit 11,9%, ont exprimé leur refus de répondre au questionnaire Employeur ;
- 23 entreprises sur 210, soit 10,9%, ont exprimé leur refus de diffuser le questionnaire Salarié. Au final, nous avons envoyé 5 292 questionnaires destinés à être diffusé aux salariés.

Les taux de retour

- Nous avons reçu 87 questionnaires Employeurs, **soit un taux de retour de 41,4%**, sur 210 entreprises. **Ces entreprises répondantes regroupent 2613 salariés, soit 44,3% de l'effectif global identifié** La liste de ces 87 entreprises se trouve en annexe 4 en page 122.
- Nous avons pris en compte 1157 questionnaires salariés provenant de 108 entreprises différentes, **soit un taux de retour de 22%** (soit 19,6% de l'effectif global identifié), score très satisfaisant pour ce genre d'enquête.

Nous avons reçu environ 1300 questionnaires, soit un taux de retour de 24,5% : ceux arrivés après le 11 mai n'ont pas pu être intégrés à l'analyse.

IV. Plan du rapport

La présentation et l'analyse des résultats sont organisées autour de 3 parties :

- **L'état des lieux des entreprises et des emplois** : signalétique des entreprises, caractéristiques des métiers et des salariés et évolution des effectifs ;
- **Les qualifications et trajectoires professionnelles** : formation initiale des salariés, parcours professionnels passé et à venir et formation continue ;
- **Les aspects réglementaires** : application et appréciation de la convention collective SYNTEC et de l'accord national du 5 juillet 2001.

Afin de permettre une meilleure comparaison entre les deux populations étudiées, ce plan a été préféré à une présentation séparant l'analyse des réponses Employeurs à celle des réponses Salariés,.

L'ensemble des tris à plat est présenté, les tris croisés significatifs viennent compléter l'analyse.

Première partie

L'état des lieux des entreprises et des emplois de la filière FSC

I- La signalétique des entreprises

1. La répartition des entreprises par secteur d'activité

Base = 87 entreprises	%
Organisateurs de Foires et Salons	66,7%
Organisateurs de Congrès	14,9%
Gestionnaires de site(s)	52,9%
Prestataires de services	24,1%

Plusieurs réponses possibles

Les activités « Organisateur de Foires et Salons » et « Gestionnaire de site(s) » sont prédominantes au sein de la filière FSC.

Base = 87 entreprises	%
Positionnées sur 1 secteur d'activité	62,0%
Positionnées sur 2 secteurs d'activité	20,7%
Positionnées sur 3 secteurs d'activité	13,8%
Positionnées sur les 4 secteurs d'activité	3,5%

38% des entreprises de la filière sont positionnées sur plusieurs secteurs d'activité avec un grand nombre de combinaisons possibles. Ces dernières peuvent être concentrées au sein d'une structure unique, ou bien réparties entre les filiales d'un groupe d'entreprises. Nous avons constaté que plusieurs répondants mono activité, ont participé à l'enquête au nom d'une entité faisant partie d'un groupe qui, lui, adresse plusieurs secteurs.

Les croisements d'activités les plus significatifs sont les suivants :

56,5% des gestionnaires de sites sont également organisateurs de foires et salons.

47,3% des organisateurs de foires et salons sont également gestionnaires de sites.

La répartition des entreprises mono activité

Base = 54 entreprises mono activité	%
Organisateurs de Foires et Salons	51,8%
Organisateurs de Congrès	9,2%
Gestionnaires de site(s)	29,6%
Prestataires de services	9,4%

Les organisateurs de foires et salons regroupent plus de la moitié des entreprises mono activité, loin devant les gestionnaires de site.

2. La répartition des entreprises selon leur chiffre d'affaires

Base = 83 entreprises répondantes	%
Moins de 500 000 euros	8,4%
De 0,5 à 1 millions d'euros	13,3%
De 1 à 2 millions d'euros	15,7%
De 2 à 5 millions d'euros	30,1%
De 5 à 10 millions d'euros	14,5%
De 10 à 50 millions d'euros	16,9%
Plus de 50 millions d'euros	1,2%

L'amplitude des montants du chiffre d'affaires 2006 des entreprises répondantes est très importante : de 0,15 à 130 millions d'euros.

Le chiffre d'affaires moyen est de 6,9 millions d'euros.

Plus des deux tiers des entreprises répondantes réalisent moins de 5 millions d'euros de chiffres d'affaires.

3. La répartition des entreprises selon leur taille d'effectifs

Cette répartition est basée sur le nombre de salariés en poste dans l'entreprise au moment de l'enquête.

La première colonne du tableau ci-dessous reprend les informations communiquées par l'ensemble des 202 entreprises que nous avons pu contacter par téléphone lors de la première phase de l'étude.

La deuxième colonne est la répartition des effectifs des entreprises qui ont renvoyé leur questionnaire Employeur.

La répartition des entreprises par taille d'effectifs

	Base= 202 entreprises du fichier	Base= 87 entreprises répondantes
Entre 0 et 5 salariés	25,7%	18,4%
Entre 6 et 19 salariés	40,1%	41,4%
Entre 20 et 49 salariés	18,8%	24,2%
Entre 50 et 99 salariés	8,9%	9,2%
Entre 100 et 199 salariés	2,5%	3,4%
Plus de 200 salariés	4,0%	3,4%

L'effectif moyen des entreprises du fichier **est de 29,1 personnes.**

Les deux tiers des entreprises de la filière emploient moins de 20 personnes.

Sur l'ensemble des 202 entreprises que nous avons pu contacter, seules 7 ont plus de 200 salariés, aucune n'ayant plus de 500 salariés. L'entreprise la plus importante emploie 272 salariés.

La population d'entreprises étudiée est composée à 38% de TPE de moins de 10 salariés, les 62% restant ne regroupent que des PME.

La population répondante n'étant que celle des adhérents à FSCF, les TPE sont sous-représentées relativement à la réalité de la filière. On

compte en France environ 4 000 entreprises de 1 à 5 salariés inscrites au Registre du Commerce sous l'activité 748J « Organisateurs de Foires et Salons ».

Les très petites entreprises de moins de 5 salariés sont d'autant moins représentées dans les résultats de cette enquête qu'elles ont comparativement moins répondu que les entreprises plus grandes.

4. La répartition géographique des entreprises, du chiffre d'affaires et des effectifs

	% des entreprises du fichier	87 entreprises répondantes		
		% des entreprises répondantes	% du chiffre d'affaires total	% de l'ensemble des effectifs
Ile de France	32,1% 1	21,9%	50,3% 1	40,8% 1
Quart Nord Ouest	16,9% 4	24,1%	12,5% 4	17,6% 2
Quart Nord Est	17,3% 3	18,4%	9,4% 5	12,6% 5
Quart Sud Ouest	10,9% 5	14,9%	12,6% 3	13,7% 4
Quart Sud Est	21,3% 2	19,5%	14,4% 2	14,1% 3
Outre Mer	1,5% 6	1,2%	0,8% 6	1,2% 6

Avec seulement 21,9% des entreprises répondantes, la région Ile de France génère 50% du chiffre d'affaires total de la filière et emploie près de 41% des effectifs. La région parisienne accueille la plupart des entreprises importantes du secteur.

Les autres régions de France abritent au contraire une majorité de petites structures.

II- Les effectifs de la filière : volumes, description et évolution

1. Les effectifs salariés

Les employeurs ont indiqué, d'une part, le nombre total de salariés employés sur l'ensemble de l'année 2006 et, d'autre part, le nombre de salariés en poste au moment de l'enquête.

Afin d'exclure les missions d'intérim, le questionnaire indiquait que seuls les salariés ayant signé un contrat de travail avec l'entreprise devaient être pris en compte.

Base = 87 entreprises répondantes	Au moment de l'étude	Ensemble de l'année 2006
Nombre total de salariés	2 613	4 452
Nombre moyen de salariés	30	51

Les 87 entreprises répondantes employaient **2613 salariés au moment de l'étude**, soit un effectif moyen de 30 personnes par employeur. **L'amplitude des effectifs va de 0 à 272 salariés.**

Ces mêmes entreprises ont employé **4452 personnes sur l'ensemble de l'année 2006**, soit un nombre moyen de 51 personnes par employeur (c'est-à-dire 1,7 fois l'effectif moyen précédent). **L'amplitude des effectifs va de 0 à 530 salariés.**

La différence entre ces deux mesures de l'effectif est extrêmement importante et montre bien avec quelle ampleur la filière fait appel à du personnel salarié temporaire sur l'ensemble de l'année.

Deux raisons principales à cet écart important :

- Le chiffre 2006 correspond à la déclaration DADS et comptabilise donc l'ensemble des salariés sans exception, y compris ceux

n'ayant bénéficié que d'un contrat de quelques jours. L'importance de l'écart laisse supposer que de nombreux contrats sont des très courtes durées. Par ailleurs, la déclaration DADS dénombrant les salariés et non les contrats, cet écart nous permet de supposer que la filière n'attache pas d'importance à embaucher toujours le même personnel temporaire.

- Le chiffre 2007 est un déclaratif de l'employeur sur l'état de ses effectifs au moment de l'enquête. Les nombreux CDD ne figurent donc pas dans cette déclaration si celle-ci a été réalisée en dehors des périodes d'activités intenses qui, en l'occurrence, sont à l'origine d'un grand nombre de CDD. Par ailleurs, certains employeurs peuvent également avoir indiqué le chiffre habituel correspondant à leur équipe permanente sans nécessairement prendre en compte les CDD en poste pour une très courte durée dans le cadre par exemple d'une mission de montage/démontage de stands ou d'accueil du public.

En appliquant ce différentiel de 1,7 à la population de référence étudiée, soit 5 894 salariés, nous obtenons **un total de 10 020 salariés sur l'ensemble d'une année.**

2. La répartition hommes / femmes et l'âge des effectifs salariés

2.1. La répartition hommes / femmes

	Base= Effectif total des 87 entreprises répondantes, soit 2613 salariés	Base= 1148 salariés répondants	Répartition population active occupée INSEE 2004	Répartition dans le secteur des services aux entreprises INSEE 2004
Hommes	48,6%	40,2%	54%	57,7%
Femmes	51,4%	59,8%	46%	42,3%

Les réponses des employeurs nous indiquent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la filière des FSC. Du fait d'une plus forte participation à l'étude, elles sont surreprésentées dans les réponses des salariées.

La part des femmes dans la filière des FSC est supérieure de 5,4% à celle de l'ensemble de la population active française. Les FSC sont également plus féminisés que le secteur des services aux entreprises auxquelles elles appartiennent.

2.2. La répartition par âge des effectifs salariés

	Base= Effectif total des 87 entreprises répondantes, soit 2613 salariés	Base= 1148 salariés répondants
Entre 16 et 20 ans	0,5%	0,1%
Entre 21 et 25 ans	5,4%	5,6%
Entre 26 et 30 ans	13,7%	17,5%
Entre 31 et 35 ans	16,7%	20,0%
Entre 36 et 40 ans	17,1%	16,1%
Entre 41 et 45 ans	15,5%	15,4%
Entre 46 et 50 ans	12,6%	9,9%
Entre 51 et 55 ans	9,1%	7,7%
Entre 56 et 60 ans	7,5%	6,6%
Plus de 60 ans	1,9%	1,0%

La moyenne d'âge des effectifs est de 40,8 ans, au même niveau que l'ensemble de la population active française.

La moyenne d'âge des salariés répondants est de 39,4 ans, cet écart s'explique par une légère surreprésentation 26 à 35 ans tirant la moyenne d'âge vers le bas.

La part des salariés de plus de 60 ans, sur le point de partir à la retraite, est de 2%, au même niveau que la moyenne nationale.

3. L'évolution des effectifs salariés

3.1. Les effectifs quittant leur employeur

Le taux de turnover moyen sur l'année 2006 s'élève à **7,30% de l'effectif sur l'ensemble de la filière**. Ce taux est faible considérant la taille moyenne des entreprises du secteur.

Répartition des entreprises selon le taux de turnover de leur personnel

Base = 87 entreprises	%
Aucun départ	44,8%
Turnover compris entre 1% et 4%	14,9%
Turnover compris entre 5% et 9%	12,7%
Turnover compris entre 10% et 19%	18,4%
Turnover compris entre 20% et 49%	6,9%
Turnover supérieur à 50%	2,3%

L'amplitude des taux de turnover est très large. La présence de taux de turnover très élevés s'explique par la proportion importante d'entreprises de petite taille pour lesquelles un seul départ peut représenter, à lui seul, une part très importante de l'effectif. Ainsi sur les 13 entreprises ayant un taux de turnover supérieur à 15%, 10 ont moins de 20 salariés, la plus importante a 31 employés.

Les départs à la retraite en 2007 et leur remplacement

20,9 % des entreprises connaîtront des départs à la retraite en 2007.

Sur l'ensemble de la filière, le taux de départ à la retraite est de 1,03%.

Les entreprises concernées ont prévu de ne remplacer que 52% de ces départs.

3.2. Les créations de poste

43,6% des entreprises répondantes ont prévu de créer des postes en 2007. Avec 80 nouveaux postes recensés, les employeurs concernés créent 2,1 postes en moyenne sur l'année.

Le taux de création de poste sur l'ensemble des entreprises répondantes est de 3,1% de l'effectif.

Répartition géographique des créations de poste

Base = 80 créations de poste	%
Ile de France	47,5%
Quart Nord Ouest	26,2%
Quart Nord Est	11,3%
Quart Sud Ouest	7,5%
Quart Sud Est	7,5%

La région Ile de France concentre près de la moitié des créations de poste 2007.

Estimation de la volumétrie des recrutements 2007

En appliquant les taux de remplacement de départ à la retraite et de création de poste à l'ensemble des effectifs des 202 entreprises

sollicitées pour cette étude et en supposant que tous les autres départs sont remplacés nous pouvons estimer **un nombre de recrutements 2007 de l'ordre de 600 personnes dans la filière, dont 200 créations de poste.**

4. Le poids et la typologie de l'intérim dans la filière

72,4% des entreprises répondantes ont eu recours à des missions d'intérim en 2006.

Les entreprises concernées ont, **en moyenne**, contracté **159 missions sur l'année**, avec une durée moyenne de mission **de 3,4 jours**.

Répartition des missions d'intérim selon l'affectation dans l'entreprise

Base= 10 019 missions d'intérim recensées en 2006 par les 63 entreprises concernées

	%
Technique, logistique, exploitation	33,2%
Congrès, spectacle	30,5%
Accueil	14,7%
Restauration	13,2%
Fonction commune (administratif, secrétariat,...)	1,9%
Gestion, comptabilité	1,4%
Sécurité	0,7%
Autre	4,4%

Les missions d'intérim auxquelles la filière a recours sont principalement affectées à 4 fonctions : technique, congrès spectacle, accueil et restauration.

Nous avons pu constater lors de nos entretiens de la phase qualitative que de nombreux interlocuteurs faisaient un amalgame entre intérimaires, intermittents et intermittents du spectacle. Il est donc

possible que cette confusion ait également impacté la rédaction des réponses à ce questionnaire et en particulier pour les prestations « Technique, logistique, exploitation » et « Congrès, spectacle ». Cette confusion dans les appellations est sans doute à la marge mais ne doit pas être ignorée.

III- Les caractéristiques de l'emploi

1. Les contrats de travail

La typologie des contrats de travail des salariés en poste dans l'entreprise au moment de l'enquête.

	Base= effectif total des 87 entreprises répondantes, soit 2613 salariés	Base= 1148 salariés répondants
CDI	87,3%	92,4%
CDD	5,6%	6,7%
Contrat d'intervention	2,6%	-
Contrat de travail intermittent	2,1%	-
CNE	1,3%	0,9%
Contrat à temps partiel modulé	1,1%	-

La grande majorité des effectifs est en CDI. Au moment de l'enquête, seuls 11,4% des salariés sont en contrat temporaire.

Par ailleurs, ces résultats confirment les enseignements de la phase qualitative de l'enquête : le recours aux types de contrats temporaires définis dans l'accord national du 5 juillet 2001 est très réduit.

La prédominance des salariés permanents et la faible part des CDD sont assez inattendues. L'étude qualitative ajoutée à l'écart important entre effectif actuellement en poste et effectif total employé sur l'année 2006

laissaient supposer une part beaucoup plus conséquente des salariés temporaires en CDD.

Pour ce qui est des chiffres qui émanent des employeurs, l'avertissement de la page 74, relatif au décompte des contrats temporaires est bien sûr également valable pour la lecture de ce tableau. En effet, le décompte des contrats est également fait sur la base d'une déclaration prenant en compte la réalité au moment de l'enquête. Les CDD 2007 déjà interrompus ou pas encore signés ne figurent donc pas dans cette déclaration.

Pour ce qui est des chiffres qui émanent des salariés, la surreprésentation des CDI est sans doute à mettre sur le compte d'un fort sentiment d'appartenance qui incite ces salariés permanents à répondre plus facilement à ce type d'enquête qu'un salarié en mission de courte durée.

La répartition des salariés selon le temps de travail

Base= Effectif total des 87 entreprises répondantes, soit 2613 salariés	%
Temps plein	92,9%
Temps partiel	7,1%

Les salariés de la filière sont principalement employés à temps plein. La répartition donnée par les questionnaires Salariés est identique.

2. Le statut des salariés

La répartition des salariés selon leur statut

Base= Effectif total des 87 entreprises répondantes, soit 2613 salariés	%
CADRES	42,5%
ETAM	57,5%

Cette répartition est une des principales caractéristiques du secteur et confirme un des enseignements de la phase qualitative : une part très importante de cadres dans la filière FSC permet de simplifier la gestion du temps de travail. 23% des entreprises ont plus de 50% de cadres.

Parmi les salariés qui ont répondu au questionnaire, 46% sont cadres.

A titre de comparaison, l'étude Emploi 2004 de l'INSEE montre que la population française active occupée se répartit entre 16% de cadres et 84% d'ETAM.

Répartition des entreprises selon le poids des cadres dans leur effectif

Base= 87 entreprises répondantes	%
Moins de 10% de cadres	9,2%
De 11 à 25% de cadres	31,0%
De 26 à 50% de cadres	43,7%
De 51 à 75% de cadres	12,6%
Plus de 75% de cadres	3,4%

3. L'accueil d'apprentis et de stagiaires

25,3% des entreprises répondantes ont intégré du personnel en contrat d'apprentissage ou contrat de formation emploi en 2006.

Cette proportion est plus élevée que ne le laissait supposer l'étude qualitative.

69% des entreprises déclarent accueillir des stagiaires.

Les entreprises concernées accueillent en moyenne 6,8 stagiaires par an.

Répartition des stagiaires par niveau d'étude

Base= nombre de stagiaires accueillis annuellement par les 60 entreprises concernées

	%
IUT/BTS, autre Bac+2	64,7%
BAC+ 4 et plus	26,1%
BAC / BAC Pro	7,3%
CAP / BEP	1,9%

Les stagiaires de niveau Bac + 2 sont largement majoritaires.

IV- L'état des lieux des métiers de la filière

La répartition des effectifs par statut et par fonction dans l'entreprise

LES CADRES

Base= effectif cadre des 87 entreprises répondantes, soit 1111 salariés.

	%
Cadre commercial	22,3%
Cadre technique, logistique, exploitation	18,5%
Cadre administratif	11,6%
Direction fonctionnelle (dir. d'un département)	8,5%
Direction Générale (DG, DGA, Secrétaire gén., SGA)	8,2%
Cadre Communication	7,5%
Direction Opérationnelle (responsable de projet, de programme...)	6,8%
Cadre Congrès Spectacle	6,6%
Cadre Fonctions Communes	6,3%
Cadre Informatique	2,0%
Cadre Ressources Humaines	1,7%

LES ETAM

Base= effectif ETAM des 87 entreprises répondantes, soit 1502 salariés.

	%
Technique, logistique, exploitation	34,5%
Commercial	18,9%
Fonctions communes	13,4%
Congrès spectacle	8,7%
Gestion comptabilité	8,1%
Accueil	6,5%
Sécurité	4,0%
Communication	3,3%
Informatique	1,3%
Restauration	0,9%
Juridique	0,3%
Qualité	0,1%

Les fonctions commerciale et technique regroupent 40% des cadres de la filière et 53% des ETAM. Les autres membres du personnel se répartissent entre les autres fonctions de l'entreprise en suivant une répartition assez classique dans de nombreux secteurs d'activité.

Les réponses données par les questionnaires salariés font apparaître une répartition des fonctions très similaires

Deuxième partie

Les qualifications et trajectoires professionnelles dans la filière FSC

I- Les niveaux de formation initiale

La répartition des salariés selon leur niveau d'études

Base= 1137 salariés ayant répondu à cette question	%
BAC+4 et plus	30,5%
BAC+2/BAC+3	37,0%
BAC / BAC Pro	15,8%
BEP / CAP	15,0%
Niveau troisième	1,2%
Niveau cinquième	0,5%

67,5% des salariés de la filière ont suivi des études supérieures.

La répartition des Cadres et des ETAM selon leur niveau de qualification

	Base= 519 CADRES répondants	Base= 618 ETAM répondants
BAC+4 et plus	47,2%	16,5%
BAC+2/BAC+3	33,7%	39,8%
BAC / BAC Pro	11,0%	19,9%
BEP / CAP	7,3%	21,5%
Niveau troisième	0,4%	1,6%
Niveau cinquième	0,4%	0,7%

Plus de 80% des cadres ont suivi des études supérieures. Le premier facteur explicatif de la forte proportion de cadres est bien le niveau de qualification élevé qu'exigent les employeurs des FSC. Cette forte proportion de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les cadres est vraisemblablement moins forte sur l'ensemble de la filière, les très petites entreprises étant sous représentées dans cette enquête.

La répartition des salariés de la **fonction commerciale** selon leur **niveau d'études**

	Base= 124 salariés cadres de la fonction commerciale	Base= 125 salariés ETAM de la fonction commerciale
BAC+4 et plus	46,5%	-
BAC+2/BAC+3	38,8%	100%
BAC / BAC Pro	8,2%	-
BEP / CAP	4,9%	-
Niveau troisième	0,8%	-
Niveau cinquième	0,8%	-

85% des cadres commerciaux ont poursuivi des études supérieures.

100% des commerciaux ETAM ont un niveau Bac+2/Bac+3.

Cette répartition confirme le niveau élevé d'exigence des employeurs à propos du recrutement des commerciaux.

La répartition des salariés de la **fonction technique, logistique, exploitation** selon leur niveau d'études

	Base= 91 salariés cadres de la fonction technique	Base= 162 salariés ETAM de la fonction technique
BAC+4 et plus	23,1%	-
BAC+2/BAC+3	36,3%	16,7%
BAC / BAC Pro	20,9%	16,7%
BEP / CAP	19,9%	50,0%
Niveau troisième	0,8%	16,6%
Niveau cinquième	0,8%	-

Près de 60% des cadres techniques ont poursuivi des études supérieures. 20% de ces cadres ont un niveau BEP/CAP.

50% des techniciens ETAM ont une formation BEP/CAP.

II- Les trajectoires professionnelles

1. Le parcours professionnel des salariés

Pour **15,3% des salariés**, il s'agit de leur premier emploi, tout secteur confondu.

Répartition des salariés selon que leur poste occupé est leur premier emploi dans les FSC

Base= 1047 salariés ayant répondu à cette question	%
Oui , c'est mon premier emploi dans les FSC	71,0%
Non , il ne s'agit pas de mon premier emploi dans les FSC	29,0%

La part des personnes déclarant qu'il s'agit de leur premier emploi dans les FSC est très importante. Cela confirme le fait que les possibilités de mobilité intra et inter entreprises sont réduites.

La répartition des salariés selon leur nombre d'années d'expérience dans la filière FSC

Base= 729 salariés ayant répondu à cette question	%
De moins d'un an à 5 ans	27,7%
De 6 à 10 ans	29,2%
De 11 à 15 ans	16,7%
De 16 à 20 ans	12,5%
Plus de 20 ans	13,9%

Répartition des salariés ayant déjà eu un emploi dans les FSC et répondant à la question : votre précédent employeur était-il dans les FSC ?

Base= 704 salariés ayant répondu à cette question	%
Oui , mon précédent employeur était dans les FSC	33,3%
Non , mon précédent employeur n'était pas dans les FSC	66,7%

Avant de rejoindre leur employeur actuel, les répondants, dont ce n'est pas le premier emploi, ont travaillé en moyenne pour 1,8 entreprise du secteur et pour 3,15 entreprises hors du secteur.

Ces chiffres confirment que la mobilité interentreprises au sein de la filière n'est pas très développée.

Certains salariés indiquent à la fois, avoir déjà eu un emploi dans la filière et que leur précédent employeur n'était pas dans la filière. Ce déroulement de carrière met en évidence la capacité de certains salariés à entrer, sortir et revenir dans la filière FSC.

2. Les perspectives d'évolution dans la filière

Depuis leur arrivée dans l'entreprise, **58% des salariés occupent toujours le même poste.**

71% des salariés déclarent ne pas viser un poste différent au sein de leur entreprise. Parmi les **29% qui ambitionnent un nouveau poste dans l'entreprise**, 53,8% pensent que ce changement nécessiterait une formation préalable.

L'attachement des salariés au secteur

Base= 1136 salariés répondants	%
Je souhaite évoluer dans ce secteur	68,6%
Pour moi, c'est un secteur comme un autre	31,4%

Les souhaits des salariés en terme d'évolution de carrière dans les deux ans à venir

Base= 1148 salariés répondants	%
Je ne souhaite pas de changement notable	17,1%
Je souhaite évoluer dans mon métier au sein de mon entreprise	45,2%
Je souhaite changer de métier dans mon entreprise	3,8%
Je souhaite évoluer dans mon métier dans le secteur des FSC, même si cela signifie un changement d'employeur	14,2%
Je souhaite changer de métier dans le secteur des FSC, même si cela signifie un changement d'employeur	2,2%
Je souhaite poursuivre mon métier en dehors du secteur des FSC	3,8%
Je souhaite changer de métier et de secteur d'activité	4,4%
Ne sais pas	9,3%

Les souhaits exprimés par les salariés confirment les enseignements de l'étude qualitative : **82,5%** d'entre eux **souhaitent poursuivre leur carrière**, avec ou sans évolution de poste ou de métier, dans le secteur des FSC et **66,1%** n'envisagent pas à moyen terme de quitter leur entreprise afin de poursuivre leur carrière.

L'appréciation des possibilités d'évoluer professionnellement dans le secteur des FSC

Base= 1148 salariés répondants	%
Les possibilités sont plus limitées que dans d'autres secteurs	35,5%
Les possibilités sont dans la moyenne des autres secteurs	46,7%
Les possibilités sont plus importantes que dans d'autres secteurs	7,9%
Ne sais pas	9,8%

Les salariés de la filière jugent que leur secteur n'est pas particulièrement favorable à l'évolution de carrière. Ce sentiment a déjà été repéré lors de l'étude qualitative : le faible nombre d'entreprises, particulièrement en province, et des tailles réduites d'effectifs sont perçus comme des freins naturels à l'évolution professionnelle dans la filière.

Par ailleurs, 57% des salariés indiquent ne pas être géographiquement mobile au cas où une opportunité se présenterait dans le secteur des FSC dans une autre région. Quid des oui, et des NSP

III- La formation continue dans l'entreprise

66,7% des salariés de la filière déclarent avoir déjà suivi une formation financée par leur entreprise.

56,6% des salariés envisagent de demander une formation à leur employeur dans les 12 mois à venir.

Les domaines de formation souhaités

Base= 1148 salariés répondants	%
Langues étrangères	20,7%
Management	14,2%
Informatique, bureautique	14,1%
Marketing, communication	11,6%
Formation technique	9,7%
Techniques de vente	8,5%
Formation sécurité	7,9%
Gestion, finances	5,3%
Connaissance de secteur	2,7%
Juridique	2,6%
Autres*	2,8%

Plusieurs réponses possibles

*Les autres formations demandées sont : secourisme, MBA, ressource humaines, gestion du stress et prise de parole en public, bâtiment, achats, handicap, accueil billetterie, comptabilité paye et cotisations sociales, validation des acquis, Congés formation, loisirs, conduite d'engins spécifiques.

86,2% des entreprises répondantes déclarent avoir fait suivre au moins une formation à leurs salariés en 2006.

La durée moyenne de formation par an et par salarié est de 2,2 jours.

Les formations suivies en 2006

Base= 75 entreprises concernées	%
Informatique, bureautique	64,0%
Formation sécurité	64,0%
Formation technique	41,3%
Techniques de vente	41,3%
Marketing, communication	23,3%
Management	24,0%
Langues étrangères	21,3%
Gestion, finances	18,7%
Connaissance de secteur	18,7%
Juridique	14,7%
Autres	4,0%

Plusieurs réponses possibles

Ces résultats confirment les enseignements de la phase qualitative de l'étude qui soulignait l'importance des formations « sécurité » et « technique ». Néanmoins, ce sentiment doit être relativisé par les résultats de l'étude quantitative qui met en évidence l'égale importance des formations « bureautique/informatique » et « techniques de vente ».

Troisième partie

Les aspects réglementaires

I- La convention collective

Part des entreprises et de leurs salariés relevant de la convention collective SYNTEC

Base= 87 entreprises répondantes	%
100% des salariés de l'entreprise relèvent du SYNTEC	74,7%
De 75% à 99% des salariés de l'entreprise relèvent du SYNTEC	1,2%
De 50% à 74% des salariés de l'entreprise relèvent du SYNTEC	-
De 25% à 49% des salariés de l'entreprise relèvent du SYNTEC	-
Moins de 25% des salariés de l'entreprise relèvent du SYNTEC	-
Aucun salarié ne relève du SYNTEC	24,1%

Près des trois quarts des entreprises et des salariés de la filière FSC relèvent de la convention collective SYNTEC.

66,7% des entreprises ne relevant pas de la convention collective ont moins de 20 salariés.

Les salariés et leur convention collective

Réponses à la question « Relevez-vous de la Convention Collective SYNTEC ? »

Base= 1097 salariés répondants	%
Oui	72,0%
Non	7,8%
Ne savent pas	15,8%
Sans réponse	4,4%

En rapprochant les réponses des salariés de celles des entreprises, on peut constater que la quasi-totalité des salariés relevant du SYNTEC connaissent la convention à laquelle ils sont rattachés. A cet égard, cette proportion est plus importante que ne le laissait penser l'étude qualitative.

II- La grille de classification des métiers FSC

75,8% des entreprises relevant de la convention collective SYNTEC déclarent utiliser la grille de classification des métiers, contenue dans l'accord du 5 juillet 2001, pour positionner leurs salariés.

Appréciation par les employeurs du niveau d'information sur la grille de classification des salariés

Base= 65 entreprises SYNTEC	%
Suffisamment informé	59,1%
Peu ou mal informé	36,3%
Ne savent pas / pas d'avis	4,6%

Appréciation par les employeurs de l'adaptabilité de la grille de classification des salariés FSC

Base= 65 entreprises SYNTEC	%
La grille de classification est adaptée au secteur FSC	19,7%
La grille de classification est moyennement adaptée au secteur FSC	29,0%
La grille de classification est peu ou pas adaptée au secteur FSC	17,7%
Ne savent pas / pas d'avis	32,3%

Les appréciations de la grille de classification des métiers FSC sont très diverses. Il est à noter qu'environ un tiers des entreprises n'ont pas d'avis sur l'adaptabilité de cette nomenclature des métiers. Parmi cette proportion importante de sans avis se trouvent pourtant des entreprises qui utilisent cette classification. Seul un employeur sur cinq la juge adaptée au secteur.

Cette diversité d'opinion vient confirmer les conclusions de l'étude qualitative : la grande majorité des entreprises éprouvent des difficultés à appliquer la classification SYNTEC.

La répartition des salariés sur la grille de classification de l'accord du 5 juillet 2001

Base= salariés CADRE des 65 entreprises SYNTEC,	%
Cadres débutants Positions 1.1, 1.2	8,1%
Cadres expérimentés Positions 2.1, 2.2, 2.3	52,8%
Cadres managers et dirigeants Positions 3.1, 3.2, 3.3	39,1%

Base= salariés ETAM des 65 entreprises SYNTEC	%
ETAM Positions 1.1, 1.2, 1.3, 1.4	27,8%
ETAM Positions 2.1, 2.2, 2.3	51,5%
ETAM Positions 3.1, 3.2, 3.3	20,7%

Que ce soit pour les cadres ou pour les ETAM, la catégorie intermédiaire de classification concentre environ la moitié des effectifs.

Les salariés et leur position dans la grille de classification

A la question « Quel poste occupez-vous ? », les salariés devaient renseigner d'une part, le nom de leur poste en reprenant l'intitulé figurant sur leur bulletin de salaire, et d'autre part, leur position et coefficient dans la grille de classification.

Soit parce que les salariés ne disposaient pas de leur bulletin de salaire au moment de remplir le questionnaire, soit par ce qu'ils ne connaissent pas ces informations, 71% des réponses étaient incomplètes ou mal renseignées. Parmi les personnes qui ont donné une réponse aux trois items, très peu ont donné l'intitulé précis d'un poste de la grille de classification. Les quelques réponses complètes n'ont rien de significatif.

Cette typologie de réponses confirme bien que les salariés ne connaissent pas leur position dans la grille de classification et qu'ils ne semblent pas y attacher de l'intérêt ou de l'importance.

L'évolution de position des salariés dans la grille de classification

Réponses à la question « Cette classification a-t-elle évolué depuis votre arrivée dans l'entreprise ? »

Base= 814 salariés SYNTEC répondants	%
Oui	46,8%
Non	37,9%
Ne savent pas	26,3%

Etonnamment, les salariés semblent avoir plus de facilité à se remémorer si leur position dans la grille a évolué. Au vu des réponses contradictoires révélées par la phase qualitative et de l'éparpillement des réponses à la question précédente, ces réponses sur l'évolution des salariés dans la grille ne peuvent pas être considérés comme totalement fiables.

III- Les autres mesures de l'accord national du 5 Juillet 2001.

Utilisation des mesures de l'accord national du 5 juillet 2001 par les entreprises SYNTEC du secteur

Base= 65 entreprises SYNTEC	Mesure utilisée par x% des entreprises
Durée du travail	80,4%
Contrat de travail à temps partiel modulé	21,2%
Contrat d'intervention à durée déterminée	29,3%
Le travail intermittent	12,1%

Appréciation par les employeurs du niveau d'information sur les mesures de l'accord national du 5 juillet 2001

Base= 65 entreprises SYNTEC	Durée du travail	Contrat de travail à temps partiel modulé	Contrat d'intervention à durée déterminée	Le travail intermittent
Suffisamment informés	77,3%	37,9%	37,9%	36,4%
Peu ou mal informés	19,7%	54,5%	50,0%	51,5%
Ne savent pas / pas d'avis	3,0%	7,6%	12,1%	12,1%

Appréciation par les employeurs de l'adaptabilité des mesures de l'accord national du 5 juillet 2001

Base= 65 entreprises SYNTEC	Durée du travail	Contrat de travail à temps partiel modulé	Contrat d'intervention à durée déterminée	Le travail intermittent
Adapté	30,3%	18,1%	24,2%	12,1%
Moyennement adapté	30,3%	13,6%	10,6%	12,1%
Peu ou pas adapté	16,7%	6,1%	6,1%	9,1%
Ne savent pas / pas d'avis	22,7%	62,2%	59,1%	66,7%

Seules les mesures touchant à la durée du travail sont comprises et appliquées de manière étendue. Les autres mesures relatives à la création de contrats de travail spécifiques sont peu appliquées.

On constate une corrélation entre le niveau d'information, l'utilisation et le jugement sur l'adaptabilité des mesures. Moins un employeur connaît les caractéristiques et conditions d'application de ces contrat, moins il sera enclin à les utiliser et moins il les jugera en adéquation avec sa problématique. Là encore, ces résultats sur les dispositions de l'accord nationale confirment les conclusions de l'étude qualitative.

60,6% des entreprises relevant de la convention collective SYNTEC souhaitent que les partenaires sociaux engagent des négociations.

Les thèmes de négociation que les entreprises souhaiteraient voir abordés

Base= 40 entreprises SYNTEC souhaitant des négociations.	%
Travail de nuit	47,5%
Sécurité des salariés	55,0%
Pénibilité du travail	5,0%
Autre*	22,50%

Plusieurs réponses possibles

* Dans la catégorie Autre, les 9 employeurs concernés ont, pour l'essentiel, indiqué des thèmes de négociation liés à la durée de travail : travail du week-end, contingent des heures supplémentaires, modulation du temps de travail par type de poste, durée du temps de travail les jours de salon, durée de temps de travail pour les contrats d'intervention ou durée du temps de travail sans plus de précisions. Les autre thèmes cités sont : la revalorisation des salaires et la classification des cadres.

Annexes

ANNEXES

Annexe 1 – Les guides d’entretien de l’étude qualitative P 100

Annexe 2 – Les entreprises et partenaires rencontrés..... P 106

Annexe 3 - Les questionnaires de l’étude quantitative P 108

Annexe 4 - Les entreprises ayant participé à l’enquête employeur... P 122

Annexe 1 : Guides d'entretien de l'étude qualitative

Le guide d'entretien employeurs

Nous sommes chargés par l'OPIIEC de la réalisation d'une importante étude destinée à acquérir une meilleure connaissance des métiers du secteur foires, salons et congrès. Cette étude doit également permettre aux partenaires sociaux de s'assurer que l'accord national du 5 juillet 2001, qui complète la Convention Collective SYNTEC, correspond aux attentes des employeurs et des salariés.

L'OPIIEC est un organisme paritaire dont les membres sont les fédérations patronales et les organisations de salariés. De ce fait, il est extrêmement important de recueillir nos informations directement auprès des employeurs. C'est pourquoi, nous avons souhaité vous rencontrer afin de mieux connaître le fonctionnement de votre entreprise et identifier avec vous les éventuels sujets qui doivent faire l'objet d'évolution ou d'une négociation entre les partenaires sociaux.

Cet entretien est strictement confidentiel, les informations que vous nous fournirez resteront absolument anonymes et ne seront communiquées à personne.

La série d'entretiens que nous effectuons complète les réponses aux questionnaires que vous avez dû recevoir. Les avez-vous remplis ?

Entreprise :

Fonction dans l'entreprise :

Nombre de salariés :

Activité(s) :

L'évolution et les mouvements de l'effectif de votre entreprise

Quelle est la typologie de votre personnel en terme d'ancienneté ?

Quelle est la tendance d'évolution de votre effectif ?

- Sur les deux dernières années
- Sur les douze mois à venir.

Quelles sont les raisons qui vous amèneront à recruter à moyen terme ?

- Remplacement de départs : importance du turnover, retraites.
- Croissance interne.
- Besoins d'intégrer de nouvelles compétences
- Apparition de nouveaux métiers
-

Pour quelles fonctions de l'entreprise recruterez-vous principalement ?

Expérimentez-vous ou anticipez-vous des difficultés à recruter les profils dont vous avez ou aurez besoin ? Pour quelles raisons ?

- Formation initiale
- Compétence

- Expérience et savoir faire sur un métier spécifique ou dans le secteur des FSC
- Contexte géographique
- Contraintes du secteur
- Des profils sont-il plus particulièrement concernés ?
- Pour quels profils, recherchez-vous des personnes avec une expérience dans le secteur des FSC ?

Le recrutement et l'embauche

Quels moyens de recrutement utilisez-vous ?

Avez-vous noué des contacts avec des écoles ?

Accueillez-vous des personnes en contrat d'apprentissage ou en stage ?

- Sur quelle fonctions ?
- en vue de possibles embauches ?

Comment se déroule l'intégration de vos nouveaux collaborateurs notamment pour ceux qui n'ont pas d'expérience dans le secteur des FSC ?

- Une intégration dans votre entreprise nécessite-t-elle une formation spécifique consécutive à l'embauche ?
- Quels types de postes sont concernés ?
- Formation interne / externe ?

La formation continue au sein de votre entreprise

Comment définissez-vous au sein de votre entreprise les besoins de formation de vos collaborateurs ?

- Echange individualisé avec vos collaborateurs ?
- Qui est à l'initiative ?
- Programme de formations internes

Quels sont aujourd'hui les principaux besoins de formations de vos collaborateurs ?

- Quelle population est plus particulièrement concernée ? Cadre, Etam ?
- Besoins de formations techniques, fonctionnelles ?

Comment jugez-vous les offres de formation aujourd'hui ? Comment répondent-elles à vos besoins ?

Sur quels métiers ou problématiques, anticipez-vous des besoins de formation à l'avenir ?

L'organisation du temps de travail

Comment se répartit votre volume d'activité sur l'année ?

Quels impacts cela a-t-il sur la gestion de vos ressources humaines et sur la répartition du temps de travail ?

- Evolutions de l'effectif sur une année.
- Avec quelles conséquences sur la typologie des contrats de travail
- Importance du travail en week-end
- Importance du travail de nuit

Comment évaluez-vous la facilité d'organiser le temps de travail dans votre entreprise ?

- Quelles négociations avec le personnel ?
- Avez-vous recours aux dispositions de l'accord national du 5 juillet 2001 ?
- De ce point de vue, cet accord répond-il à vos besoins ?
- Auriez-vous des suggestions à faire à ce sujet ?

La convention collective du Syntec et l'accord national du 5 juillet 2001

Vous sentez-vous suffisamment informé sur le contenu et les évolutions de la convention collective ?

L'utilisez vous dans les relations et négociations avec vos salariés ?

Comment jugez-vous l'application de la convention collective Syntec ?

Quelles mesures de l'accord national du 5 Juillet 2001 utilisez-vous dans l'entreprise ?

- Durée du travail
- Contrat de travail à temps partiel modulé
- Contrat d'intervention à durée déterminée
- Le travail intermittent
- Grille de classification

Comment jugez-vous ces mesures ? Sont-elles en adéquation avec l'activité de votre entreprise ?

- Durée du travail
- Contrat de travail à temps partiel modulé
- Contrat d'intervention à durée déterminée
- Le travail intermittent
- Grille de classification

Selon vous et concernant la convention collective Syntec, quels sont les points qui doivent faire l'objet de nouvelles négociations avec les partenaires sociaux ?

Souhaitez-vous compléter vos réponses par des suggestions ou des commentaires ? Avez-vous des questions à poser sur cette étude ou sur certains sujets que nous avons évoqués ensemble ?

Le guide d'entretien salariés

Nous sommes chargés par l'OPIIEC de réaliser une importante étude destinée à acquérir une meilleure connaissance des métiers occupés et des besoins en formation dans le secteur foires, salons et congrès. Cette étude doit également permettre aux partenaires sociaux de mesurer si l'accord national du 5 juillet 2001, qui complète la Convention Collective SYNTEC, correspond aux attentes des employeurs et des salariés.

L'OPIIEC est un organisme paritaire constitué de membres des fédérations patronales et des organisations de salariés (CGC, CFDT, CGT, CFTC, FO).

C'est pourquoi nous rencontrons des dirigeants et des salariés. Dans ce cadre, et avec l'accord de votre employeur, nous avons souhaité vous rencontrer.

Cet entretien est strictement confidentiel, les informations que vous nous fournirez resteront absolument anonymes et ne seront communiquées à personne.

Si certaines questions vous posent problème vous pouvez bien sûr ne pas y répondre.

Cet entretien complète le questionnaire qui a dû vous être remis très récemment. L'avez-vous rempli ?

Age

Sexe

Votre emploi dans l'entreprise

Cadre : *

Etam : *

Le poste / la fonction aujourd'hui dans l'entreprise :

- Poste spécialisé ou polyvalent

Ancienneté dans l'entreprise :

Type de contrat : - Partiel / Temps plein
- CDI, CDD,.... :

Votre arrivée dans le secteur des FSC, dans l'entreprise

Pouvez-vous me décrire comment avez-vous rejoint le secteur des Foires Salons Congrès ?

- Ancienneté et parcours dans le secteur :
- Mode de recrutement : candidature spontanée, sur annonce, par réseau, ...
 - Dans le secteur
 - Dans l'entreprise
- Connaissance particulière du secteur ou attirance particulière pour le secteur avant de l'intégrer
- Volonté / objectif personnel d'intégrer ce secteur d'activité ?

A la suite de votre recrutement dans le secteur, avez-vous suivi une formation ou un accompagnement spécifique en vue de faciliter votre prise de fonction ?

- Immédiatement opérationnel ?
- Adaptations nécessaires au secteur :
 - Liées à des compétences techniques à acquérir ?
 - Liées au mode d'organisation / de fonctionnement du secteur/ de l'entreprise ?
- Période d'intégration / de formation a-t-elle eu lieu?
 - Période de binôme ?
 - Période de formation ?
 - Interne / Externe ?
 - Technique ?, Fonctionnelle ?
 - Formation spécifique au secteur ?

Votre parcours dans l'entreprise

Depuis que vous travaillez dans cette entreprise, votre mission a- t-elle toujours été celle que vous m'avez décrite ?

- Description et explication des éventuelles évolutions de poste :
 - A l'ancienneté
 - Promotion
 - Réorganisation de l'entreprise
 - Suite à une formation
- Si même poste, quelles raisons possibles ?
 - Métier
 - Ancienneté peu importante
 - Taille de l'entreprise

Votre formation : la formation initiale

Pouvez-vous me décrire votre formation initiale ?

- Niveau et contenu
- En rapport avec le métier exercé aujourd'hui ?
- Cette formation vous prédisposait-elle à travailler dans le secteur des Foires, Salons, Congrès ?
- Stages, apprentissages dans le domaine des Foires, Salons, Congrès ?

Votre formation : la formation continue

Au-delà de la période qui a suivi votre embauche, avez-vous bénéficié de formations depuis votre entrée dans l'entreprise ?

- Description de ces formations : objectifs, contenu, périodicité
- A votre demande ou dans le cadre d'un programme de formation de l'entreprise ?

Aujourd'hui, êtes vous demandeur d'une formation particulière ? Sur quels sujets ? Comment se passent les demandes de formation dans votre entreprise ?

Travailler dans le secteur des FSC :

Quels sont pour vous les attraits de ce secteur des FSC ?

Existe-t-il des contraintes liées à ce secteur des FSC ?

- Des attentes particulières dans la prise en compte de ces contraintes ?

Pouvez-vous me décrire l'organisation de votre temps de travail ?

- D'un point de vue contractuel
- Saisonnalité sur l'année
- Cette répartition est-elle adaptée ?
- Contraintes sur votre vie personnelle

Avez-vous des suggestions à faire sur l'organisation de temps de travail ?

Votre convention collective

Quelle connaissance avez-vous de la convention collective dont vous dépendez ?

- Avez-vous eu connaissance des dispositions de cette Convention Collective ?
 - A quel moment ?
- Connaissez-vous la grille de classification de cette Convention ?
 - La finalité de cette grille de classification ?
 - Connaissez-vous votre position ? A-t-elle évolué ?
 - Objet d'échanges avec l'employeur ?
 - Adaptée au secteur ?
- Connaissance l'accord national du 5 Juillet 2001
- Pensez-vous que les partenaires sociaux devraient engager des négociations sur des points particuliers ? Lesquels ?

Votre avenir dans l'entreprise, dans le secteur

Comment voyez-vous la suite de votre carrière dans cette entreprise et d'une façon plus générale dans le secteur des foires, salons et congrès ?

- Possibilités d'évolutions dans le secteur
- Mobilité géographique
- Attachement au métier / au secteur

Avez-vous des questions à poser sur cette étude ou sur certains sujets que nous avons évoqués ensemble ?

Annexe 2 : les entreprises et les partenaires rencontrés

Les entreprises – 59 entretiens employeurs et salariés

Organisateurs de foires et salons	Ville	Employeur	Salarié
Savoie Expo	Chambéry	1	1
Nivexpo	Nevers		1
Angers Expo Congrès	Angers		1
Comité des Fêtes, F & Salons	La Rochelle	1	1
Foires et Salons Internationaux	Nancy	1	1
Parc des Expositions La Beaujoire	Nantes	1	1
Sepelcom	Chassieu		1
AMC	Paris	1	1
Exposium	Levallois Perret	1	1
Comexpo	Boulogne Bill.	1	1
Adhésion Group	Boulogne Bill.	1	1
Performance	Brest	1	1
Reed Exposition	Levallois Perret		2
TOTAL		9	14

Gestionnaires de site	Ville	Employeur	Salarié
Lille Grand Palais	Lille	1	1
Parc des Expositions SAFIM	Marseille	1	1
Congrès & Expositions	Bordeaux	1	1
Paris Expo Pte de Versailles	Paris	1	1
Paris Expo Villepinte	Villepinte	1	2
Toulouse Expo	Toulouse	1	1
Palais des Congrès	Lyon		1
Le Corum	Montpellier	1	1
Cité des Congrès	Nantes	1	1
Espace Encan	La Rochelle	1	1
TOTAL		9	11

Organisateur de congrès	Ville	Employeur	Salarié
Colloquium	Paris	1	1
Package Organisation	Lyon	1	1
Europa Organisation	Toulouse	1	1
BCA Congrès	Levallois		1
SAGAMCOM Pont Neuf	Amiens	1	1
TOTAL		4	5

Prestataires	Ville	Employeur	Salarié
GL Events	Lyon	1	1
Clamageran Foirexpo	Paris	1	1
BS International	Igny	1	
VD Promotion	Levallois	1	
Co Event	Igny	1	
TOTAL		5	2

Les partenaires et experts – 17 entretiens

Ecole et organisme de formation	Ville	Professeur / Formateur	Etudiant
FORMATION INITIALE			
Institut Robin St Vincent de Paul	Vienne	1	1
IAE	Lille	1	1
ESC La Rochelle	La Rochelle	1	
ESTHUA	Angers	1	
IECS	Strasbourg	1	
FORMATION CONTINUE			
INFORA		1	
IFORALPES		1	
TOTAL		7	2

Autres personnes rencontrées	Structure
Jean-Paul Charié - Député	Assemblée Nationale
Annie Arsaut Mazieres - Directrice	Fédération des Foires Salons et Congrès de France
François Sire - Président	Fédération des Métiers de l'Exposition et de L'Événement
Sophie Chenel- Adhérente	Fédération des Métiers de l'Exposition et de L'Événement
Emmanuel Dupart - Directeur Délégué	France Congrès
Sandrine Christon - Coordinatrice	ANAé
Olivier Guillon - Consultant	Occurence
Naïma Latrèche - Responsable de pôle	FAFIEC
TOTAL	8

Annexe 3 : Questionnaires de l'étude quantitative

Le questionnaire Employeur

Remarque préalable : si votre entreprise a des activités multiples, cette enquête ne porte que sur celle directement liée au secteur des foires, salons et congrès

Q1- Quel est votre secteur d'activité selon la classification FSCF (Foires, Salons et Congrès de France) ?

Organisateur de Foires et Salons	*
Organisateur de Congrès	*
Gestionnaire de site(s)	*
Prestataires de services	*

Plusieurs réponses possibles

Q2- Quel est le montant de votre Chiffre d'Affaires 2006 en milliers d'euros ?

/ _____ / Milliers d'€

Q3- Dans quel département est situé votre entreprise ?

/ __/ __/ N° de département

VOTRE PERSONNEL SUR L'ENSEMBLE DE L'ANNEE 2006

Q4- Tous types de contrat de travail confondus, combien de personnes ont été employées par votre entreprise sur l'ensemble de l'année 2006 ?

Chiffre de votre déclaration DADS 2006 / _____ / personnes

Q5- Avez-vous fait appel à des missions d'intérimaires en 2006 ?

Oui * Non * *Si non, passer directement à la question Q6*

Q5a-A combien de missions d'intérim avez-vous fait appel en 2006 ?

/ _____ / missions

Q5b-En nombre de journées, quelle est environ la durée totale de

l'ensemble de ces missions d'intérim en 2006 ? / _____ / jours

Q5c-Comment se répartissent ces missions d'intérimaires entre les fonctions de l'entreprise ?

Fonctions des intérimaires	%
Fonctions communes (administratif, secrétaire,.....)	%
Accueil	%
Gestion, comptabilité	%
Technique, logistique, exploitation	%
Sécurité	%
Commerciale	%
Marketing	%
Communication	%
Informatique	%
Congrès spectacle	%
Restauration	%
Autre	%
	100 %

Q6- Avez-vous eu en 2006 du personnel en contrats d'apprentissage ou en contrats formation emploi ?

Oui * Non *

LES QUESTIONS SUIVANTES NE PORTENT QUE SUR LE PERSONNEL EN POSTE AU MOMENT DE CETTE ENQUETE.

Q7- Quel est, à ce jour et tous types de contrats confondus, le nombre de salariés dans votre entreprise ? / _____/ salariés

Q8- Quelle est la répartition Hommes / Femmes?

Hommes / _____/ %

Femmes / _____/ %

Q9- Quelle est la répartition de votre effectif par classe d'âge ?

Entre 16 et 20 ans	%
Entre 21 et 25 ans	%
Entre 26 et 30 ans	%
Entre 31 et 35 ans	%
Entre 36 et 40 ans	%
Entre 41 et 45 ans	%
Entre 46 et 50 ans	%
Entre 51 et 55 ans	%
Entre 56 et 60 ans	%
Entre 61 et 65 ans	%
	100%

Q10- Quelle est la répartition de vos salariés selon le type de contrat de travail signé avec votre entreprise ?

Type de contrat	Nombre de contrats en vigueur
CDI	/ _____ /
CDD	/ _____ /
CNE	/ _____ /
Contrat à Temps Partiel modulé	/ _____ /
Contrat d'intervention	/ _____ /
Contrat de travail intermittent	/ _____ /

Q11- Quelle est la répartition de vos salariés permanents en fonction de leur temps de travail ?

Temps de travail	Répartition en %
Temps plein	%
Temps partiel	%
	100%

Q12- Pouvez-vous nous indiquer le nombre de vos salariés cadres et ETAM (ouvriers, employés, agent de maîtrise) selon leur fonction dans l'entreprise

Fonctions	Nombre de cadres
Direction Générale (DG, DGA, Secrétaire Général, SGA)	/____/
Direction Opérationnelle (directeur de division, directeur de salon)	/____/
Direction Fonctionnelle (directeur de département)	/____/
Cadre Fonctions communes (responsable de projet, de programme...)	/____/
Cadre Administratif	/____/
Cadre Communication	/____/
Cadre Informatique	/____/
Cadre Commercial	/____/
Cadre Technique/logistique/exploitation	/____/
Cadre Ressources Humaines	/____/
Cadre Congrès Spectacles	/____/

Fonctions	Nombre d'ETAM
Fonctions communes	/____/
Accueil	/____/
Gestion comptabilité	/____/
Technique, logistique, exploitation	/____/
Sécurité	/____/
Commercial	/____/
Juridique	/____/
Communication	/____/
Informatique	/____/
Qualité	/____/
Congrès - Spectacle	/____/
Restauration	/____/

Q13- Accueillez-vous habituellement des stagiaires ? **Oui** * **Non** *

Si non, passer directement à la question 14

Q13a- Nombre moyen de stagiaires par an /_____/ stagiaires

Q13b- Quelle est la répartition des stagiaires par niveau d'études ?

Niveau d'étude des stagiaires	
CAP / BEP	%
BAC / BAC pro	%
IUT/ BTS, autre BAC+2	%
BAC+4 et plus	%
	100%

L'EVOLUTION DE VOTRE EFFECTIF

Q14- En 2006, quelle est environ la part des effectifs permanents qui ont quitté l'entreprise ? (tous motifs de départs confondus) /_____/ %

Q15- Au cours des 12 prochains mois, combien de salariés feront valoir leur droit à la retraite ? /_____/ personnes

Q16- Environ combien de ces départs à la retraite seront remplacés (en %) ? /_____/ %

Q17- Quelles sont vos prévisions de créations de postes permanents sur 2007 ? (déjà réalisées et à venir sur l'année) /_____/ postes

LA FORMATION

Q18- Dans votre entreprise, quel est le nombre moyen de journées de formation suivies par an et par salarié ? /_____/ jours par an par salarié

Q19- Pouvez-vous nous indiquer les types de formations qui ont été suivies dans votre entreprise en 2006 ? (*Plusieurs réponses possibles*)

Connaissance du secteur	*
Marketing et communication	*
Juridique	*
Techniques commerciales	*
Formations sécurité	*
Formations techniques	*

Formations vente	*
Formations informatique et bureautique	*
Formations langues étrangères	*
Formations gestion, finances	*
Formation management	*
Autre (pouvez-vous préciser SVP)	*

LA CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC

Q20- Quelle est la part des salariés de votre entreprise relevant de la convention collective SYNTEC ?

	Part des salariés relevant de SYNTEC
100%	*
De 75 à 99%	*
De 50 à 74%	*
De 25 à 49%	*
Moins de 25%	*
Aucun	*

Si aucun de vos salariés ne relève de la convention collective SYNTEC, les questions suivantes ne vous concernent pas. Nous vous remercions pour votre précieuse collaboration.

LA CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC ET L'ACCORD DU 5 JUILLET 2001 PORTANT SUR LE STATUT DES SALAIRES DU SECTEUR FOIRES SALONS CONGRES.

Q21- Quelle est la répartition des cadres relevant de la convention collective SYNTEC en fonction de leur position dans la grille de classification ?

Positions (grille de classification SYNTEC)	CADRES YNTEC
Cadres débutants Positions 1.1 et 1.2	%
Cadres expérimentés Positions 2.1, 2.2, 2.3	%
Cadres managers et dirigeants Positions 3.1, 3.2, 3.3	%
	100%

Q22- Quelle est la répartition des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETMA) relevant de la convention collective SYNTEC en fonction de leur position dans la grille de classification ?

Positions (grille de classification SYNTEC)	ETAM SYNTEC
ETAM Positions 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4	%
ETAM Positions 2.1, 2.2, 2.3	%
ETAM Positions 3.1, 3.2, 3.3	%
	100%

Q23- Concernant l'accord national du 5 juillet 2001, pensez-vous être suffisamment informé des mesures de cet accord et de leurs modalités d'application ?

Pouvez-vous également nous dire si votre entreprise utilise ces différentes mesures ou non ?

Mesures de l'accord	Peu ou mal informé	Suffisamment bien informé	Mesures utilisées ?	
Durée du travail	*	*	Oui *	Non *
Contrat de travail à temps partiel modulé	*	*	Oui *	Non *
Contrat d'intervention à durée déterminée	*	*	Oui *	Non *
Le travail intermittent	*	*	Oui *	Non *
La classification des salariés	*	*	Oui *	Non *

Q24- Pour chaque catégorie de mesures définie dans l'accord du 5 juillet 2001, pouvez-vous nous dire si vous pensez qu'elle est adaptée au secteur d'activité des foires, salons et congrès ?

Mesures de l'accord	peu ou pas adaptées	moyennement adaptées	adaptées	Ne sais pas / Sans avis
Durée du travail	*	*	*	*
Contrat de travail à temps partiel modulé	*	*	*	*
Contrat d'intervention à durée déterminée	*	*	*	*
Le travail intermittent	*	*	*	*
Classification des salariés	*	*	*	*

Q25- Sur quel(s) thème(s) souhaiteriez-vous que les partenaires sociaux engagent une négociation ?

Travail de nuit	*
Sécurité des salariés	*
Pénibilité du travail	*
Autre (pouvez-vous préciser SVP) _____	*

L'OPIIEC vous remercie du temps que vous avez consacré à remplir ce questionnaire et vous invite à le retourner sans affranchissement à
Etude Métiers OPIIEC, Libre réponse 42339, 69449 Lyon Cedex 03

Le questionnaire Salarié

Etude sur les métiers des foires, salons et congrès

Cette étude est réalisée par l'OPIIEC (Observatoire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil). L'OPIIEC est une instance paritaire dont les membres sont les fédérations patronales et les organisations de salariés (CGC, CFDT, CGT, CFTC, FO).

L'objectif de cette étude est de réaliser un tableau descriptif des métiers et des effectifs du secteur d'activité « foires, salons et congrès ». Elle permettra de définir l'évolution des métiers, les besoins de formation et de connaître les attentes des salariés. Les personnes missionnées par une agence d'intérim ou en contrat d'apprentissage ne sont pas concernées.

Nous vous invitons à bien vouloir remplir ce questionnaire et nous le retourner sans frais, **dans les meilleurs délais**, grâce à l'enveloppe T jointe. Vos réponses resteront entièrement anonymes et confidentielles.

Nous vous remercions d'apporter ainsi votre contribution à l'évolution de notre filière.

VOTRE EMPLOI ACTUEL

Q1- Vous êtes Un homme * Une femme *

Q2- Quel âge avez-vous ?

Entre 16 et 20 ans	*
Entre 21 et 25 ans	*
Entre 26 et 30 ans	*
Entre 31 et 35 ans	*
Entre 36 et 40 ans	*

Entre 41 et 45 ans	*
Entre 46 et 50 ans	*
Entre 51 et 55 ans	*
Entre 56 et 60 ans	*
Entre 61 et 65 ans	*

Q3- Dans quel département est situé votre entreprise ? / __/__/ N° département

Q4- Combien y a t il d'employés dans votre entreprise ?

Moins de 10	*
Entre 10 et 25	*
Entre 26 et 50	*

Entre 51 et 100	*
Entre 100 et 200	*
Plus de 200	*

Q5- Quelle est votre ancienneté dans l'entreprise ? / ____/ année(s)

Q6- Etes-vous ?

Cadre	*
ETAM (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise)	*

Q7- De quel type est votre contrat de travail ? *(Une seule réponse possible)*

CDI	*
CDD	*
CNE	*
Contrat à temps partiel modulé	*
Contrat d'intervention	*
Contrat de travail intermittent	*
Autre, préciser : _____	*

Q8- Etes-vous salarié ?

A temps plein	*
A temps partiel	*

Q9- Dans quelle fonction de l'entreprise travaillez-vous ?*(Une seule réponse possible)*

SI VOUS ETES CADRE	
Direction Générale	*
Direction Opérationnelle (directeur de division, directeur de salon)	*
Administratif	*
Financier	*
Juridique	*
Ressources Humaines	*

SI VOUS ETES MEMBRE DU COLLEGE ETAM (OUVRIER, EMPLOYE, TECHNICIEN OU AGENT DE MAITRISE)	
Fonctions communes (administratif)	*
Accueil	*
Gestion comptabilité	*
Technique/Logistique/Exploitation	*
Sécurité	*
Commercial	*

Commercial	*
Communication	*
Marketing	*
Technique/Logistique/Exploitation	*
Informatique	*
Congrès – Spectacle	*

Juridique	*
Communication	*
Informatique	*
Qualité	*
Congrès – Spectacle	*
Restauration	*

Q10- Relevez-vous de la convention collective Syntec ?

Oui * Non * Ne sais pas *

*Si non, passer directement à la question **Q11***

Q10a- Si oui, quel poste occupez-vous ?

(Informations figurant sur votre bulletin de salaire)

Intitulé de votre poste	/ _____
Position (exemple : 1.1)	/ _____/
Coefficient (exemple : 95)	/ _____/

Q10b- Cette classification (Position ou coefficient) a-t-elle évolué depuis votre arrivée dans l'entreprise ?

Oui * Non * Ne sais pas *

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

Q11- Votre emploi actuel est-il votre premier emploi ?

Oui * Non *

*Si oui, passer directement à la question **Q17***

Q12- Est-ce votre premier emploi dans le secteur des Foires Salons Congrès ?

Oui * Non *

*Si oui, passer directement à la question **Q16***

Q13- Combien d'années d'expérience avez-vous au total dans le secteur des Foires Salons et Congrès ? / _____ / année(s)

Q14- Avant de rejoindre votre employeur actuel, dans combien d'entreprises du secteur des Foires Salons et Congrès avez-vous travaillé ?
/ _____ / entreprises

Q15- Votre précédent employeur était-il dans le secteur des Foires Salons et Congrès ?
Oui * Non *

Q16- Avant de rejoindre votre employeur actuel, dans combien d'entreprises hors du secteur des Foires Salons et Congrès aviez-vous travaillé ?
/ _____ / entreprises

Q17- Depuis que vous êtes salarié chez votre employeur actuel, avez-vous déjà changé de poste au sein de l'entreprise ?
Oui * Non *

Q18- Dans les 12 mois à venir, visez-vous un poste différent au sein de votre entreprise ?
Oui * Non *
Sinon, passer directement à la question Q19.

Q18a- Obtenir ce nouveau poste nécessiterait-il une formation préalable ?
Oui * Non *

LA FORMATION

Q19- Quel est votre niveau de formation initiale ?

Niveau Cinquième	*
Niveau Troisième	*
BEP / CAP	*
BAC / BAC pro	*
BAC + 2 / BAC + 3	*
BAC + 4 et plus	*

Q20- Avez-vous déjà suivi une ou plusieurs formations financées par votre entreprise ?

Oui * Non *

Q21- Dans les 12 mois, pensez-vous demander une formation à votre employeur ?

Oui * Non *

Si non, passer directement à la question Q23

Q22- Si oui, dans quel(s) domaine(s) ? (Plusieurs réponses possibles)

Connaissance du secteur	*
Marketing et communication	*
Juridique	*
Techniques commerciales	*
Formations sécurité	*
Formations techniques	*

Formations vente	*
Formations informatique et bureautique	*
Formations langues étrangères	*
Formations gestion, finances	*
Formation management	*
Autre (pouvez-vous préciser SVP)	*

Q23- Dans les 2 ans, avez-vous des souhaits en terme d'évolution de carrière ?

(Une seule réponse possible)

Je ne souhaite pas de changement notable	*
Je souhaite évoluer dans mon métier au sein de mon entreprise	*
Je souhaite changer de métier dans mon entreprise	*
Je souhaite évoluer dans mon métier dans le secteur des Foires Salons et Congrès, même si cela signifie un changement d'employeur	*
Je souhaite changer de métier dans le secteur des Foires Salons et Congrès, même si cela signifie un changement d'employeur	*
Je souhaite poursuivre mon métier en dehors du secteur Foires Salons et Congrès	*
Je souhaite changer de métier et de secteur d'activité	*
Ne sais pas	*

Q24- Vous sentez-vous attaché au secteur des Foires, Salons et Congrès ?

Oui, je souhaite évoluer dans ce secteur	*
Non, pour moi, c'est un secteur comme un autre	*

Q25- Comment jugez-vous les possibilités d'évoluer professionnellement dans le secteur des Foires Salons et Congrès ?

Les possibilités sont plus limitées que dans d'autres secteurs	*
Les possibilités sont dans la moyenne des autres secteurs	*
Les possibilités sont plus importantes que dans d'autres secteurs	*
Ne sais pas	

Q26- Avez-vous ou envisageriez-vous de changer de région pour saisir une opportunité professionnelle ?

Oui * Non *

L'OPIIEC vous remercie du temps que vous avez consacré à remplir ce questionnaire et vous invite à le renvoyer dans l'enveloppe T qui vous a été remise.

Annexe 4 : Les 87 entreprises ayant participé à l'enquête employeur

ADHESION GROUP	CENTRE DE CONGRES LA ROCHELLE
AFFIF / MIF	CENTRE DES EXPOSITIONS DU MANS
EMAP AGOR	CHARTREXPO
JANGIL filiale EMAP AGOR	CITE DES CONGRES DE NANTES
AGORA	COLLOQUIUM
AINTEREXPO	COLMAR EXPO
AMC PROMOTION	COMEXPO
ANGERS EXPO CONGRES	COMITE DE LA FOIRE EXPOSITION ET DES SALONS DE VIERZON
APOME – PONTIVY	COMITE DES FETES, FOIRES, SALONS DE LA ROCHELLE
ASSOCIATION DE GESTION DES HALLS D'EXPOSITION DE SAINT LÔ	COMITE DES MANIFESTATIONS COMMERCIALES DE NIMES ET DU GARD
ASSOCIATION DU PARC DES EXPOSITIONS ET DES LOISIRS D'ALENCON	CONGRES ET EXPOSITIONS DE BORDEAUX
ASSOCIATION DU PARC DES EXPOSITIONS DE PAU	COULISSES
ATLANTIA	DIJON CONGREXPO
AUXERREXPO	DÖT
AVIGNON ORGANISATION SAEM	EUROPA ORGANISATION
BCA CONGRES	EXPO NANTES ATLANTIQUE
BIARRITZ TOURISME	FOIRE ECONOMIQUE DE CASTRES
BRELET SA	FOIRE EXPOSITION DE LAVAL
CABINET PGI	FOIRE INTERNATIONALE DE METZ
CAPEXPO POITIERS	FOIRE EXPOSITION DE CLERMONT CURNON
CCI DE L'ARRONDISSEMENT D'ALES	FOIRE EXPOSITION DE L'ARIEGE ET DU COUSERANS
CCI DE REIMS ET EPERNAY	FOIRES ET SALONS INTERNATIONAUX DE NANCY

FOIREXPO ORGANISATION	PALAIS DES CONGRES ET DE LA CULTURE
FONDAMENTAL EXPO	PALAIS DES CONGRES EUROPA
GL EVENTS	PALAIS DU GRAND LARGE
GRAND PAVOIS	PARC DES EXPOSITIONS DE CHALON-SUR-SAONE
HP COMMUNICATION	PARIS EXPO – PTE DE VERSAILLES
LILLE GRAND PALAIS	PERFORMANCE
MICRONORA	POLYDÔME
MICROPOLIS – PARC DES EXPOSITIONS ET CONGRES DE BESANCON	PREMIERE CLASSE
MULHOUSE EXPO SAEM	SADECA
NICEXPO	SAEM LE CORUM
NIVEXPO	SAFIM
NORDEV	SAINT ETIENNE PARC EXPO
NORMAND'EXPO	SAVOIEXPO
ORLEANS GESTION	SAEM AGEN EXPO CONGRES
PALAIS DES ARTS ET DES CONGRES D'ISSY	SEGEPEX
PALAIS DES CONGRES D'AJACCIO	SEPELCOM
PALAIS DES CONGRES DE BEAUNE	SOPAB
PALAIS DES CONGRES DE BEZIERS	TOULOUSE EXPO
PALAIS DES CONGRES DE NANCY	VD PROMOTION
PALAIS DES CONGRES DE PARIS	VIGNERONS INDEPENDANTS DE FRANCE
PALAIS DES CONGRES DE VERSAILLES	VINCI
PALAIS DES CONGRES DE VITTEL	