

## Note de synthèse sur l'étude sur les métiers des Foires Salons et Congrès et sur l'application de l'accord national du 5 juillet 2001

### Présentation sommaire de l'étude

#### Objectifs :

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,
- l'application de la convention collective.

#### Méthodologie :

Cette étude réalisée par le Cabinet NEELSON Accompagnement comporte deux volets :

- La **phase qualitative** qui a pour objectif de découvrir des tendances et d'approfondir les constats, les prévisions ainsi que les besoins et attentes.

La méthode retenue a été celle d'entretiens individuels auprès d'un échantillon caractérisant bien la diversité du secteur en France Métropolitaine. Cet échantillon est composé de 76 personnes (27 employeurs, 32 salariés et 17 experts et partenaires du secteur).

- La **phase quantitative** qui apporte un descriptif chiffré basé sur des données représentatives.  
Cette phase a été réalisée grâce à deux questionnaires distincts. Le premier adressé aux employeurs le second aux salariés. Le fichier de référence (adhérents de FSCF + entreprises non adhérentes mais significativement actives dans le secteur) représente 210 entreprises qui regroupent un effectif global identifié (EGI) de 5894 salariés.

Les retours de questionnaires employeur représentent 41% du fichier de référence, les retours du questionnaire salariés représentent 20% de l'EGI soient 1157 salariés.

## Présentation de la filière Foire Salon et Congrès

### Une filière très hétérogène

A l'intérieur de la filière FSC, l'étude révèle une grande diversité d'entreprises et de situations vécues par les employeurs et les salariés. Les critères de différenciation sont nombreux, les trois principaux sont la taille des entreprises, le type d'activité et la situation géographique.

### Une filière majoritairement composée de petites entreprises

Les derniers chiffres Insee font état de 2836 entreprises en exercices en 2004. Ces entreprises sont principalement de petites tailles avec 89% d'entreprises de 0 à 5 salariés.

Le fichier de référence de l'étude fait état de 26% d'entreprises de 0 à 5 salariés, 40% de 6 à 19 salariés, 19% de 20 à 49 salariés, 9% de 50 à 99 salariés et seulement 6% avec plus de 100 salariés.

### 4 grandes familles d'activité

La filière se distingue par une grande variété de situations au premier rang desquelles figure le type d'activité. Nous distinguons traditionnellement 4 grandes familles d'activités : Organiseurs de Foires et Salons (66,7% des entreprises), organisateurs de congrès (14,9% des entreprises), gestionnaires de site (52,9% des entreprises) et prestataires de services (24,1% des entreprises). Néanmoins, 62% des entreprises ayant répondu aux questionnaires se positionnent sur 1 seul secteur d'activité et 38% sur plusieurs secteurs. Ce positionnement sur des secteurs d'activité multiples peut s'exercer sur un ou sur plusieurs sites dédiés chacun à l'un des secteurs (Centres de Congrès, Parc des Expositions...).

Ces deux principaux critères de différenciation des entreprises ne sont pas les seuls. La situation géographique des entreprises impacte fortement sur le mode de fonctionnement des entreprises et sur la perception des salariés. Nous identifions en particulier des situations très différentes entre les entreprises d'Île de France et celles en province. De même, dans les Régions, les grandes villes (Bordeaux, Nantes, Lille, Strasbourg...) vivent des réalités très différentes de celles des villes de petites et moyenne importance.

## Les salariés de la filière FSC

L'Insee indique pour 2004 un nombre global de salariés dans la filière de 13.500. La population de référence étudiée est de 5.894 salariés permanents (EGI) auxquels il convient d'ajouter les nombreux salariés non permanents. L'étude permet d'identifier dans les entreprises de l'échantillon un effectif total d'environ 10 000 salariés sur l'année.

La répartition hommes/femmes est assez équilibrée avec 49% de personnel masculin et 51% de personnel féminin. Un résultat à rapprocher des sources Insee 2004 qui font état de 54% d'hommes dans la population active occupée et de 57% d'hommes dans le secteur des services.

Parmi les particularismes de la filière FSC figure notamment la forte proportion de cadres qui représentent 42,5% du total des effectifs à comparer aux 16% de la population française (chiffres Insee 2004). Cette situation s'explique en partie par le nombre important de petites entreprises dans lesquelles la proportion de cadres est nécessairement élevée. Ce chiffre pourra être également mis en relation avec le niveau de qualification initiale des salariés qui est particulièrement élevé (30,5% des salariés ont un niveau BAC+4 et plus et 37% ont un niveau BAC +2 ou +3).

Les contrats de travail du personnel permanent sont principalement des CDI qui représentent plus de 87% des effectifs. De même, le temps de travail est quasiment toujours un temps plein avec 92,9% des contrats.

## La perception de la filière par les salariés

Si l'étude permet d'identifier un grand nombre de points de différenciation entre les entreprises, elle permet également de souligner une grande unanimité du personnel vis-à-vis de ce secteur d'activité.

Globalement, le fait de travailler dans le secteur est perçu comme un élément valorisant. La profession demande une forte implication personnelle, ce qui ne semble pas faire défaut. Souvent entrés dans la filière par hasard, les salariés sont vite conquis par l'ambiance de ce milieu et peu souhaitent en sortir. L'absence de routine, le travail en mode projets ainsi que la multitude et la variété des contacts nourrissent en permanence l'intérêt des salariés pour leur métier.

Bien que la saisonnalité de l'activité et les fortes périodes de pointes aient une réelle incidence sur la gestion du temps de travail, les salariés

semblent se satisfaire des solutions apportées par la profession. Ainsi, l'annualisation du temps de travail est souvent perçue comme un avantage du métier.

L'étude permet de souligner la grande fidélité du personnel au secteur d'activité en général mais aussi à son entreprise en particulier. Le taux de turnover moyen est de 7,30% de l'EGI et près de 45% des entreprises n'ont enregistré aucun départ en 2006.

82% des salariés indiquent vouloir poursuivre leur carrière dans le secteur des FSC. 66 % n'envisagent pas à moyen terme de quitter leur entreprise.

Les possibilités d'évolution dans la filière existent mais sont souvent perçues comme limitées en raison de la petite taille d'un grand nombre d'entreprises et du faible turnover du personnel.

La progression des salariés se fait donc principalement par un élargissement du périmètre d'action, par l'augmentation de l'importance des événements dont ils ont la charge ou par une plus grande autonomie d'action. Néanmoins, l'ascenseur social fonctionne encore dans de nombreuses entreprises, en particulier dans le secteur des Foires et Salons, et de nombreux exemples démontrent la capacité de la filière à offrir de belles perspectives de carrière.

Deux seuls bémols à ce tableau très positif.

Le rapport investissement personnel/rémunération qui ne semble pas satisfaire les salariés de façon unanime. Les métiers à bas niveau de qualification (services techniques, installateurs de stands...) sont les plus virulents à ce sujet. Ce sont les seuls à regretter, en partie, l'annualisation du temps de travail qui est à l'origine de la suppression d'une grande part des heures supplémentaires payées.

Nous constatons dans certaines entreprises une orientation stratégique privilégiant le recentrage sur le cœur d'activité. Ce recentrage se traduit par l'externalisation de certaines tâches vers des entreprises sous-traitantes et en particulier pour les fonctions d'accueil et dans les services techniques. Ce choix d'organisation trouve son aboutissement dans la création et le développement d'entreprises sous traitantes. Il n'impacte que légèrement l'effectif global du secteur mais en modifie l'organisation. Situées « en bout de chaîne », les entreprises sous traitantes sont plus exposées aux négociations tarifaires. Certaines recrutent donc un personnel peu qualifié avec un niveau de rémunération bas. On note l'apparition d'un personnel étranger lié à l'arrivée d'entreprises étrangères sur le marché ou au recrutement de salariés étrangers par des opérateurs français.

## **Le personnel temporaire ou intérimaire**

Le caractère saisonnier de la filière et l'aspect ponctuel de certaines tâches liées aux fonctions d'accueil ou aux services techniques favorisent le recours à du personnel temporaire et intérimaire.

Le CDD classique et l'Intérim demeurent les solutions les plus utilisées pour répondre aux pointes d'activité. L'utilisation du Contrat d'Intervention à durée déterminée reste rare car souvent méconnu par les protagonistes.

Dans le secteur des prestataires de services, nous constatons également l'existence de salariés à la recherche d'une simple activité d'appoint ou d'un travail occasionnel (hôtesses, techniciens...). Le caractère ponctuel des missions est particulièrement adapté à ce type de population.

## **La filière FSC et le marché de l'emploi**

Après une forte évolution des effectifs dans les années 80 à 2000, principalement liés à la forte croissance de l'activité (créations de nouveaux salons, ouvertures de nouveaux sites...) on assiste actuellement à un fléchissement global des créations de poste et une stagnation des recrutements. Le faible turnover des salariés accentue cette situation.

L'étude a permis d'estimer la volumétrie des recrutements liés aux remplacements des départs ainsi qu'aux créations de postes. Pour 2007 nous pouvons estimer le nombre de ces recrutements à 600 soit une progression de 3,4% (pour une progression de 1,8% dans le secteur des services – Source Insee).

Les recrutements se font principalement dans un objectif de professionnalisation de l'activité. Ils doivent en particulier permettre le développement de certaines fonctions dans l'entreprise et particulièrement le marketing, la fonction commerciale et la gestion de projet. Les recrutements sur les autres fonctions se font avec le souci de conjuguer les compétences particulières à chaque métier avec celles permettant une meilleure relation avec le client.

Les profils recherchés sont extrêmement variables en particulier en raison de l'absence de diplôme réellement adapté à la filière.

Le secteur des congrès porte une plus grande attention à la formation initiale et privilégie les formations issues du secteur « Tourisme ».

Les autres secteurs de la filière accordent une plus grande attention aux qualités personnelles des postulants et en particulier l'ouverture d'esprit, la

curiosité, le bon sens, la capacité d'adaptation, la polyvalence et le sens de la relation client. De ce fait, on constate encore dans la filière des recrutements à faible niveau de qualification avec une possibilité d'évolution liée à la formation interne des jeunes recrutés.

Les profils bilingues ou même trilingues sont un plus pour entrer dans le secteur.

Les modes de recrutement de la filière sont assez classiques, néanmoins, nous constatons un grand nombre de CDD faisant suite à des CDI ou même à des missions d'Intérim. Les emplois non permanents permettent en effet de se constituer un vivier de candidats pour des postes permanents.

Nous constatons également de nombreux recrutements « par le bas ». Les entreprises offrant à leurs collaborateurs de bénéficier en priorité des nouveaux postes ou des postes devenus vacants. C'est là souvent pour les salariés l'un des seuls moyens pour bénéficier d'une promotion dans des entreprises de petites ou de moyenne taille.

Les entreprises de la filière FSC n'expérimentent pas les mêmes difficultés pour recruter. Si les entreprises des grandes villes ou d'Ile de France ne rencontrent pas de grandes difficultés pour identifier de bons candidats, il n'en est pas de même dans certaines villes en province.

Au-delà de cette différence géographique, les professionnels constatent 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 carrières.

## **Les Foires Salons et Congrès et la formation initiale**

Malgré quelques expériences réussies, les relations entre la filière et les écoles et instituts de formation sont globalement limitées. Les professionnels connaissent peu les établissements offrant une formation spécifique à la filière et les enseignants regrettent le manque de relations et le manque d'implication de la filière.

Nous constatons une plus grande proximité entre les professionnels du secteur des congrès et les écoles de tourisme.

Les relations avec les Ecoles de Commerce sont peu dynamiques ou même inexistantes.

Globalement, la profession semble déconnectée du milieu étudiant. Même les grandes entreprises du secteur ne disposent que d'une faible notoriété

auprès des étudiants et enseignants comparativement à d'autres secteurs plus en vue.

Le potentiel d'attractivité existe pourtant puisque de nombreux étudiants sont intéressés par les métiers de l'événementiel. Néanmoins, cet intérêt repose souvent sur une perception très approximative ou déformée de la filière et privilégie les aspects « paillettes » de la profession.

### **Les formations spécialisées**

Quelques établissements proposent actuellement des formations spécifiques au secteur des FSC. Bien que le contenu des formations ait été défini avec les professionnels, ceux-ci jugent souvent les programmes pédagogiques assez inadaptés ou incomplets.

Trop généralistes, les programmes ne prennent pas suffisamment en compte la réglementation générale liée à l'organisation d'une foire, d'un salon ou d'un congrès, ainsi que les aspects concernant les Ressources Humaines. Les enjeux sont mal perçus, le mode de fonctionnement des FSC incomplètement compris. De ce fait, les jeunes diplômés ne sont que partiellement opérationnels lors de leur arrivée dans les entreprises.

Cette situation est identifiée comme un handicap pour attirer les jeunes dans les formations de spécialisation de la filière.

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

L'accueil d'apprentis ou de contrats de professionnalisation est rare dans la filière FSC. Ces formules sont souvent jugées peu compatibles avec les exigences du secteur qui imposent une disponibilité des ressources humaines à plein temps et en particulier lors de la tenue des événements.

L'accueil de stagiaires est nettement plus fréquent. La qualité des stages proposés est de bon niveau. D'ailleurs, les établissements d'enseignement indiquent avoir une offre de stage supérieure à leur demande. De ce fait, ils peuvent opérer une sélection des stages en fonction de l'intérêt des missions et de l'attention du maître de stage à l'égard de l'étudiant.

Nous constatons néanmoins quelques utilisations abusives de stagiaires pour la réalisation de missions qui justifieraient plutôt un recrutement. Cette situation est principalement constatée dans les agences événementielles.

Globalement, les professionnels restent attentifs à la qualité des stages qu'ils proposent et aux conditions de réalisation de ces stages. D'ailleurs, les principales raisons invoquées pour refuser un stagiaire sont : Le manque de temps pour encadrer et suivre le stagiaire, la difficulté à trouver un sujet de stage intéressant, la durée ou la période des stages qui ne

permettent pas à l'étudiant de travailler à la préparation d'une manifestation et d'en voir l'aboutissement.

## **Les Foires Salons et Congrès et la formation continue.**

Sur le principe tous les employeurs indiquent être acquis à la formation continue. La nécessité de professionnaliser la filière, la difficulté de recruter de nouveaux collaborateurs ayant déjà une expérience dans le secteur, la faible mobilité du personnel et leur grande fidélité à leur entreprise rendent la formation continue impérative et essentielle à l'évolution de la filière.

La formation continue semble une réalité dans la filière puisque 67% des salariés déclarent avoir déjà suivi une formation financée par leur entreprise et 57% des salariés envisagent de demander une formation dans les 12 prochains mois.

De même, 82% des employeurs indiquent 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)

Il s'avère cependant que les choses sont moins simples qu'elles n'y paraissent.

Les impératifs liés à la sécurité du public, la sécurité des installations et la sécurité des conditions de travail nécessitent un travail de formation constant auprès d'une certaine catégorie du personnel. Une bonne partie du budget de formation est donc absorbé par les programmes « obligatoires ».

Dans les grandes entreprises, les besoins ou demandes de formation sont identifiés lors des entretiens individuels de progrès annuels. Ces échanges, permettent la diffusion de l'information et sont une occasion pour les salariés de s'informer sur les programmes existants et de faire connaître leur propres souhaits.

Pour les entreprises de plus petite importance, la diffusion de l'information semble encore déficiente. Les salariés semblent ne pas connaître réellement les possibilités de formation.

L'activité du secteur complique également la planification de sessions de formation. Les employeurs comme les salariés invoquent la difficulté à dégager du temps pour suivre une formation de quelques jours. Néanmoins, cette difficulté annoncée pourrait en fait cacher un réel manque d'intérêt de la part des salariés ou des employeurs concernés.



Nous constatons que les employeurs sont globalement satisfaits des formations offertes sur le marché. Certaines entreprises regrettent néanmoins l'absence de formation adaptées aux différentes tailles d'entreprises. La grande hétérogénéité de la filière rend difficile une offre homogène. Les formations peuvent parfois sembler trop théoriques ou peu adaptées au quotidien des petites entreprises pourtant nombreuses dans la filière.

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

Que ce soit du fait des employeurs ou des salariés, les avis tranchés, positifs ou négatifs, à propos de la convention collective SYNTEC sont rares.

D'une façon générale, il existe encore quelques interrogations sur le bien fondé de l'adhésion à une convention dont le périmètre historique semble bien lointain de la filière FSC.

Peu d'interlocuteurs connaissent réellement l'accord national du 5 juillet 2001, même si certains connaissent bien l'existence de certaines mesures contenues dans l'accord.

La grande variété des métiers du secteur ainsi que leur origine très différentes conduisent certaines entreprises 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, de la presse...). Lors de l'étude nous avons identifié 75% d'entreprises dont la totalité du personnel relève du Syntec, 24% dont aucun salarié ne relève du Syntec et 1,2% dont les salariés relève de plusieurs conventions collectives dont le Syntec.

Pour ce qui est des salariés, nous constatons un réel manque d'information sur le contenu ou même l'existence du Syntec. 16% des salariés interrogés ont indiqué ne pas savoir de quelle convention collective ils relevaient et 4% n'ont pas apporté de réponse à ce sujet.

Ils sont également peu nombreux à pouvoir se remémorer s'ils ont déjà eu les textes entre les mains ou à savoir comment en obtenir communication. Curieusement, la Convention Collective Syntec est souvent perçue par les salariés comme un outil au service de l'employeur. Elle leur semble spontanément plus favorable aux intérêts de l'entreprise qu'à ceux des salariés.

Pour ce qui est des entreprises, nous distinguons deux situations principales.

Les grandes structures qui disposent d'un service RH ont le sentiment d'être suffisamment informées même si certaines souhaiteraient des explications sur des textes jugés complexes dans leur rédaction. Elles regrettent en particulier l'absence de fiches sur les métiers de la filière.

Les petites et moyennes entreprises avouent être peu au fait des subtilités du Syntec. Elles utilisent la convention collective et ses dispositions particulières à minima. Elles souhaiteraient un meilleur accompagnement avec en particulier des informations plus complètes sur le mode de « l'explication de texte ».

Cette absence de maîtrise de la convention limite l'utilisation des mesures spécifiques de l'accord du 5 juillet 2001 et en particulier pour ce qui concerne les contrats de travail spécifiques à la filière qui sont peu utilisés.

Pour ce qui est de l'organisation du temps de travail, même si certains points nécessiteraient une adaptation et en particulier pour les emplois non permanents, les dispositions actuelles des accords du 5 juillet 2001 semblent adaptées aux besoins les plus fréquents des entreprises.

Nous constatons une demande conjointe des employeurs et des salariés concernant le temps de travail. Les uns comme les autres soulignent l'inadaptation du système à une profession qui nécessite une plus grande souplesse.

La grille de classification est utilisée par l'ensemble des entreprises. Peu s'y retrouvent réellement. Pour de nombreux dirigeants la grille ne correspond pas à la réalité du terrain. Les salariés ignorent souvent leur niveau dans la grille de classification. Ils ne s'intéressent pas à la manière dont ils pourraient évoluer dans cette grille et ne font pas le lien 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.