

**.SMartbe**

**.SMartbe**

**Association  
professionnelle des  
métiers de la création**

## Un constat en 1998

Les professions artistiques ne sont pas reconnues comme des professions à part entière

- Les démarches administratives ne sont pas adaptées au secteur.
- Il y a un manque évident de valorisation financière !

## Deux réponses...

- D'un point de vue politique:  
nécessité de fonder une association socio-professionnelle forte et indépendante qui deviendra l'interlocuteur du monde politique, économique et des partenaires sociaux.
- D'un point de vue pragmatique:  
urgence d'informer et d'organiser la gestion administrative des membres de l'association.

## Nos actions :

- **Valoriser** les métiers de la création
- Faire reconnaître les spécificités du **travail aux projets**
- Amener **les pouvoirs publics** à une meilleure **prise en compte** des champs artistique et culturel.

# Une charte qui fédère

## Nos valeurs :

- sans but lucratif
- l'ouverture à toutes les disciplines
- le respect de tous
- l'esprit démocratique ...

...régissent notre action pour :

- **renforcer l'autonomie** des professionnels de la création
- **favoriser l'émergence** des activités créatrices
- **professionnaliser** les relations inscrites dans les champs artistique et culturel
- **sécuriser** le cadre juridique du secteur artistique
- développer la **représentativité** de ses membres

# .SMartbe

association professionnelle  
des métiers de la création

**Assemblée Générale  
des Membres**

**Conseil d'administration  
élu par l'AG des Membres**  
15 administrateurs

## .SMartbe

**Secrétariat  
pour  
Intermittents**  
asbl

**Palais de  
l'Interim**

## .SMartbe

**Productions  
Associées**  
asbl

## .SMartbe

**Matlease**  
scrl

# .SMartbe

fondation

**Conseil d'administration de la Fondation**  
12 administrateurs  
dont 6 représentants des membres  
Administrateurs délégués de la Fondation

# Les différents services...

- Info générale et Conseils juridiques
- Gestion de contrats
- Production d'activités
- Bureau d'études
- Formations
- Leasing de matériel professionnel
- Bourses & Répertoire d'aides
- Communauté smartagora.com
- Réseau européen (Fr, GB, It, S, ...)

## En développement :

- Crowdfunding, bourse d'échanges de services
- Extension du réseau européen
- Centrale d'achats

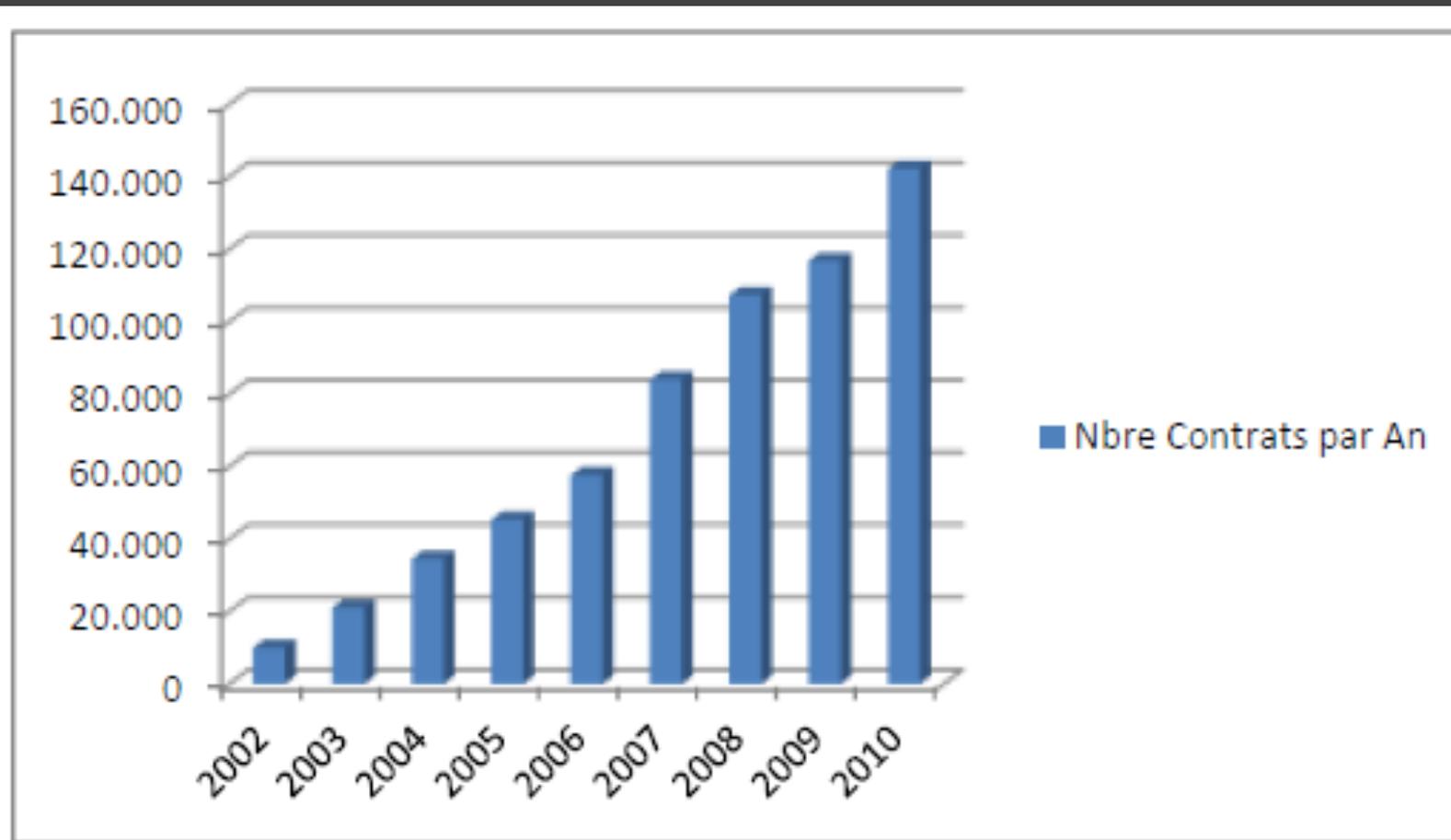


# Services mutualisés...

- **Le Fonds de Garantie** : permet le paiement automatique des salaires nets des membres, **9 jours après la prestation.**
- **Assurance Accidents du Travail** : couvre **l'assurance légalement obligatoire** - accidents de travail et accidents sur le chemin du travail **et les accidents de la vie privée.**
- **Assurance Responsabilité Civile** : la responsabilité civile pour chacun de ses membres est couverte pendant la durée du contrat SMartBe.
- **Protection juridique** : fonds de garantie de défense juridique des **dossiers d'intérêt commun.**

# SMartBe en chiffres...

- 50.000 membres inscrits depuis 1998
- 450 nouvelles inscriptions par mois
- 6 000 contrats traités par mois
- 8 000 activités gérées
- 100 nouvelles activités par mois
- 250 séances d'info et 4 000 personnes présentes
- 2 000 entretiens individuels



# Principes RH

- Echo en interne des valeurs de l'association
  - Attention forte aux inégalités salariales, priorité à l'investissement personnel, rejet du « carriérisme » ou du « mercenariat »
  - Ouverture aux initiatives individuelles, à la « patte » donnée par chacun
  - Respect des engagements et des personnes (même « moins performants »)
  - Esprit démocratique / culture de participation et de dialogue...

# Principes RH

- Éléments induits par la dynamique de croissance et les valeurs
  - *Les individus doivent progresser dans l'organisation, en fonction de leur motivation, et en saisissant les opportunités qu'offre la croissance*
  - *L'évolution ne doit pas être guidée par des « préoccupations mercantiles »*
  - *Les évolutions dans un poste peuvent être limitées puisqu'à terme l'environnement proche évolue*
  - *=> La croissance salariale doit être forte pour amener rapidement chacun à un salaire correct, mais peut stagner tôt (9ans) puisqu'en 9 ans les perspectives changent*
  - *=> la position salariale n'est pas (ou peu) liée à la fonction*

# Effets démographiques liés à la croissance rapide

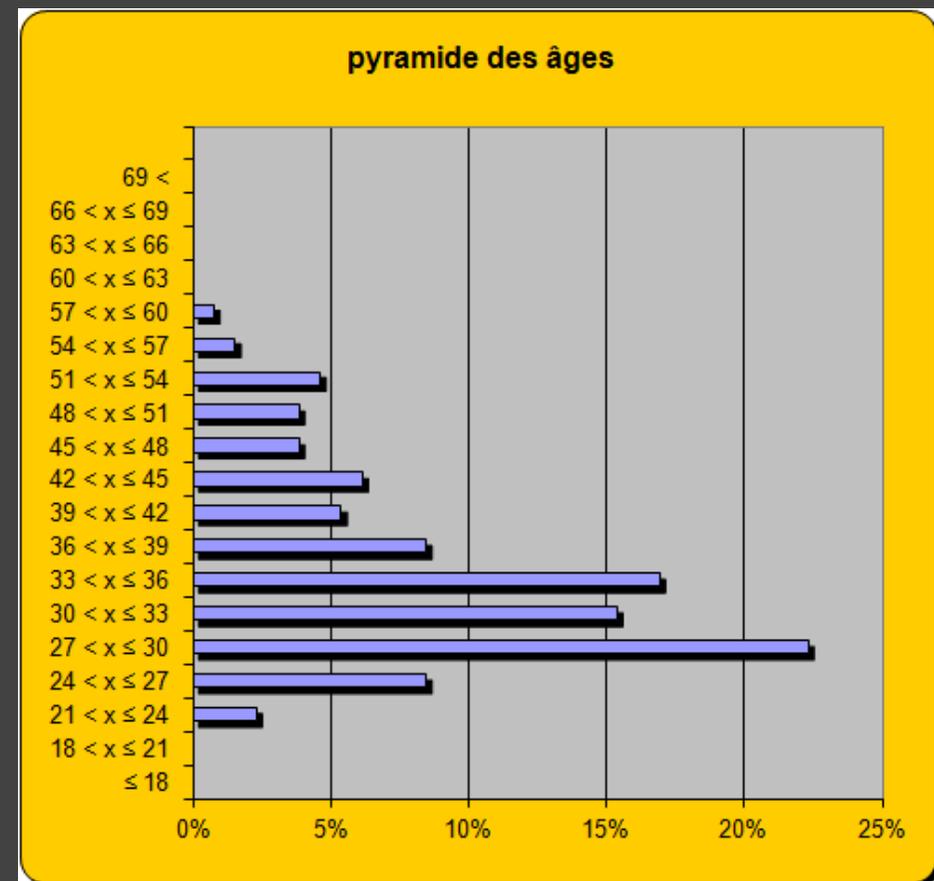
- Structure des âges
  - Engagements nombreux => ancienneté moyenne faible
  - Age à l'engagement moyen car intérêt porté à l'expérience plus qu'au diplôme,
  - Encadrement généralement jeune
- Situation "classique" pour une entreprise jeune et en croissance, mais de façon très marquée

# Globalement : pyramide des âges

- Age moyen: 36 ans
- 15% > 45 ans
- 4 % < 25 ans
- 40% entre 30 et 40

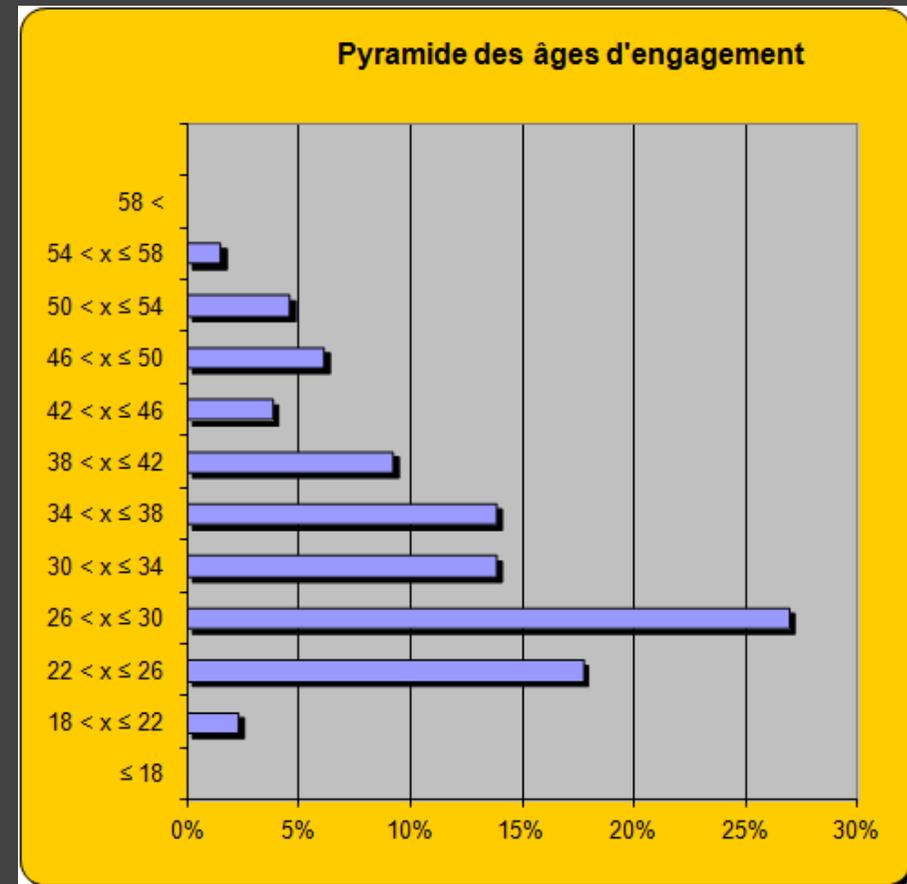
Forme en “toupille”

- Pointe à la base et au sommet
- Sur-représentation 1er tiers



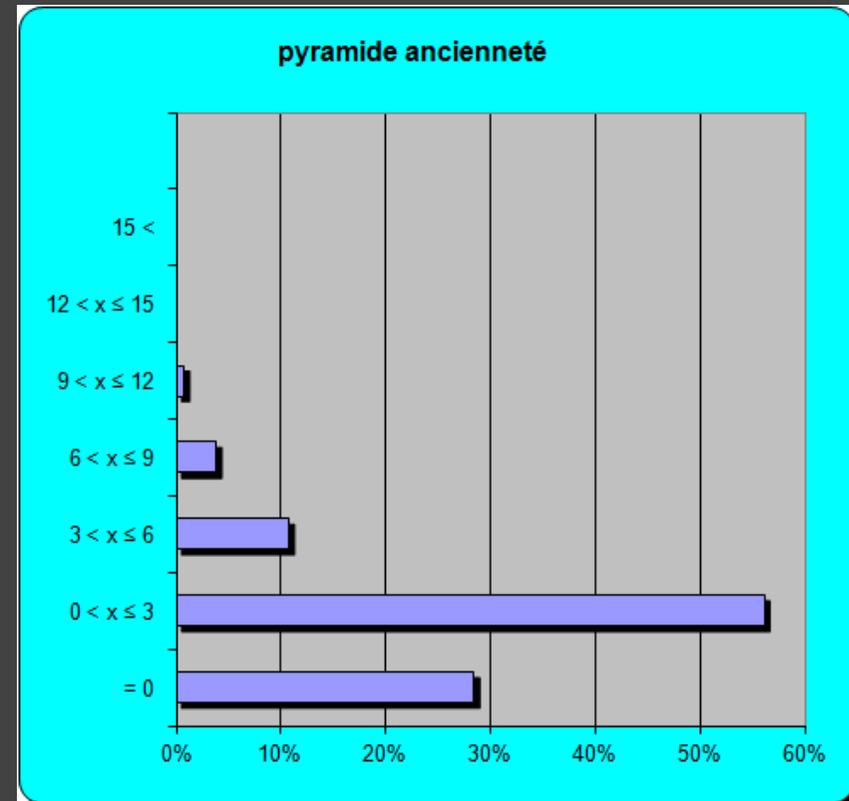
# 1<sup>er</sup> élément complémentaire

- Age moyen à l'entrée : 34 ans
- 11% d'engagés < 25 ans
- 18% d'engagés > 40 ans !!
  - Intérêt pour l'expérience
  - Recrutement sans "préjugé"
  - Ouverture et créativité pour accueillir des "porteurs de projet"



## 2<sup>e</sup> élément

- Ancienneté moyenne : 2 ans
  - Traduction directe de la croissance
- Peu de collaborateurs > 6 ans
  - En partie lié à la croissance
  - **Problème de rétention ?**
- A terme, problème de succession



## Conclusion “démographique”

- Croissance importante => engagements nombreux => ancienneté faible
- Reconnaissance de l'expérience => âge à l'engagement plus élevé => personnel “mature”

# Points d'attention

- Le personnel engagé dispose déjà d'une certaine maturité et le temps pour être opérationnel est plus faible
  - Le besoin de “changer” vient d'autant plus vite
- Même avec une croissance forte, les postes “à responsabilité” ne sont pas extensibles à l'infini
- Quand bien même ils le seraient
  - Tous n'en ont pas la capacité
  - Tous n'en ont pas l'envie

# Enjeu essentiel

- Offrir au personnel en place depuis 4-5 ans des perspectives d'évolution
  - En termes de carrière
  - En termes d'enrichissement des tâches et de développement personnel
- Besoin de travailler de façon verticale, mais pas uniquement.
- Accent fort à apporter à la valeur "intrinsèque" de la fonction

# Chantiers

- Révision des plans de carrière et d'évolution salariale
  - Moins rapide mais plus longs
  - Impactés par la fonction exercée (même sans passer à l'encadrement)

# Chantiers

- Reconnaissance et valorisation de l'investissement personnel
  - Situation d'origine : employé ou coordinateur
  - Premier approche: reconnaissance de l'expertise
  - Deuxième approche : reconnaissance de l'investissement dans
    - l'élargissement des connaissances
    - le développement commercial
    - la prise en charge de projets/missions spécifiques

# Chantiers

- Mise en place d'un soutien au développement
  - Parainages
  - Coordination de l'activité des "référents"
  - Coordination de la formation interne et formation continue

# Chantiers

..... Et maintien de la réflexion  
permanente et de la souplesse pour accueillir  
favorablement les initiatives.