



# ETUDE QUALITATIVE SUR L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES AU SEIN DES FILIÈRES DE LA C.R.C.C. PAYS DE LA LOIRE

Rencontres Arts Visuels 12 mai 2017

Carole Le Rendu  
clerendu@audencia.com

Mélanie Dugué  
mdugue@audencia.com

# Objectifs de l'étude

Apporter des préconisations concrètes amenant à des actions, expérimentations, innovations permettant de soutenir et de développer l'emploi et les compétences auprès des filières de la CRCC



# Méthodologie

- **Co-construite** avec les acteurs au sein d'un comité de pilotage
- **6 filières**: spectacle vivant, livre, audiovisuel-cinéma, musiques actuelles, patrimoine, arts visuels
- **6 comités de pilotage** depuis octobre 2015
- Choix d'entretiens individuels et collectifs
  - 60 entretiens individuels
  - 46 personnes entendues en entretiens collectifs
- 7 tables rondes:
  - Besoins en formation/évolution des carrières/nouveaux modèles économiques/mutualisation–coopération/médiation/producteurs/enseignement artistiques

# Arts visuels

Constats	Propositions
<b>Carence des FI/ Entrepreneuriat</b>	Dispositif d'accompagnement de type 1 parrain, 1 emploi « Sas de confrontation à la réalité » Année postérieure aux Beaux-Arts Articulation avec les dispositifs entrepreneuriat du territoire
<b>Installation matérielle</b>	mutualisations de matériels, de locaux de compétences mise à disposition d'ateliers et de matériels
<b>Emploi complexe et fragile, statuts nombreux</b>	Former les parties prenantes Simplification de l'accès aux droits à la formation Etude d'opportunité pour un GE
<b>Manque de reconnaissance et de visibilité</b>	Création d'annuaires de professionnels. Etre plus présents dans les diverses commissions Organiser un « dialogue » entre l'ensemble des interlocuteurs via un Pôle Recensement des résidences, accueils de jeunes artistes, aides disponibles Un interlocuteur compétent: statuts, assurances, les démarches administratives, contrats.

## Constats

## Propositions

### Difficultés de rémunération

Une « charte des bonnes pratiques »  
Un dispositif « solidaire » de soutien à l'art gratuit pour l'ensemble des structures culturelles

### Difficultés des structures

Un nouveau contrat aidé permettant de soutenir l'emploi « support »  
Une montée en compétences RH pour les bénévoles des structures ou l'accès à un « portail » de compétences RH.  
Conditionner les aides à un certain seuil de compétences des bénévoles

### Carences de formation individuelles

« on demand »  
Faire reconnaître les arts visuels par Pôle Emploi  
Créer une offre spécifique de formation, avec partenariat AFDAS  
Formats courts et innovants  
Demande de mobilité.  
Des rencontres professionnelles/mise en réseau : arts visuels, mais également entre filières (métiers d'art)  
Croiser davantage différents corps de métiers  
développement de projets dans des cadres pluri-disciplinaires  
Un rapprochement entre Pôles : expérimentations et avancées des uns et des autres  
La montée en compétences/ certaines fonctions supports par les réseaux structurants : appui mécénat, appui juridique, appui gestion...

# | Résultats

## | Focus Métiers

- Producteurs
- Enseignement artistique
- Médiation
- Modèle 360°

# Producteurs

Difficultés de rémunération

- Charte des bonnes pratiques

Forte polyvalence

- Formation souples, courtes, TSF, rencontres
- Alternance, stages
- Mutualisation de la fonction RH

Visibilité et compréhension de leurs actions

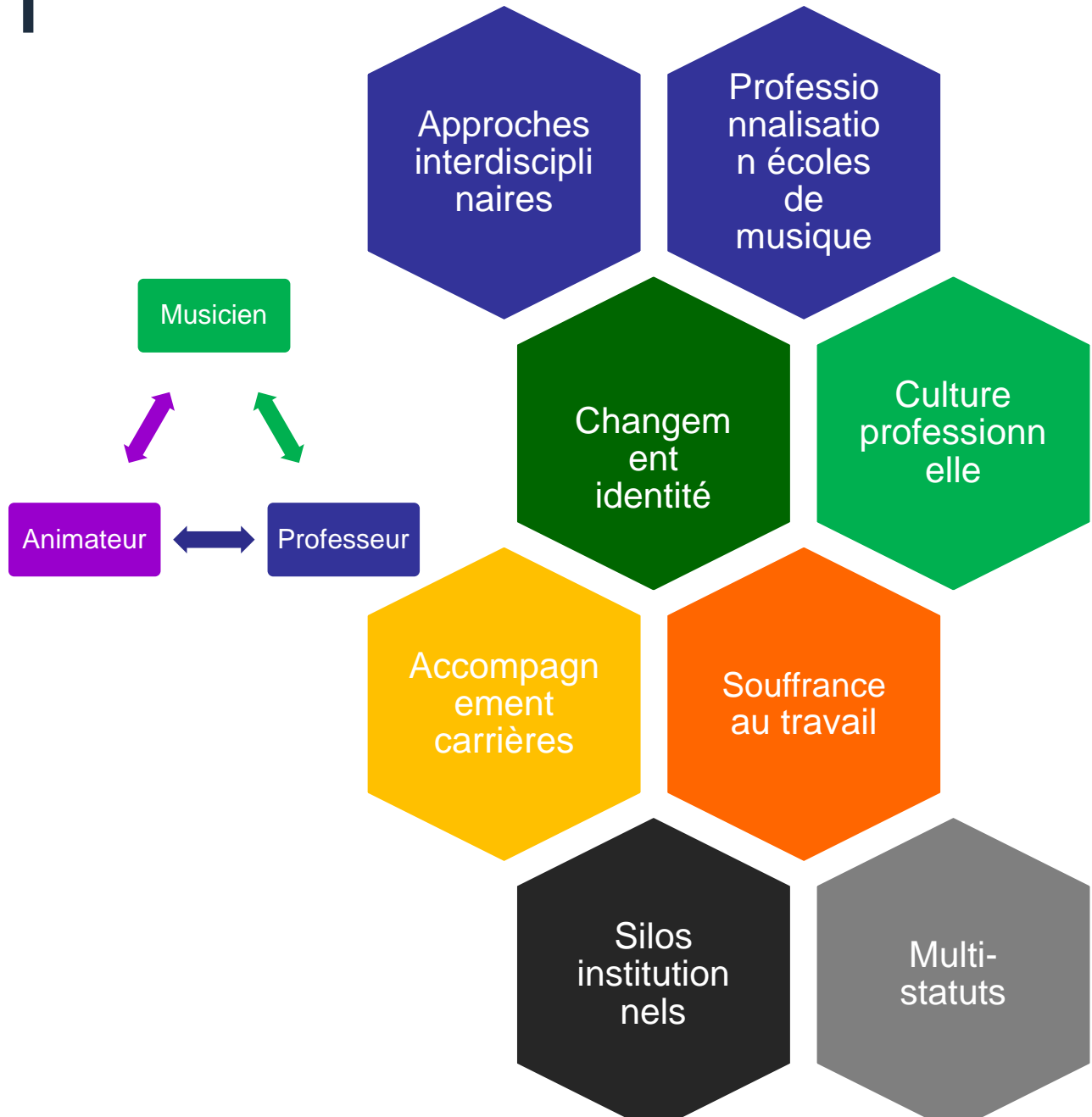
- Pédagogie auprès des élus et institutions
- Présence dans les commissions régionales

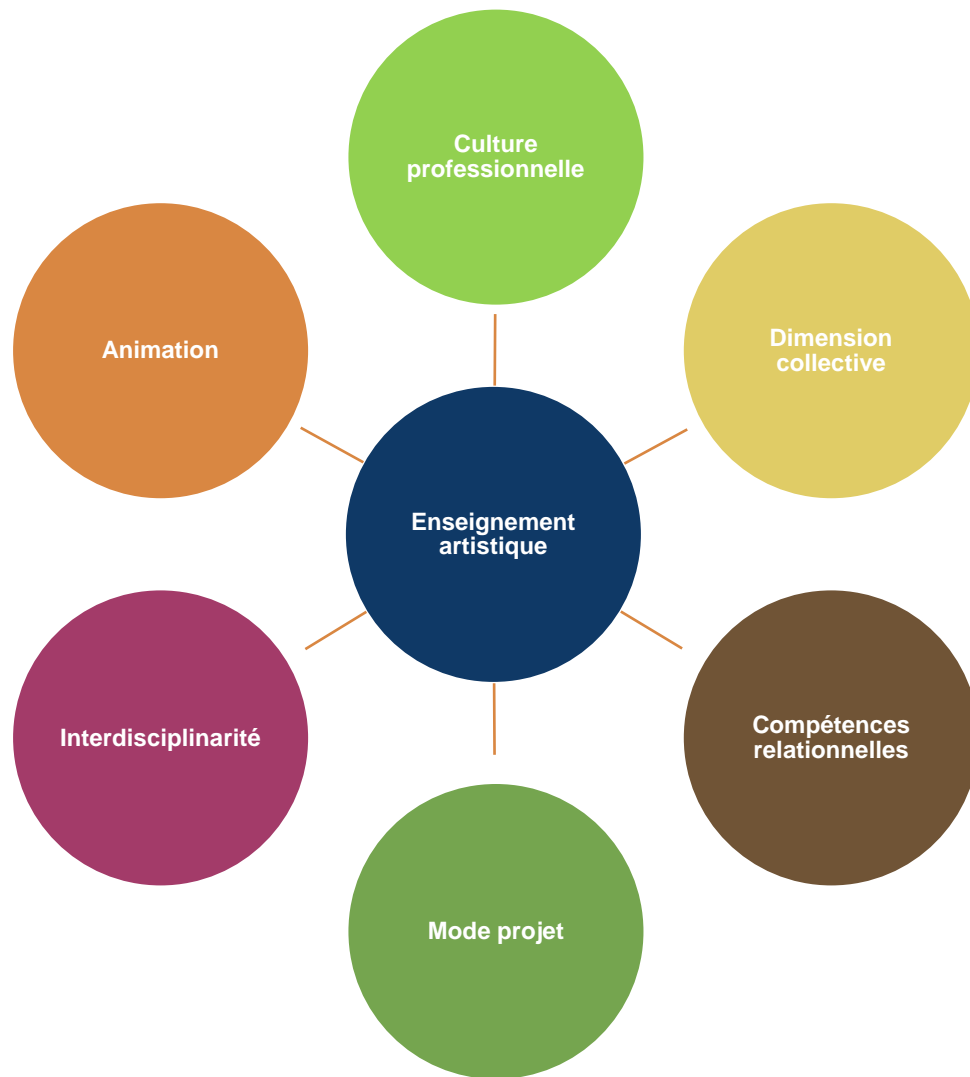
Multiplication et dispersion des dispositifs de développement

- Rendre visible les aides
- Expérimenter des aides au développement pour des producteurs
- Créer des critères d'évaluation



# Enseignement artistique





**Formats adaptés:**  
mobilités , modules courts, rencontres  
entre pairs, e-learning, FC-FI, formations  
actions.....

# Médiation

- **Impact du numérique** sur le métier et ses compétences requises

Médiation

- Développement de la fonction « **animation** »

- *Dispositifs pédagogiques incluant davantage le public et les partenaires d'un territoire*
- *Une plus grande horizontalité des rapports*

- *Médiation par l'expérience, un rôle plus actif du public : le « faire » (workshops)*

Enseignement

Artiste

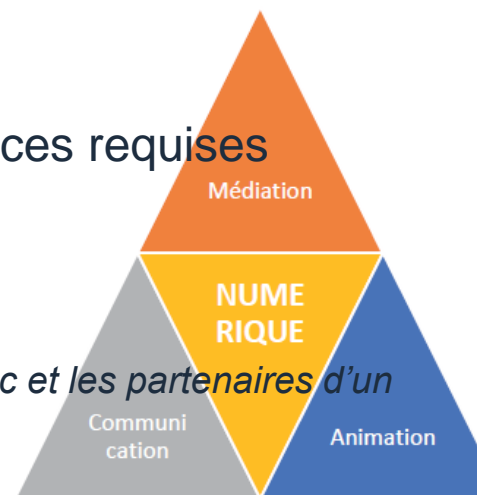
- La médiation : une **fonction complémentaire** à une **expertise** initiale (d'artiste, historien, plasticien, enseignant...) → remise en cause des formations initiales

- *Un socle de compétences : élaboration de contenus et connaissances historiques*
- *Un nouveau socle à développer : numérique, juridique, pédagogie*

- **Rencontres, échanges** entre professionnels, confrontation d'expériences... en guise de **formation professionnelle**

- Tous les artistes ne sont pas médiateurs !

- Un **groupement d'employeurs** pour remédier à la précarité et la fragilité de l'emploi de médiateur



# Modèle 360°

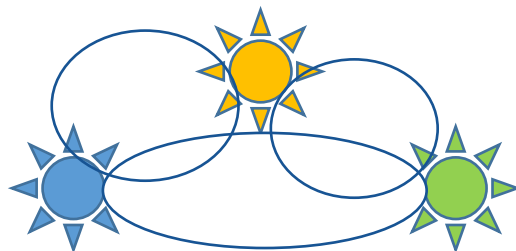
- Carences en Formations Initiales
  - Pas de formation en entrepreneuriat
  - Peu d'expertise/l'impact du numérique
  - Pas de connaissances / enjeux européens
- Besoins en Formation continue
  - RH – Management
  - Gestion des associations

# Plusieurs modèles du 360°

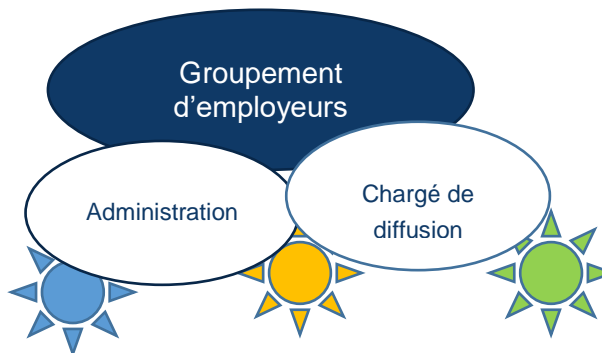
*Le 360° « individuel »*



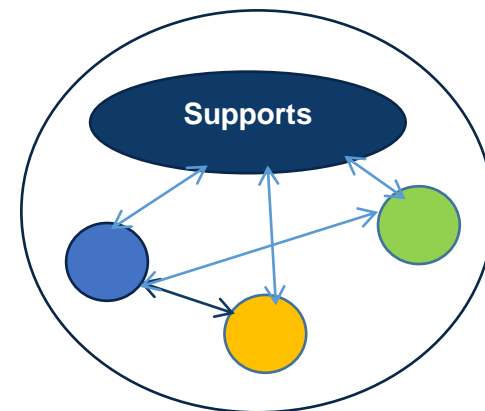
*Le 360° « accompagné »*



*Le 360° mutualisé »*



CAE



# | Comparatifs régionaux

- Centre – Val de Loire
- PACA
- Nouvelle Aquitaine

# Fraca-Ma. Région Centre Val de Loire

## Réseau d'acteurs musiques actuelles

Internalisation  
compétence RH  
SAMU RH  
IN SITU

Recensement  
besoins formations

Portage Parcours  
Collectifs de  
Professionalisation

Développement  
contenus formations

Principes:

- Interdisciplinaires
- Parties prenantes du territoire
- Mutualisation outils informations et accompagnement
  - Orientation des acteurs

# Arcade. Languedoc-Roussillon agence régionale Spectacle vivant

Accompagnement  
RH de la structure

Accès formation  
continue pour  
direction salariée

Poste ADAC

Principes:

- 35 à 40 accompagnements /an
- Taux de pérennisation des postes:78%
- 233 structures accompagnées/ 303 postes créés
  - Périmètre spectacle vivant



# AGEC. Région Nouvelle Aquitaine

Groupement d'employeurs culture, ESS, économie créative

Conseils et  
accompagnement  
RH

Accès  
compétences et  
expertises  
mutualisées

Professionalisation des salariés et des  
structures

## Principes:

- Périmètre: secteur culturel, ESS, économie créative
  - 62 adhérents
  - + 20 salariés dont +12 en CDI
  - Orientation des acteurs

# | Les acteurs et dispositifs sur les questions d'emploi culturel

Acteurs nationaux/régionaux/départementaux/locaux

En amont des questions d'emploi culture

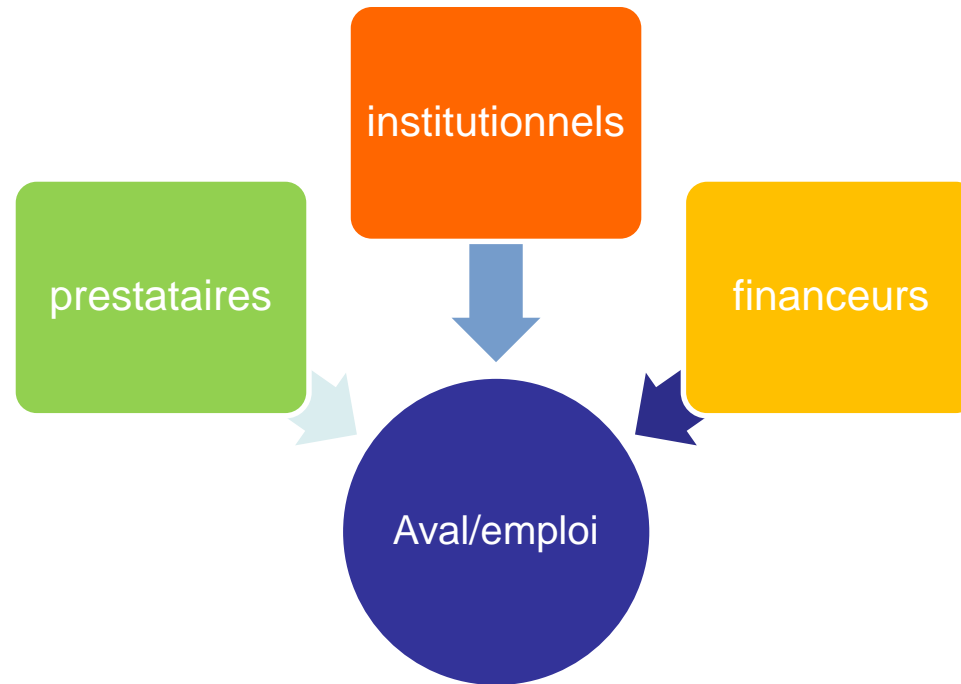
Information/ressources/promotion /accompagnement

En aval des questions d'emploi culture

Formations/conseils/aides financières

- Nombreux dispositifs en amont des questions d'emploi:  
information/observation/promotion/accompagnement

- En aval



- Faiblesse du maillage local

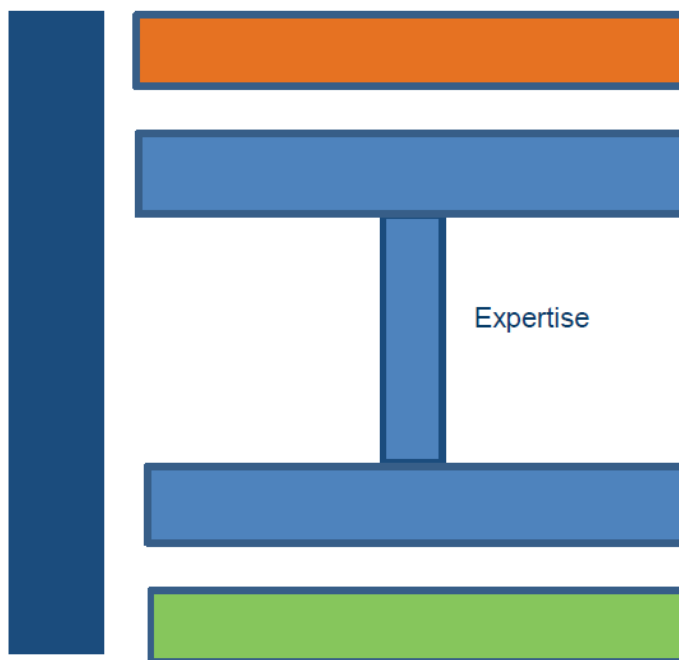
- Surdéveloppement de l'amont des problématiques d'emploi

# Conclusions

- Un profil en « CI »
- Thématiques transversales
- Formation initiale et continue : les chantiers prioritaires
- 12 mesures préconisées

# Un profil en « CI »

Réflexivité,  
agilité, mobilité  
professionnelle



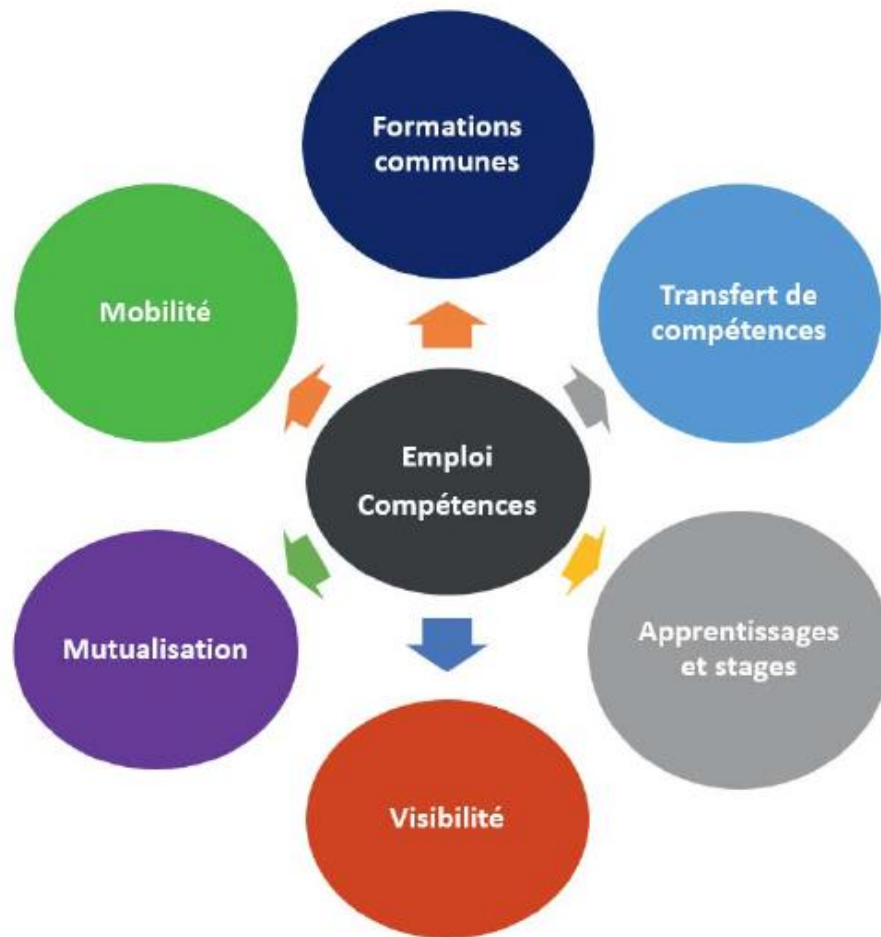
Intersectoriel : culture, industries  
créatives, tourisme, santé...

Polyvalence de postes :  
administration/communication/juridique  
production, régie, médiation...)

Compétences socle :  
Numérique - Entrepreneuriat  
Management - RH socle Gestion

Interdisciplinaire :  
audiovisuel, spectacle  
vivant, musique...

# Thématiques transversales

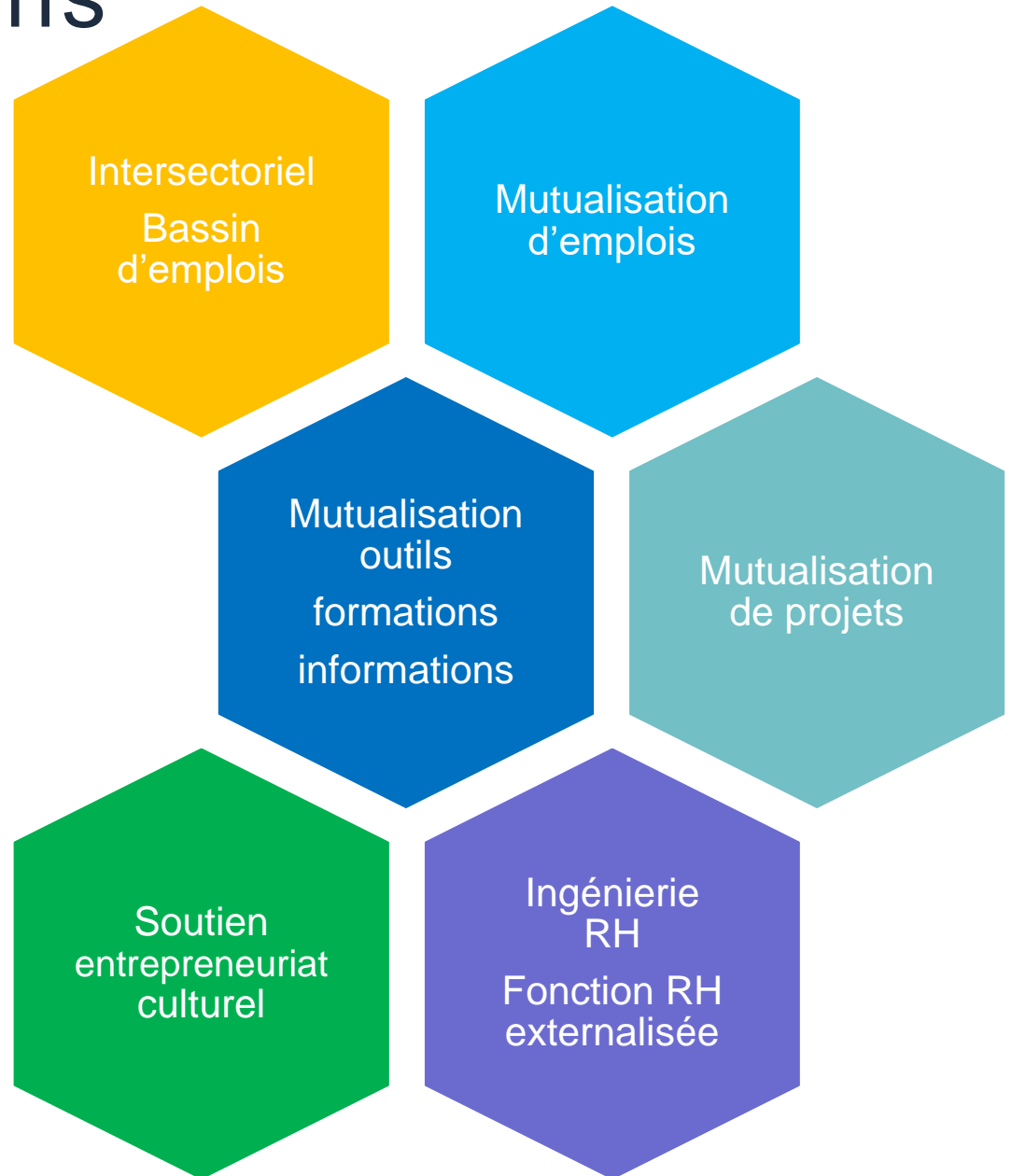


# Formation : chantiers prioritaires

- **Point d'entrée** en matière de **compétences** : **emploi VS secteur**
- 4 chantiers prioritaires en matière de formation initiale et continue :
  - *Chantier Numérique – Juridique – Commercial*
  - *Chantier RH – Management*
  - *Chantier socle Gestion*
  - *Chantier Entrepreneuriat*
- Nécessité **d'accompagner** les logiques d'**hybridation**, d'**interdisciplinarité**, de **coopérations** intersectorielles, de **croisement** marchand/non marchand...
- **Nouveaux formats pédagogiques** à imaginer : plus souples, plus courts, plus accessibles... et à financer au titre de la formation
- Nécessité **d'accompagner** les individus dans la réflexion sur leurs activités et le pilotage de leur **trajectoire professionnelle**
- Besoin d'une **meilleure visibilité** et **simplification** de l'offre en matière de formations, accompagnement, transfert, mutualisations... ⇒ Référents / guichets / plateformes transversaux ⇒ **Approche emplois et métiers**
- Développer des indicateurs de résultat des actions

# | Préconisations

Développement  
des compétences





## Soutien à l'emploi



Merci pour votre attention !

L'équipe de la Chaire *RH et innovations sociales dans la Culture*

Rendez-vous sur le site de la Chaire pour découvrir nos activités: <http://culture-rh.audencia.com/>