

Gazette rétrospective ↳ forum 2023

comptes-rendus
ressources
annuaire

Travailler dans
la culture à l'heure
des transitions
sociales et écologiques





Toutes les photos : ©TASTY vidéos

sommaire

préambule

p. 4

Quelques ressources sur la transition écologique

p. 4

chiffres forum 2023

p. 5

comptes-rendus

thématiques

- 1** L'intelligence artificielle, une collaboratrice comme une autre ?
- 2** Baisse d'attractivité des métiers culturels, comment les entreprises abordent les évolutions du rapport au travail ?
- 3** De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?
- 4** Construire ou rénover une salle de spectacle : prise en compte des enjeux écologiques et de coopération
- 5** Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution
- 6** À quoi sert le dialogue social dans la culture ?
- 7** Travailler dans la culture à l'heure des transitions socio-écologiques : comment la puissance publique et les organisations professionnelles préparent l'avenir ?

p. 6→9

p. 10→12

p. 13→15

p. 16→17

p. 18→20

p. 21→23

p. 24→27

mémo-ressources

p. 28→31

thématiques

Mécénat culturel // Égalité H/F dans la culture // l'intermittent.e : un.e entrepreneur.euse comme les autres ? // Communication écoresponsable // L'écosystème de l'économie sociale et solidaire (ESS) au service de la culture // Initiatives locales pour une culture décarbonée. Présentation de projets inspirants, éco-responsables et décroissants // Spectacle vivant théâtral privé : quel accompagnement, quelles aides ?

focus groupes métiers

p. 32

interviews Directions Affaires Culturelles

Chargé-es de Diffusion

annuaire

p. 34→43

Programmation / Structures

préambule

Pendant deux jours, le Forum Entreprendre dans la Culture en Nouvelle-Aquitaine a permis aux professionnel·les du secteur culturel de se rencontrer lors de tables rondes, ateliers, sessions d'informations etc.

Le Forum a aussi pour objectif de donner des informations pratiques et concrètes aux porteur·euses de projets, entrepreneur·euses culturel·les, artistes ainsi qu'aux élu·es et agent·es des collectivités territoriales.

Cette 6^{ème} édition du Forum Entreprendre dans la Culture en Nouvelle-Aquitaine a interrogé la question du travail à l'heure des transitions sociales et écologiques : le sens au travail, les impacts directs ou indirects de la transition écologique et plus largement, les changements à venir dans le secteur culturel. C'est donc sous le signe de l'accompagnement au changement que s'est déroulée l'édition 2023.

Avec les membres du comité de programmation*, ce ne sont pas moins de 28 temps professionnels qui ont été programmés à Angoulême pour donner des outils ou réfléchir ensemble à la place de l'intelligence artificielle dans nos métiers, au développement des carrières des femmes, à la multiactivité, à la formation et l'accompagnement au service du travail et de l'emploi, au mécénat culturel ou encore à la construction et la rénovation de salles de spectacle.

Dans ce document ressource, vous retrouverez des liens utiles sur les thématiques abordées pendant ce Forum, les comptes rendus de certains temps ainsi que l'annuaire de tous·tes les intervenant·es.

Bonne lecture !

Pour retrouver la version interactive de ce document en ligne, flashez ce QR :



Quelques ressources sur la transition écologique dans la culture

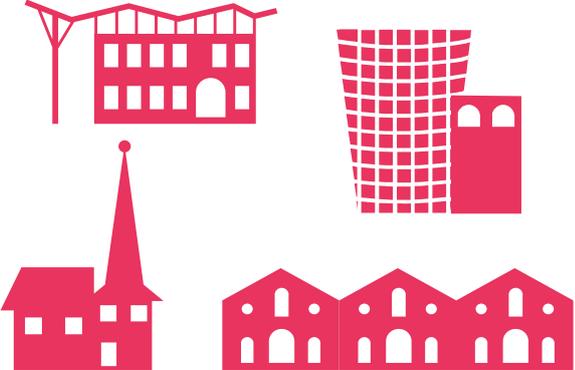


- Guide d'orientation et d'inspiration pour la transition écologique de la culture – culture.gouv.fr 
- Décarbonons la Culture ! – le rapport du Shift Project theshiftproject.org 
- neo-terra.fr 
- Agir en faveur de la transition écologique – afdas.com 

* AFDAS – ALCA – Astre – Cité internationale de la Bande Dessinée et de l'Image – CO – Coop a Cabana – Consortium Coopérative – CRESS Nouvelle-Aquitaine – DGMIC – France Active, DLA régional – Grand'Rue – Grand Angoulême – La Nef – Le LABA – Pôle emploi culture spectacle – Pôle image Magelis – Région Nouvelle-Aquitaine – Réseau 535 – Rézo Musa – RIM

chiffres forum 2023

2
jours



4 lieux
à Angoulême






MINISTÈRE DE LA CULTURE
Département
Nouvelle-Aquitaine

6^e ÉDITION
ANGOULÊME

**Forum Entreprendre
dans la Culture
en Nouvelle-Aquitaine**

**11-12 décembre
2023**

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS ICI: 

AGENCE CULTURELLE LA NOUVELLE-AQUITAINE

56 
intervenant-es

28 
temps
professionnels

 **261**
participant-es



1 table ronde
de clôture

comptes-rendus

L'intelligence artificielle : une collaboratrice comme les autres ?

Au delà de la fascination comme des angoisses qu'elle génère, comment l'Intelligence Artificielle ou IA affecte-t-elle les métiers artistiques, intellectuels, techniques ? C'est l'objet de cette table ronde qui vise à la fois à dissiper des fantasmes et à éclaircir les enjeux artistiques, juridiques et sociaux de l'IA.

En introduction, Thomas Vriet pose un état des lieux. L'intelligence artificielle n'est pas une invention d'aujourd'hui, ni même d'hier : on peut même la faire remonter à Alan Turing et aux puissances de calcul de ses machines. Les moteurs de recherches, robots scanners sont un exemple classique d'intelligence artificielle, de même que les algorithmes de nos téléphones « intelligents » qui ont incité à la mise en place de la RGPD.

L'IA dont il est question ici est l'intelligence artificielle générative, soit la technologie qui permet de créer des contenus, textes, images, vidéos, et que le grand public a découvert avec ChatGPT, lancé le 30 novembre 2022. L'énorme engouement du grand public pour cet outil s'est assorti d'une grande inquiétude des professions artistiques et intellectuelles, illustrée par la longue grève des acteur·rices et scénaristes d'Hollywood.

IA et impact social

L'intervention de Vincent Mandinaud, ponctuée de schémas explicatifs, s'organise en trois parties :

1. « Prendre un peu de recul par rapport au « buzz médiatique » : ce qu'on met sous les définitions d'intelligence artificielle, IA générative, etc.
2. Faire le point sur les accords européens signés sur la transformation numérique des entreprises et / ou administrations et leurs contenus concernant l'intelligence artificielle.

3. Décortiquer le narratif autour de la technique dans le monde du travail.

Des récits à déconstruire

→ voir schéma a. / p. 9

Il y a une histoire de plus de cinquante ans derrière les mots d'« intelligence artificielle », « machine learning », « deep learning », « IA Générative ». De fait, l'intelligence artificielle est un mot-valise qui recouvre deux réalités développées parallèlement : – L'IA classique ou symbolique voit l'entrée de données pour la réalisation d'un programme écrit par l'humain. On croise le programme et

Intervenant-es :

- Vincent Mandinaud – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)
- Camille Mogan – Avocate au Barreau de Bordeaux
- Jean-Marie Dallet – Artiste et enseignant à Paris I Panthéon Sorbonne

Animation :

- Thomas Vriet – Responsable du Pôle Observation – L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine



la donnée et la machine produit du résultat. L'humain garde le contrôle sur le programme et peut l'expliquer.

– L'IA 2 fait appel au « machine learning » ; on nourrit la machine de données, et on demande des résultats. Mais c'est la machine qui fabrique le programme sur lequel l'humain perd la main.

La question posée est donc « qui fixe les règles ? » Dans la première version, c'est l'ingénieur·e ; dans la deuxième, la machine. L'humain ne peut pas entrer dans la boîte noire du système.

Notre perplexité devant la situation actuelle vient du choix de privilégier l'IA2, alors qu'on pourrait développer à nouveau l'IA symbolique.

L'IA est aussi un produit culturel. Il y a un narratif autour de l'IA transhumaniste qui masque des problèmes plus modestes mais importants.

→ voir schéma b. / p. 9

Le discours sur la régulation se déploie dans quatre arènes :

- autour des discours dystopiques et catastrophiques ;
- autour de l'éthique qui veut redonner le pouvoir aux chercheur·ses face aux grands industriels
- autour de la critique sociale, des droits fondamentaux, qui demandent un traitement politique de la question des IA
- autour de la nécessité de développement du marché.

Souvent le débat est réduit à un conflit entre accélérationnistes

technophiles et celles et ceux qui souhaitent mettre le pied sur le frein. Mais en fait les acteur·rices de l'innovation sont aussi des acteur·rices de la régulation. Les acteur·rices habituel·les de la régulation (politiques, ONG, syndicats) sont dépossédés au profit des acteur·rices de l'industrie, de la technique et de la science.

Les accords sociaux européens sur l'impact du numérique

Deux accords ont été signés à l'échelle européenne au sujet des technologies numériques. Le premier, en 2020², a été ratifié par la Confédération européenne, Business Europe et le Ceep³ qui représentent ONG et associations.

Ce schéma est intéressant

→ voir schéma c. / p. 9

parce qu'il montre les technologies numériques comme s'abattant sur une organisation du travail symbolisée par le cercle !

Le cœur du cercle, « les sujets », contient deux thématiques classiques : les compétences et les modalités de connexion / déconnexion des travailleur·euses, et deux plus inédites : la garantie de l'humain aux commandes, qui fait directement allusion à l'IA et le respect de la dignité humaine face aux technologies de surveillance qui se sont développées avec le télétravail notamment pendant la pandémie.

La périphérie du cercle montre une volonté de coconstruction sur l'analyse des enjeux et la création d'un climat de confiance, ce dont on est très loin en France où le dialogue social est plus conflictuel. Cela montre qu'il y a aussi une dimension culturelle dans la prise en compte des technologies et de leur régulation.

Un deuxième accord signé deux ans plus tard porte sur les administrations⁴. Douze points y concernent l'intelligence artificielle au travail. Son principe est que l'IA peut-être introduite dans les services publics à partir du moment où elle améliore les conditions de travail et l'employabilité des personnes. « On peut s'appuyer sur ses principes dans nos propres organisations plutôt que de rester comme une poule devant un couteau face aux innovations technologiques ! »

La boîte noire du travail

→ voir schéma d. / p. 9

L'organisation du travail est censée croiser un système technique et un système social, pour servir les objectifs de l'entreprise. Dans la vie, ce n'est pas aussi simple !

Dans celui-ci,

→ voir schéma e. / p. 9

on retrouve la partition entre les humains et la technique, vivant leur vie parallèle, mais l'organisation, ce sont des flèches qui partent dans tous les sens ! L'organisation du travail, ce sont des conflits de rationalité plus ou moins bien réglés. Ce qui est important, c'est de reconnaître le caractère négocié des transformations dues à la technique, et de ne pas être dupe d'un modèle de rationalisation présenté comme unique. Le numérique impose une forme de rationalité, et sa boîte noire vient cacher la boîte noire du travail : une variété de points de vue, de savoir-faire, de valeurs. Face à une « ventriloquie technologique » qui voit des entreprises se servir de supposés impératifs techniques pour imposer leur vision de l'organisation du travail, le dialogue social doit partir des réalités du travail et convenir des orientations stratégiques.

IA et enjeux artistiques

« Est-ce que l'IA permet de créer des œuvres plus originales et plus innovantes ? » À cette question, Jean-Marie Dallet répond en constatant que dès qu'une nouvelle technique apparaît, une nouvelle possibilité de représentation apparaît pour les artistes. Il donne des exemples d'œuvres génératives travaillant avec des bases de données, qu'il a conçues dans le cadre du collectif SLIDERS- lab⁵ qu'il anime avec le plasticien sonore Frédéric Curien. L'installation *Bons baisers de Royan* a été présentée au centre d'art Captures du 23 juin au 4 septembre 2023, dans le cadre de l'événement Les Mémoires de Royan. Il s'agit d'une œuvre conçue à partir d'une collection de 700 cartes postales appartenant au musée des Beaux-Arts de la ville. À partir des messages écrits sur ces

cartes, le logiciel BLOOM conçu avec l'enseignante chercheuse Anne-Gwenn Bosser, permet de générer des textes à l'infini, diffusés sur des enceintes et lus par une voix artificielle.

« Beaucoup de visiteur·ses ont pensé que de vrai·es acteur·rices lisaient de vraies cartes postales », commente-t-il, ce qui pose évidemment des questions sur la capacité « à faire croire à l'authenticité ».

→ voir image 1. / p. 8

Jean-Marie Dallet pose le rapport aux nouvelles technologies dans l'art en termes d'« automaticité » versus « plasticité » : l'automaticité définit les robots, la plasticité étant la capacité de faire intervenir le hasard, l'instinct, l'inspiration au cœur de toute création. Mais cette « plasticité » est-elle encore un monopole de l'humain ? Certains exemples vertigineux en font douter : il cite l'invention récente par IA d'un coup inédit au jeu de go, le coup 34, qui a permis à la machine de battre le joueur humain. Depuis 2014, note-t-il, les nouvelles mémoires développées par IBM se rapprochent des neurones humains par leur configuration.

→ voir image 2. / p. 8

IA et enjeux juridiques

En quoi l'IA impacte-t-elle la propriété intellectuelle et quel est le statut des œuvres générées par une IA ?

Camille Mogan rappelle que la législation française protège les auteur·rices, via le code de la propriété intellectuelle et sa définition des droits d'auteur. Pour que ces droits s'appliquent, et que l'œuvre soit protégeable, précise-t-elle, il existe un certain nombre de critères, dont le fait de porter l'empreinte de l'auteur·rice, et des choix qui lui sont propres. Par exemple, pour une photographie, celui du cadrage, de l'angle, de la posture du sujet.

Les droits d'auteur se déclinent en droits patrimoniaux – les droits financiers de l'auteur·rice sur la reproduction de l'œuvre – et en droit moral – le droit de regard de l'artiste sur toute modification de l'œuvre.

Qu'en est-il d'œuvres générées à partir de bases de données gigantesques ? En l'absence de réglementation générale, on a affaire à des jurisprudences. Deux problématiques se présentent pour les œuvres utilisant l'IA : celle de l'amont, quand elles « aspirent » des images, textes et sons. Comment les auteur·rices peuvent-ils contrôler l'utilisation éventuelle de leurs œuvres dans du génératif puisant dans des millions de sources ? Les photographes connaissent déjà bien cette problématique, avec la capacité de tout·e utilisateur·rice d'internet à pouvoir copier une image avec un simple clic. L'IA la démultiplie. La problématique de « l'aval » pose la question du droit d'auteur pour les œuvres créées par IA ou avec l'assistance par l'IA. Le droit européen et états-unien est explicite : pour des œuvres entièrement créées par intelligence artificielle, il ne reconnaît pas de droit d'auteur⁶.

Aux États-Unis, l'autrice de bandes dessinées Kris Skashtanova, qui a écrit les textes mais fait composer tous les dessins par le logiciel Midjourney pour la BD *Zarya of the Dawn*, s'est vue dénier son droit d'auteur sur les dessins par l'Office du copyright : on les considère comme produits d'une IA même s'ils ont été générés en fonction des textes originaux fournis.

Cela pose de multiples pistes de réflexions quant à la protection des travaux artistiques conçus avec l'IA ; faut-il considérer inventeur·rice de l'algorithme utilisé comme l'auteur·rice ? Rendre l'utilisateur·rice responsable des images et sons protégés qu'il·elle recycle avec l'IA dans une création ? Une voie peut-être prometteuse est la notion d'assistance, qui suppose, pour l'artiste, de montrer que s'il·elle s'appuie sur des éléments générés par IA, il·elle reste maître de leur agencement qu'il·elle est en mesure d'expliquer.

S'inspirer du sampling et du droit de citation ?

C'est surtout cette dernière intervention, sur le droit et même la notion d'auteur·rice qui suscite les débats. Des participant·es font remarquer que le droit de courte citation existe, et que copie,

recyclage et assemblage font partie de l'histoire de l'art !

D'autres rappellent que des auteurs et autrices choisissent aussi des usages libres et mettent leurs œuvres en copyleft. Il est rappelé l'existence d'un comité interministériel de l'Intelligence artificielle, installé en septembre 2023 qui a décidé de créer un groupe dédié à l'impact de l'IA sur le secteur culturel, et travaille notamment sur l'impact de l'IA sur les métiers créatifs et l'évolution du droit permettant de protéger les droits d'auteur et droits voisins tout en développant l'IA.

Ressources :

respectdudroitdauteur.fr

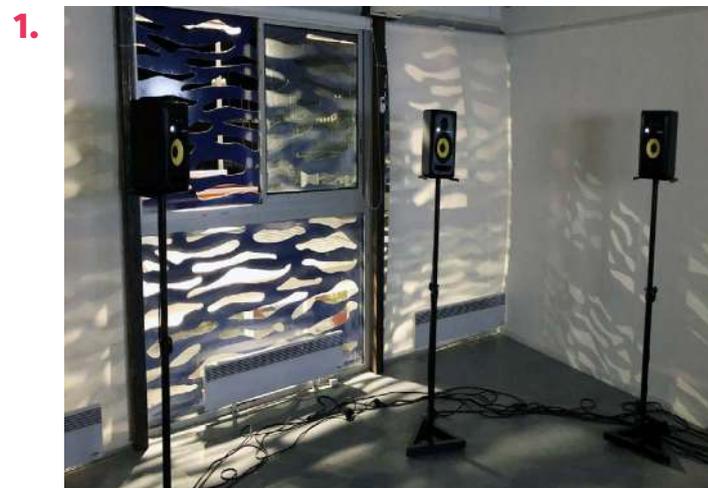
AI Act : 71 organisations issues de l'ensemble des industries culturelles demandent à la France un soutien clair au droit d'auteur et aux droits voisins.

notes

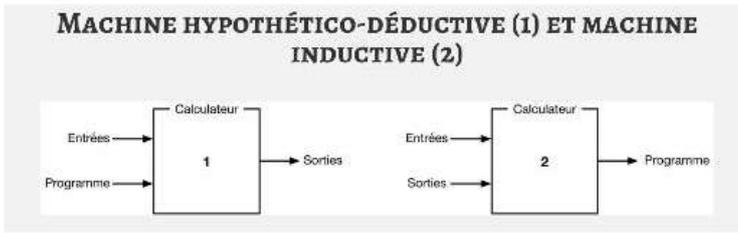
1. Mathématicien anglais pionnier de l'IA au début des années 1950.
2. [Accord-cadre européen sur la transformation numérique des entreprises signé en juin 2020](#)
3. Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics.
4. [Accord européen sur la transformation numérique des administrations d'État et fédérales](#)
5. sliderslab.com
6. Le Royaume-Uni fait exception à cet égard.

images

1. L'installation *Bons baisers de Royan* a été présentée au centre d'art Captures du 23 juin au 4 septembre 2023, dans le cadre de l'événement Les Mémoires de Royan.
2. Puce NorthPole d'IBM. Elle permet la reconnaissance d'images basée sur l'IA vingt-deux fois plus rapidement que ses concurrentes.



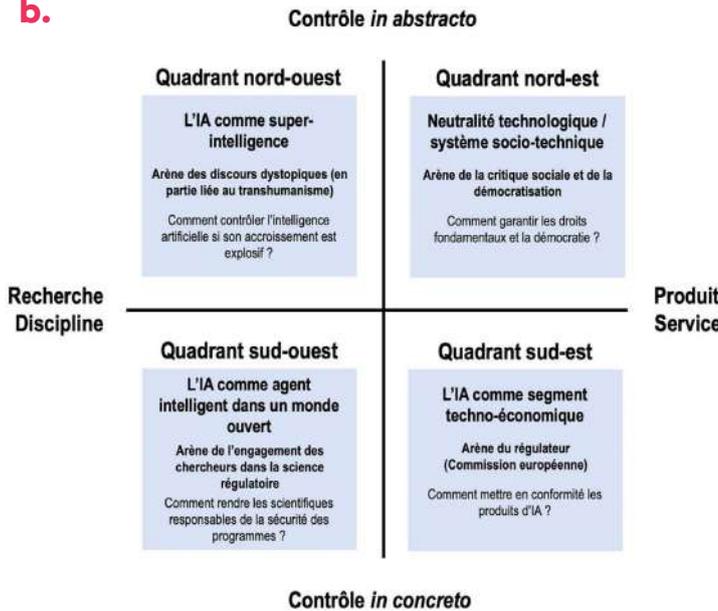
a.



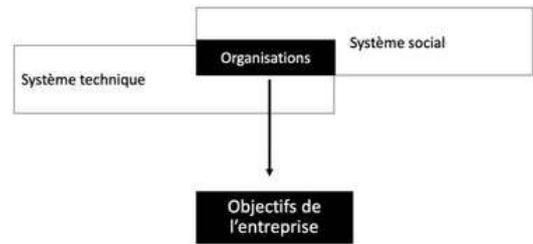
schémas

- a. Dominique Cradon, Jean-Philippe Cointet, Antoine Mazières, *La revanche des neurones*, Réseaux 2018/5 n°211
- b. Bilel Benbouzid, Yannick Meneceur, Nathalie A.Smuha, *Quatre nuances de régulation de l'intelligence artificielle*, Réseaux 2022/ 2-3, n°232-233
- c. Accord-cadre européen sur la transformation numérique des entreprises signé en juin 2020
- d. Olivier du Roy, *L'usine de l'avenir*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1992
- e. Bruno Latour, *Le prince : machines et des machinations*, in *Sociologie de la traduction*, textes fondateurs, Presses des mines, 2013

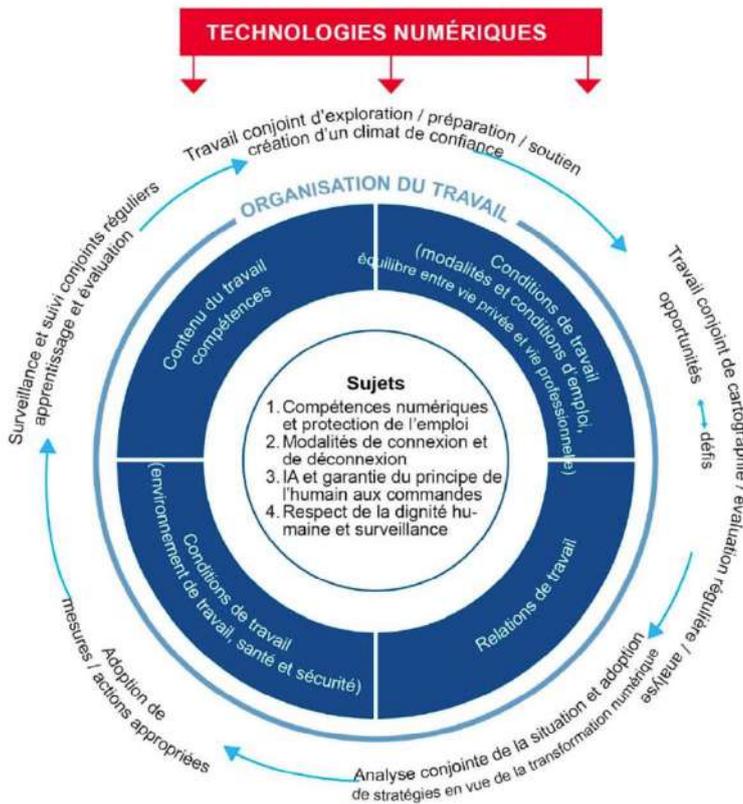
b.



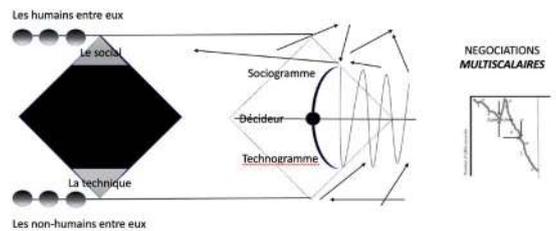
d.



c.



e.



Baisse d'attractivité des métiers culturels : comment les entreprises abordent les évolutions du rapport au travail

L'emploi culturel est en tension : les offres d'emploi y sont désormais plus nombreuses que les demandes. De nombreuses structures sont frappées par la difficulté à trouver des personnes, les postes restant vacants, les processus de recrutement à rallonge. Les raisons de cette désaffection sont nombreuses et au centre des réflexions de plusieurs réseaux et organisations dont le COREPS Nouvelle-Aquitaine.

La profession planche sur des leviers pour réenchanter l'emploi via la QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail, qui recouvre les aspects matériels (contraintes physiques), organisationnels (autonomie, temps de travail, rythme), psychosociaux (relations avec le public, les collègues, la hiérarchie) et le sentiment d'utilité du/de la salarié-e.

L'amélioration des conditions de travail peut inverser la tendance à la désaffection ? Comment aborder la QVCT au sein des structures et des réseaux, avec quelles méthodes ?

C'est l'objet de la table ronde animée par Sylvain Cousin, chargé de mission à L'A., qui dessine un état des lieux et propose des pistes de solutions, au travers des expérimentations menées par les deux intervenantes : Mathilde Coupeau pour le SMA et Chloé Rouger pour CO qui coordonne un projet financé par le FACT.

Présentation des structures intervenantes

Le SMA est un syndicat d'employeurs représentatif sur trois branches professionnelles :

- la CCNEAC (Convention collective nationale artistique et culturelle)
- la SVP (convention collective du spectacle vivant privé) et l'édition phonographique. Le syndicat regroupe des producteurs, des festivals, des salles, des labels, des radios, compte environ 600 adhérent-es et porte les valeurs de l'économie sociale et solidaire.

- CO fait partie d'un ensemble « Pôle culture et richesses humaines » basé à Bègles, qui rassemble un groupement d'employeurs, l'AGEC, une coopérative de formation, CONFER et une association de recherche / action, CO.

Cette dernière se penche sur les conditions de travail dans les secteurs culturels et de l'économie sociale et solidaire.

Le SMA et CO sont lauréats de l'appel à projets FACT (Fonds pour l'amélioration des conditions de

Intervenantes :

- Chloé Rouger – Responsable de projet Richesses humaines à CO
- Mathilde Coupeau – Directrice de Jazz à Poitiers et trésorière du Syndicat des musiques actuelles (SMA)

Animation :

- Sylvain Cousin – Chargé de mission animation délégué au dialogue social – L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine



travail) initié par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

État des lieux sur la baisse d'attractivité

La baisse d'attractivité fait l'objet d'études et de données tant qualitatives que quantitatives. L'étude *D'une crise à l'autre de L'A.*, parue en juin 2023, recueille des témoignages de 2021 sur les difficultés ressenties par les professionnel-les. En 2021, la Nouvelle-Aquitaine se classait 4^{ème} pour les régions où les tensions sur le marché de l'emploi sont les plus fortes. Entre 2020 et 2021, la filière musiques actuelles a compté 64% de départs volontaires. 65% des entreprises ont rencontré des problèmes pour recruter sur des postes administratifs et le taux de rotation des personnels est passé de 12% en 2019 à 18% en 2022, soit un taux de turn over élevé. Mathilde Coupeau constate que dans ce secteur, les postes d'administration et de direction sont frappés de manière très sensible, ce qui impacte fortement la vie des structures.

CO a mené pour sa part une étude pour le contrat de filière « musique et variétés » sur les métiers dits « stratégiques » en tension en Nouvelle-Aquitaine. L'étude a reçu environ 200 réponses, partagées entre les adhérent-es du RIM (musiques actuelles) et du réseau MUSA (musique savante). Elle montre un nombre de candidatures presque divisé par trois. Les postes administratifs, mais aussi ceux

du community management, de la transition écologique et de la direction adjointe sont très en tension.

Les raisons d'une désaffection

Pour Mathilde Coupeau, le secteur a connu une grande croissance en dix - quinze ans, et apparaissait de lui-même comme « attractif et sexy ». Mais depuis, d'autres secteurs sont apparus plus attractifs, comme le développement durable. « On porte l'étiquette de "métier passion" qui ne correspond plus à la réalité » commente-t-elle.

Un diagnostic partagé par Chloé Rouger : « La crise sanitaire a provoqué l'aspiration à un autre équilibre entre travail et vie personnelle. Les récits sur le secteur culturel faisaient rêver, désormais d'autres filières attirent parce qu'elles sont porteuses d'un véritable impact sur le réel. Susciter à nouveau du désir pour les métiers culturels passe par l'amélioration des conditions de travail.»

Les expérimentations des projets FACT

Le Pacte EMMA : Ensemble, repensons les métiers des musiques actuelles.

Le pacte EMMA, déposé par le SMA auprès du FACT, vise à accompagner vingt structures en partenariat avec l'AFDAS, Audiens, Thalie santé et le ministère de la Culture, ainsi que le PRODISS, autre syndicat des musiques actuelles.

EMMA s'adresse à des structures diverses par leur taille et leur localisation, qui pendant deux ans, travaillent avec un consultant pour interroger le sens de leur activité. L'objectif est de construire ensemble une feuille de route, de l'expérimenter et de la finaliser au vu des réussites comme des écueils. Le SMA capitalise ensuite ce travail pour fabriquer des mallettes numériques à disposition de tous ses adhérents.

« L'idée forte du projet, commente Mathilde Coupeau, est d'améliorer les conditions de vie au travail comme levier essentiel à l'attractivité du secteur. Les bénéfices symboliques des métiers culturels ne suffisent plus à

garantir l'équilibre entre rétribution – les bénéfices non monétaires en termes d'intérêt du travail, de valorisation personnelle et rémunération. »

Le projet de CO

CO est également lauréate du FACT avec un projet en cours, qui s'adresse aux structures adhérentes du groupement d'employeurs sur la base du volontariat. Huit d'entre elles participent au projet, de taille et de typologie très différentes : compagnies, réseaux, agences... Le projet est centré sur le dialogue professionnel, le management et l'organisation du travail. Chaque structure bénéficie d'un accompagnement individuel et participe également à des temps collectifs autour d'outils communs. En octobre 2024, une journée professionnelle sera organisée sur les richesses humaines et le management. Une compagnie d'arts du récit y proposera une restitution artistique du processus.

Précisant le contenu de cet accompagnement, Chloé Rouger explique que les espaces de dialogue professionnel portent sur les sujets du quotidien : « le travail prescrit, le travail réel et le travail vécu ». Le travail prescrit, c'est la fiche de poste, feuille de route du / de la salarié-e. Le travail réel s'adapte aux aléas : par exemple, faire une présentation dans une salle où le vidéoprojecteur ne fonctionne pas. Le travail vécu, c'est notre relation au travail face aux aléas : le stress provoqué par la panne de projecteur se gère différemment selon qu'on est aguerri-e ou débutant-e. L'objet du dialogue professionnel, est d'éclaircir ce qui peut redonner du pouvoir d'agir des salarié-es dans ce quotidien. Cela demande des discussions courtes et régulières, pas des séminaires ! « Nous utilisons par exemple le jeu Fiertés / frustrations : chaque employé-e vient écrire une fierté ou une frustration datant de la semaine précédente. L'objectif est de décrypter ce qui dépend d'elle ou lui, ce qui n'en dépend pas, et ce qui peut inspirer ses collègues».

Deux constats émergent de cette recherche-action, à mi-parcours :

- le travail n'était abordé comme sujet en soi dans aucune des structures participantes. Instaurer ce dialogue exige de

leur gouvernance une vraie volonté politique ;

- les cadres du secteur culturel (au sein de l'expérimentation) n'ont aucune formation de management et manquent d'outils et de savoir-faire en gestion de ressources humaines.
- la question économique est très prégnante : l'insécurité pèse sur les moyens humains. Les directions subissent une forte pression et un isolement, d'où le besoin d'échanges avec les pairs.

L'objectif du projet de CO est de réguler ce qu'on appelle les risques psychosociaux et éviter à des structures la multiplication des burn out. D'où l'importance de créer un espace où les salarié-es peuvent dire : « ça ne va pas, parce que j'ai quatre projets à gérer en même temps » et réfléchir collectivement au fait que lancer ces projets simultanément n'est peut-être pas indispensable à la survie de la structure, précise Chloé Rouger.

L'exemple de Jazz à Poitiers

Jazz à Poitiers a précisément mené un travail sur les conditions sociales de ses cinq salarié-es.

« Cela a un coût, commente Mathilde Coupeau : nous n'avons plus de budget artistique ! Donc, on annule notre saison et notre festival et on maintient quatre temps forts dans l'année. C'est aussi une interpellation politique sur les moyens nécessaires aux labels pour répondre à leur cahier des charges. Cette restriction de l'activité est une source d'inquiétudes pour les salarié-es et pour les artistes. La première réponse, c'est beaucoup de transparence progressive : il faut associer l'équipe aux prises de décision.

Au delà de la charge de travail, il faut poser la question du bien-être : c'est un dialogue que nous essayons de mener au moins une fois par an, et que nous complétons par des points réguliers sur la manière dont les gens ont pu vivre un événement passé. Ça permet de régler très vite des situations qui semblent être un détail mais peuvent devenir très lourdes pour les salarié-es. Par exemple, les jours de concert, quand ils ont fini leur balance, les artistes ont souvent comme seul interlocuteur le régisseur confronté à une multitude de questions qui ne sont pas de sa responsabilité.

Avoir verbalisé ce problème a permis de trouver une solution : l'après-midi avant le concert, le programmateur délocalise son bureau dans la salle et peut répondre aux artistes. Cela a totalement changé la qualité de vie du régisseur sur les concerts. » Jazz à Poitiers a proposé également aux salarié-es une gestion libre de leur emploi du temps : « L'un des principes fondateurs de nos métiers, c'est l'irrégularité. Cela a des incidences sur la vie privée. J'ai eu l'idée de considérer cette irrégularité comme une force. Les salarié-es sont libres de leur temps et ont l'autorisation de prendre des heures non rémunérées sans avoir à les justifier : l'envie de prendre un café est tout aussi légitime que le rendez-vous chez l'ophtalmo ! C'est un levier d'attractivité important du travail. », conclut Mathilde Coupeau.

réactions et questions

Les constats des intervenant-es sont largement partagés, notamment dans le peu d'attractivité des postes de direction ou d'administration.

« Il y a un vrai manque d'attrait, souvent lié à un problème de directions maltraitantes, dans les lieux labellisés, parce que les gens sont seuls, sous tension et non formés », note Marion Ecalle (directrice de structure).

Claire Guillemain, consultante, confirme l'isolement des directions : « Cela interroge la responsabilité des tutelles en charge des recrutements dans les lieux labellisés : quelles questions on pose, pour en finir avec la toxicité de certaines formes de management ? Rendre attractif un travail, c'est aussi valoriser son contenu, ce que ne font pas beaucoup les fiches de poste d'administration. »

« Dans beaucoup de lieux et compagnies, on est aussi face à la problématique de la jeune femme administratrice et du vieux mâle programmateur », note Samuel Suire, chargé de diffusion de la Compagnie La Chaloupe à Niort, qui déplore le manque de reconnaissance des métiers administratifs, considérés comme « au service » de l'artiste.

« Un manque de reconnaissance aggrave la remise en question de l'utilité des professions culturelles lors de la pandémie, note Patricia Oudin, cheffe de projet à la direction Culture et Patrimoine de la Région. Ce n'était pas si anecdotique de les définir comme "non nécessaires" et cela a marqué beaucoup de personnes. »

Les solutions ? Pour plusieurs participant-es, elles passent par l'entraide et l'accompagnement, notamment des réseaux et organisations. Mais au delà, retrouver de l'attractivité passe par la question du sens de l'action que l'on mène.

Utiliser le « Pourquoi on fait les choses ? » est un outil d'aide à la décision qui recentre les débats en réunion d'équipe et renforce les liens, conclut Mathilde Coupeau.

De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?

Le constat, attesté par de multiples rapports, est accablant : le sexisme ne recule pas en France et n'épargne pas les milieux culturels. Depuis les premiers chiffres de l'inégalité femmes / hommes dans les milieux de la culture recensés par Reine Prat en 2006, certains progrès ont pu être constatés dans les nominations à la tête des institutions, mais ils sont fragiles et réversibles.

Quels sont les freins à l'égalité femmes / hommes dans la culture et quelles initiatives permettent de lutter contre les discriminations persistantes ? Ce fut l'objet d'une table ronde lors du Forum Entreprendre dans la Culture, illustrative du problème car le nombre de participantes (une cinquantaine) y écrasait celui des participants masculins au nombre de trois.

Les constats

État des lieux en quelques chiffres

Stella Morin donne quelques exemples parlants d'un panorama chiffré : les femmes restent au cœur d'inégalités professionnelles. Cela se traduit

par une disparité dans les aides distribuées aux compagnies de spectacle vivant : les équipes dirigées par des femmes représentaient 16% des structures subventionnées par la DRAC en 2019, 35% de celles subventionnées par la Région. Dans le secteur du livre, le montant des aides est

Intervenantes :

- Héléne Harvent – Chargée de mission-ARACT Nouvelle-Aquitaine
- Mathy Mendy – Coordinatrice de la bible 50/50 et du programme de mentorat – Collectif 50/50
- Héléne Larouturrou – Directrice générale du Programme MEWEM
- Reine Prat – Haute fonctionnaire honoraire du ministère de la Culture, autrice de l'ouvrage *Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture*, (éd. Rue de l'échiquier, 2021.), agrégée de lettres et autrice de deux rapports ministériels sur l'égalité femmes / hommes dans la culture.

Animatrices :

- Mathilde Barron – Responsable du Pôle Accompagnement – L'A.
- Stella Morin – Chargée d'études – L'A.



inférieur d'environ 15% pour les autrices.

À la direction des institutions labellisées, on compte 33% de femmes en Nouvelle-Aquitaine. Les statistiques de l'emploi dans le secteur culturel ne sont pas le seul indicateur du sexisme. 131 victimes de viols ont été recensées dans les établissements d'enseignement supérieur Culture, dont 93% de femmes².

À ces chiffres, Reine Prat en ajoute d'autres, qui montrent qu'au niveau national, des embellies peuvent être très vite suivies de régression. Si on compte aujourd'hui 42% de directrices à la tête des centres dramatiques nationaux, les centres

chorégraphiques ont vu leurs directrices disparaître : elles ne sont plus que 8%.

Au-delà des chiffres

Ces seuls pourcentages, précise Reine Prat, ne prennent pas la dimension qualitative des postes occupés. Les femmes sont souvent nommées à la tête d'institutions aux plateaux et aux moyens plus modestes. Là où souvent les directeurs d'institutions ont des adjointes, elles assurent leurs missions seules, pour des salaires inférieurs, et souvent ne vont pas au bout de leur mandat. Reine Prat fait un autre constat accablant : sur les directrices de CDN sortantes, aucune n'a été reconduite à la tête d'une institution. L'ancienne directrice du CNSAD (Conservatoire National supérieur d'art dramatique) est désormais au chômage, et celle du TNBA (Théâtre National Bordeaux-Aquitaine) a estimé à la fin de son mandat qu'elle n'avait plus les moyens d'assurer ses missions de service public.

Les chiffres sont utiles, mais posent aussi la question de qui les élabore et qui les institutionnalise, conclut Reine Prat, qui dénonce une politique trop souvent réduite à l'affichage en matière d'égalité femmes / hommes. Le plus souvent, ce sont les associations et organisations qui effectuent bénévolement ce travail de statistiques qui relève de la responsabilité des collectivités publiques, déplore-t-elle. Elle cite le récent rapport de la Cour des comptes³ sur la politique de lutte contre les inégalités qui dénonce un manque de moyens et de volonté politique.

De plus, estime Reine Prat, les chiffres sur les inégalités femmes / hommes sont parfois mis en avant pour ne pas comptabiliser d'autres formes de discriminations sur les minorités et poser la question de la représentation sur les scènes théâtrales et cinématographiques, la loi française interdisant les statistiques ethniques.

Les freins aux carrières des femmes

La discrimination invisible

Hélène Harvent emboîte le pas

à Reine Prat sur la nécessité de compléter les statistiques : l'exigence de parité ne prend pas en compte la discrimination indirecte, inconsciente et invisible. Elle doit être complétée par l'égalité des possibilités d'exercer un même poste dans des conditions égales au cours de l'ensemble de sa vie, et donc par la prise en compte de l'inégalité des vies au travail. Cela suppose d'interroger les comportements, depuis les procédures de recrutement jusqu'au mentorat dans les entreprises. Et l'intégration par les femmes elles-mêmes de méta stéréotypes (« ce que nous pensons que l'autre pense de nous ») qui incitent nombre de femmes à minimiser leurs capacités, et de ce fait, à perdre en performances. C'est ce que l'on nomme l'effet Golem : répondre aux attentes négatives qui sont projetées sur soi.

On cite souvent l'expression « plafond de verre » pour décrire les difficultés des femmes à accéder aux plus hautes responsabilités. Il faut aussi compter le « plancher de verre », indicatif de la tendance à une mobilité professionnelle horizontale et sans progression ; les « parois de verre » qui enferment les femmes dans des services moins stratégiques ; la « falaise de verre » qui met en danger les dirigeantes. Ajoutons à ces exemples le « plancher collant » empêchant les carrières de décoller et le « labyrinthe » qui complexifie l'accès aux informations.

Les processus à l'œuvre

Qui rédige les fiches de postes ? Quelle est la composition des directions de ressources humaines ? Selon quels critères, et par qui, sont menés les entretiens de recrutement ? Comment se déroulent les processus d'intégration ? Poser ces questions met déjà en lumière les processus de discrimination à l'œuvre. Le critère de disponibilité, par exemple, pénalise les femmes en raison de leur potentielle maternité en France, où le présentisme, limité dans d'autres pays, est encore considéré comme preuve de performance professionnelle. Beaucoup de femmes qui réussissent leur carrière optent pour les normes masculines, note Hélène Harvent, et sacrifient leur vie personnelle.

Et, comme le précisent des intervenantes et des participantes, être une femme dirigeante n'induit pas un comportement différent de ceux des hommes aux postes de direction.

Les leviers

La responsabilité des employeur-euses

Hélène Harvent part d'un constat qui devrait relever de l'évidence : il est de la responsabilité de l'employeur-euse d'assurer les moyens de faire du bon travail, et pour cela, d'adapter le travail aux individus. Déconstruire les processus de discrimination exige de revoir les processus de prises de décision et les critères de promotion des salarié-es. Cela passe par une formation en amont des manager-euses et dirigeant-es. C'est la condition, insiste-t-elle, pour obtenir des conditions de travail qui renforcent le pouvoir d'agir, et par là la qualité du travail. Et c'est aussi une exigence de santé publique : on constate plus d'usure professionnelle et de soucis de santé mentale chez les femmes, qui de ce fait sont plus souvent placardisées. Il faut rappeler à cet égard que le code du travail prévoit des outils pour lutter contre les outrages sexistes et sexuels.

Le Collectif 50/50 : l'égalité sur le terrain

Mathy Mendy présente l'action du Collectif 50/50, « action tank » basé à Paris, et qui a pour objectif l'égalité, la parité, et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel. Elle-même est chargée de projet pour la Bible 50/50 et responsable du programme de mentorat. Sa mission est d'accompagner de nouvelles générations dans l'audiovisuel, où le constat ne diffère pas de celui d'autres secteurs : un déficit général de parité et de diversité, chez les professionnel-les et dans les représentations.

C'est un milieu où il y a peu d'élues, où la cooptation passent souvent par l'appartenance à des réseaux déjà reconnus et l'adoption de codes. De nouvelles écoles ont émergé ces dernières années, mais des structures associatives telles que Mille Visages, créée par Houda Benyamina, réalisatrices du film

Divines sont aujourd'hui précarisées. Mathy Mendy rappelle que 52% de jeunes femmes sortent des écoles de cinéma, mais que seules 25% d'entre elles réalisent des films. Pour quelles raisons ?

Selon Mathy Mendy, il s'agit de « trappes où elles tombent » en raison de leur appartenance sociogéographique, voire de leur apparence.

Le mentorat proposé par le Collectif 50/50 vise à accompagner de jeunes porteur-euses de projets par des professionnel-les chevronné-es qui leurs dispensent des conseils personnalisés : un accompagnement pratique et une compréhension de chaque métier. Le programme s'adresse à des jeunes de 18 à 35 ans, réparti-es sur tout le territoire national, et pour 40% d'entre eux et elles, habitant-es de quartiers prioritaires.

« Il nous reste du travail à faire sur le biais de l'information, pour attirer d'autres profils qui ne viennent pas à nous spontanément », note Mathy Mendy. Mais en 2023, le Collectif 50/50 a pu accompagner des jeunes dans la connaissance de dix-neuf métiers différents. 90% des jeunes concerné-es par cet accompagnement poursuivent leur parcours dans la profession cinématographique et audiovisuelle.

MEWEM : un réseau d'entraide dans la musique

Dirigé par Hélène Larrourou, Mewem mène un travail comparable à celui du Collectif 50/50 dans le milieu de la musique. Ce réseau fondé en 2018 par la FÉLIN (Fédération nationale des labels et distributeurs indépendants), est le premier programme de mentorat destiné aux entrepreneur-euses de l'industrie musicale en France et veut encourager les femmes et minorités de genre à s'affirmer dans ce secteur.

Les chiffres de l'emploi féminin s'effondrent aux postes à responsabilité dans le secteur musical : en 2018, elles étaient moins de 12% à la tête d'un établissement ! MEWEM s'est adressé aux entrepreneuses parce qu'elles font face à des freins systématiques : le manque d'accès aux réseaux, le sous-financement – qui va de pair avec une sous-demande – et un manque de role models (représentations inspirantes).

Le mentorat proposé par MEWEM fonctionne en binôme : une mentore accompagne pendant six mois une mentorée. L'organisation met aussi en place des workshops sur les projets, autour de questions telles que « Comment je négocie un contrat ? Combien je demande ? » En tout, MEWEM a constitué en France un réseau d'entraide de 150 professionnelles à la disposition les unes des autres, et qui proposent également des séminaires ou ateliers à l'intention des anciennes mentorées.

Deux autres leviers à activer

Il est des leviers pratiques, rapidement opérationnels et d'autres symboliques, mais pas moins efficaces pour autant. Reine Prat propose d'en activer deux : la réécriture de l'histoire et le réveil de la langue française. La langue, rappelle-t-elle, est une arme de domination, au point que les forces conservatrices en sont à vouloir une loi pour interdire sa démasculinisation ! Ce qui nous apparaît aujourd'hui comme des règles immuables, comme l'accord au masculin, ne sont que des conventions relativement récentes et fixées par l'Académie au XVI^{ème} siècle. Se réapproprié une langue qui risque de devenir morte en se figeant, c'est aussi libérer le quotidien. C'est aussi braver un interdit à une époque où les attaques contre les institutions culturelles se multiplient, et où la loi de 2016 sur la liberté de création et de diffusion ne protège plus les artistes et programmeur-ices contre les velléités de censure de certain-es élu-es. Réécrire l'histoire, c'est tout simplement mettre en lumière des siècles de créations féminines occultées par le mythe du « génie », et opposer au patrimoine dominant des journées du Matrimoine partout !

notes

1. Étude globale sur l'égalité des femmes et des hommes dans la culture en Nouvelle-Aquitaine
2. Retrouvez l'intégralité des chiffres clés rassemblés par L.A.
3. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État – ccomptes.fr



Construire ou rénover une salle de spectacle : prise en compte des enjeux écologiques et de coopération

Intervenants :

- Julien Cœurdevey – Directeur – 180° Ingénierie
- Christophe Escuriol – Facilitateur – Le Clos
- Mathieu Gilles – Coprésident, cofondateur, bénévole – La Bigaille

Animatrices :

- Patricia Clavier – Assistante chef de projet pôle lieux scéniques – APMAC
- Marie-Lise Hébert – Chargée du développement de L'A. au sud Nouvelle-Aquitaine – L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine



Construire ou rénover un lieu culturel à l'heure de l'anthropocène, du réchauffement climatique, de l'inflation des coûts des énergies fossiles, de l'exposition grandissante aux risques naturels : comment s'y prendre ?

L'ambition de cette table ronde ne s'arrête pas à la seule conception architecturale et aux choix des matériaux. Les 3 témoignages proposés montrent que l'approche est systémique au sens où elle prend en compte les dimensions économique, sociale, professionnelle et citoyenne des projets. Une construction ou une rénovation pourrait être absolument exemplaire sur le plan environnemental mais elle pourrait être malgré tout « hors sol », c'est-à-dire imposée dans le paysage et l'écosystème local.

Les projets présentés sont des projets incarnés par des femmes et des hommes, par des associations, des artisans, des entreprises, des élu·es. Ils résultent d'un processus de réflexion collective, de partage des besoins, de définition des moyens, d'accords sur les enjeux. Ils sont le fruit d'une coopération qui les ancrent dans une réalité territoriale.

Cette dimension nous apparaît comme une condition utile pour garantir la « durabilité » des projets et assurer la bonne adéquation de la future salle aux besoins de la collectivité. La construction d'un projet culturel et de la salle associée



est une aventure humaine qu'il s'agit de piloter, d'organiser, d'animer. Pour évoquer tout cela, nous avons sollicité des porteurs de projet (Mathieu Gilles – La Bigaille / Christophe Escuriol, Le Clos) et un homme de l'art (Julien Cœurdevey).

Les projets qui ont été évoqués sont celui déjà réalisé à Marennes, intitulé La Bigaille, et le projet en cours de réalisation, Le Clos, basé sur l'agglomération de Rochefort Océan.

Julien Cœurdevey est ingénieur, spécialisé dans la construction durable, créateur et gérant d'un bureau d'étude, 180° ingénierie, installé depuis une dizaine d'années à Bordeaux. Ce bureau d'étude travaille notamment avec des architectes sur des appels d'offre. La Bigaille est une salle de spectacle installée dans une ancienne caserne de pompiers sur la commune de Marennes (17). La réhabilitation de cette caserne a nécessité la construction d'un mur en paille, réalisé en auto-construction par les bénévoles de l'association porteuse du projet de salle de spectacle. Mathieu Gilles, bénévole,

membre actuel du CA (Conseil d'Administration), nous a présenté l'histoire de cette réhabilitation. Aujourd'hui, La Bigaille est une salle de diffusion de concert de 190 personnes qui propose une programmation 3 week-ends par mois et ouvre systématiquement les vendredis soirs à partir de 19h pour proposer un endroit où se retrouver à Marenes. Toute l'activité de La Bigaille est portée par des bénévoles, l'association est collégiale, le CA est composé de 13 à 18 membres renouvelés systématiquement tous les 3 ans. Cela pose des questions de transmission, d'énergie. Mathieu rappelle l'une des phrases fétiches de La Bigaille « nul-le n'est indispensable ». Lorsque les bénévoles ont lancé le projet d'auto-construction en paille, il y avait beaucoup de réticences. Il a fallu convaincre aussi les riverain-es, la police municipale. D'après Mathieu (membre co-fondateur de La Bigaille en 2011), c'est l'énergie du collectif qui a permis au projet de voir le jour. De plus, ils et elles étaient plusieurs à pouvoir apporter des connaissances concrètes pour faire avancer le projet : les financements européens, des connaissances en construction écologique, etc. Aujourd'hui, on note que la paille présente de très grandes vertus acoustiques (aucune nuisance sonore) et thermiques (3 jours de chauffage par an seulement).

Christophe Escuriol, facilitateur du tiers-lieu Le Clos nous a expliqué le projet de réhabilitation du lieu. Le Clos est une association qui a la particularité d'intégrer la Communauté d'Agglomération Rochefort Océan dans sa gouvernance. C'est une place fondamentale pour l'association, qui n'avait pas conscience de cette particularité au démarrage. Actuellement, l'association occupe les locaux en « mode dégradé » et utilise les bâtiments tels qu'ils sont dans la perspective de la réhabilitation. Malheureusement, le projet rencontre des difficultés qui lui font prendre du retard. Le Clos représente 2000m² de bâti. Il faut prendre en compte plusieurs contraintes, tout d'abord le PSMV (plan de sauvegarde et de mise en valeur) de Rochefort ainsi que la zone inondable qui

concerne une partie des bâtiments. Aujourd'hui, il s'agit de maintenir le bâti et de tendre vers un projet écoresponsable.

Lorsqu'ils sont interrogés sur la durabilité des projets, tous s'accordent sur le fait que l'implication des usager-es, habitant-es, bénéficiaires est nécessaire dès le démarrage du projet. Pour Julien Cœurdevey, dès le moment de la programmation il faut s'autoriser le plus possible à rêver. Christophe Escuriol complète en disant qu'il faut aussi penser le projet au-delà de soi, au-delà d'aujourd'hui. Les porteur-es de projet du Clos ne sont pas les mêmes qu'au début, ce ne seront peut-être pas les mêmes lorsque le bâtiment sera réhabilité, il faut rêver plus loin. Julien insiste sur l'importance de la qualité de dialogue entre les différentes parties prenantes d'une construction (ou réhabilitation) pour tendre vers ces rêves.

Julien pose la question de l'intérêt de faire un pas de côté, d'explorer des filières constructives traditionnelles (et non conventionnelles). Il rappelle que la construction de bâtiment émet énormément de GES (gaz à effet de serre), aussi bien en terme de consommation d'énergie que de production de déchets. Selon lui, il est essentiel de redonner le goût, la saveur aux programmations et de ressusciter des savoir-faire, utiliser des matériaux locaux. Il fait le pari que l'on peut réussir à produire des projets qui ont plus de sens dans le respect du vivant, de la planète. Aujourd'hui, Julien fait partie à titre bénévole du « Mouvement pour une frugalité heureuse et créative ». Ce mouvement a été initié à l'occasion de la rédaction du manifeste du même nom, lancé le 18 janvier 2018 par Dominique Gauzin-Müller (architecte-chercheur), Alain Bornarel (ingénieur) et Philippe Madec (architecte et urbaniste). Les bénévoles de ce mouvement se réunissent régulièrement pour s'organiser afin de sensibiliser le politique aux enjeux et aux solutions possibles. Il est possible de s'inspirer de l'architecture vernaculaire,

l'être humain sait vivre dans un lieu où il fait jusqu'à 50°. Il faut s'appuyer sur les connaissances traditionnelles et l'utilisation de matériaux traditionnels (par exemple la terre crue, la paille, etc.). Il faut aussi solliciter le vent, le soleil, la voûte céleste lorsqu'on en a besoin et inversement, savoir s'en détourner lorsqu'on n'en veut pas. Julien constate aussi que plus la construction est frugale et « low tech », plus la prise en main du bâtiment est facile et rendue autonome pour les bénéficiaires.

Pour aller plus loin :

consulter le [Mémo-ressources pour Construire ou rénover une salle de spectacle sur le site de L'A.](#) 

Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution

Qu'attend-on d'une résidence d'artistes ? Comment le travail des artistes peut-il se déployer dans ce qu'on appelle résidence ? Comment faire en sorte que les résidences des lieux ou les conditions sociales et de travail respectent au mieux les artistes et les acteur-rices et actrices culturelles ? Les intervenant-es et participant-es de l'atelier ont esquissé des réponses à ces questions, en partant d'une inspirante diversité d'expériences.

Qu'est-ce qu'une résidence ?
Une définition possible est un « espace / temps du travail de l'artiste au cours duquel il-elle reçoit une rémunération et/ou est accompagné-e ».

À partir de cette définition, les modalités de résidence se déclinent de manière très multiples : résidences de recherche, résidences de territoire, résidences de production d'œuvres, etc. Quel cadre de travail commun offrent-elles dans un parcours d'artistes ? Comment les structures organisatrices de résidences peuvent-elles accompagner chaque artiste dans sa singularité ? Chaque intervenante a alors pu décrire ses pratiques et les modalités de résidence dans la structure qu'elle anime.

Carte d'identité et modes d'accueil des structures participantes

Dirigée par Aurore Claverie, La Métive, lieu d'accueil pluridisciplinaire, est installée dans un ancien moulin dans la Creuse, en milieu rural. Le lieu se place sous le signe de la pluralité : celui des disciplines artistiques, mais aussi celui des modes d'accueil et d'accompagnement des artistes. Il s'agit d'abord d'un lieu de recherche, sans obligation de production ni de monstration,

où les artistes sont invité-es à prendre le temps de la rencontre avec les lieux et les personnes, permanentes ou de passage. Animée par des convictions politiques, la Métive se veut engagée dans la mise en œuvre des droits culturels et défend des positions féministes et décoloniales. Les artistes accueilli-es y disposent d'un logement, d'un lieu de travail et perçoivent une bourse de recherche. Implanté à Vindelle en Charente, le lieu Les Modillons reçoit en

Intervenant-es :

- Aurore Claverie – Directrice de La Métive / membre du réseau national Art en résidence et du réseau Astre
- Laura Bongio – Co-responsable – agence Sens commun
- Antoine Augeard – Chargé d'études à L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine
- Catherine Mallet – Fondatrice – Les Modillons
- Lou Andrea Lassale-Vilaroya – Artiste

Animation :

- Cécile Villiers – Directrice du réseau Astre
- Oriane Zugmeyer – Chargée de projets artistiques et culturels – FRAC Poitou-Charentes



résidence un-e artiste plasticien-ne par an, autour d'une thématique essentielle pour ses fondateurs et fondatrices : la transition écologique. Le lieu se veut exemplaire en la matière et incite ses résident-es aux écogestes. Les artistes y bénéficient d'un hébergement, avec espace de travail, d'une bourse de création, de lieux d'exposition et d'un accompagnement. Les Modillons sont une entreprise à économie mixte : parallèlement aux accueils d'artistes, le lieu pratique la location d'espace pour des activités professionnelles. Sens commun n'est pas un lieu de résidence, mais une structure de production et de projets en arts plastiques et visuels. Elle propose

aux artistes un accompagnement à tous les stades de leurs projets. Elle initie par ailleurs des projets artistiques participatifs notamment en direction d'organismes sociaux et médicaux sociaux.

Une cartographie contrastée

Chargé d'études à L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, Antoine Augeard rappelle que l'agence a mené un travail d'inventaire des résidences proposées dans la région, toutes disciplines confondues. Le questionnaire a vu 172 réponses et a montré une telle diversité de dispositifs qu'il lui semble difficile d'utiliser le terme générique de résidence et donc l'agence préfère parler de « lieu de travail artistique ». L'inventaire est en ligne¹ dans l'annuaire artistique et culturel de Nouvelle-Aquitaine développé par L'A.

Quelques chiffres permettent d'esquisser le paysage des lieux de résidence, et leur économie souvent fragile. 65% d'entre eux sont structurés en associations ; 22% sont gérés par des collectivités et 10% par des sociétés. Seuls 66% des lieux sont ouverts toute l'année. Certains ferment en hiver, notamment en raison des coûts de chauffage. Sur 172 lieux, 18% demandent un paiement aux artistes pour venir en résidence. 71% accueillent gratuitement avec mise à disposition de matériel et 63% offrent un hébergement sur place. Seuls un tiers d'entre eux prennent en charge les repas et 60% ne proposent aucun forfait pour les déplacements.

Quelles conditions pour les artistes ?

Ce paysage est assez éloigné du référentiel idéal mis en place par le réseau Arts en résidence, qui exige de ses adhérent-es l'existence d'une bourse de création pour les artistes résident-es. Aurore Claverie se réfère à un chantier récent sur la rémunération des artistes. Une fiche pratique incite les structures d'accueil à se référer à la valeur

mensuelle du SMIC CDD brut chargé, soit 1 838€ en septembre 2023. Cette rémunération ne prend pas en compte d'autres activités que celles de recherche et créations, telles que l'animation d'atelier ou la présentation d'œuvres.

« Mais c'est un idéal que nous ne parvenons pas à atteindre, ne percevant aucun soutien pour les résidences de plasticien-nes », souligne Aurore Claverie.

La précarité économique conditionne bien évidemment l'accueil. Alors que Les Modillons souhaitent privilégier les résidences de recherche et création au long cours et ralentir un rythme effréné de production, leurs partenaires institutionnels mettent l'accent sur la diffusion.

Arts en résidence a ouvert un autre chantier, portant sur le respect de la vie privée des artistes, afin que le fait d'avoir de jeunes enfants ne soit plus pénalisant. Une fiche ressources² recense un ensemble de préconisations sur l'adresse aux artistes, l'administratif, la logistique, que les structures soient en mesure d'accueillir les familles ou non.

Témoignage d'artiste et commentaires

Lou Andrea Lassale-Vilaroya, artiste plasticienne vivant entre Caylus (82) et Bordeaux témoigne de son vécu dans différentes résidences, dont l'une au long cours avec Sens commun.

« J'ai vécu les contraintes de plusieurs résidences : beaucoup exigeaient une présence sur le lieu, d'y produire un projet et une exposition, sans toujours offrir de logement et avec des rémunérations assez basses. Je souhaitais initier une réflexion sur un territoire, mais obtenir des budgets pour cela exige que l'on réponde aux attentes des structures. En 2020, j'ai rencontré l'agence Sens commun, avec laquelle nous avons initié un projet en duo avec un artiste vidéaste, et en partenariat avec une structure médico-sociale, qui a abouti à une phase d'accompagnement à la production deux ans plus tard. J'ai apprécié de pouvoir travailler dans un temps long et avec des conditions claires : le projet était vraiment en coconstruction dans des discussions ouvertes et les conditions de rémunérations claires, avec deux bourses séparant

nettement les axes création et médiation ».

Mère de jumeaux, elle souligne que la difficulté de venir en résidence avec sa famille tend à séparer les artistes de la société, et s'interroge sur la possibilité de mener une résidence de territoire à partir de son domicile.

Le temps long, le dialogue et la coconstruction, la séparation entre recherche, création, production et éventuelles restitutions font l'objet de consensus entre les intervenant-es pour définir les bonnes conditions d'une résidence. « Il faut faire attention au vivant ou à la vivante qui se trouve face à nous, remettre la question de la rencontre au cœur », souligne Aurore Claverie.

Précarité versus joie au travail

La résidence est affaire de désir : plusieurs participant-es soulignent soit l'envie de créer un lieu, soit pour les artistes, l'envie de trouver des résidences et la difficulté à se repérer dans une offre qui fonctionne rarement par appel à projets. Antoine Augeard rappelle l'existence d'outils, dont le guide d'ALCA sur les résidences d'écriture dont plusieurs pratiquent un accueil pluridisciplinaire.

Les intervenantes soulignent que la précarité des artistes rencontre celles de leurs structures : Les Modillons proposent une bourse financée par la Drac³ mais n'ont pas de subvention pour le fonctionnement du lieu de résidence. La Métive a démarré avec un quart de poste salarié, et Sens commun peine aussi à rémunérer ses responsables. De plus, tient à préciser Aurore Claverie, à cette précarité économique s'ajoute une défiance politique, qui a vu douze associations sur quinze perdre leurs subventions sur le plateau de Millevaches et lors du festival Les Sororales, l'intervention de l'élue féministe et écologiste Alice Coffin s'est vue ouvertement critiquée par la préfète.

Sur fond de précarité menaçante, la question qui se pose est « Comment faire pour garder la joie ? » conclut Catherine Mallet.

notes

1. Les lieux de travail artistique et résidence en Nouvelle-Aquitaine – la-nouvelleaquitaine.fr 
2. Fiche-ressource – Pour une meilleure prise en compte de la vie familiale des résident.es – artsenresidence.fr 
3. Direction régionale des affaires culturelles



À quoi sert le dialogue social dans la culture ?

Le dialogue social en France est porteur d'imaginaire à la fois positif et négatif : tout le monde prétend y aspirer, tout en s'effrayant de sa complexité face à l'enchevêtrement des règles régissant les accords professionnels. L'objet de la table ronde est d'aider les structures culturelles à trouver outils et interlocuteur-rices pour résoudre les difficultés qu'elles rencontrent à leur échelle.

Sylvain Cousin – qui lui-même anime un espace de dialogue social, le COREPS Nouvelle-Aquitaine – invite à une mise en perspective, depuis le panorama le plus large du dialogue social en France jusqu'aux problématiques très spécifiques aux professions du spectacle.

Le dialogue social à l'échelle nationale : quelques chiffres

François Mistrot, de la DREETS Nouvelle-Aquitaine, précise qu'il n'existe pas de définition légale du « dialogue social » qui repose sur deux piliers essentiels :

- la représentation des partenaires qui vont être amené-es à négocier
- la négociation et les accords collectifs.

La représentation

De manière générale, la représentation du personnel se fait entre organisations d'employeur-euses et organisations de salarié-es. Dans le champ culturel, où les régimes ou statuts sont un peu différents – intermittent-es, indépendant-es – cela peut nécessiter une adaptation. Trois organisations patronales et cinq organisations syndicales se partagent la représentation des salarié-es et employeur-euses pour les accords collectifs au niveau national ; une diversité liée aux singularités de l'histoire sociale



Intervenant-es :

- François Mistrot – DREETS Nouvelle-Aquitaine
- Claire Serre-Combe – Déléguée générale du SYNPTAC-CGT
- Claire Guillemain – Consultante en management et en stratégie, ancienne directrice générale de Thalie Santé
- Benoît Sitzia – Directeur de l'ensemble Ars Nova, représentant du PROFEDIM en Nouvelle-Aquitaine

Animation :

- Sylvain Cousin – Chargé de mission animation délégué au dialogue social à L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine.



en France. Autre spécificité nationale, le faible taux de salarié-es syndiqué-es, 11% contre 23% dans l'Union européenne. Les élections professionnelles voient un taux de participation minimal (5% dans les TPE) ! Seules 40% des entreprises ont un CSE. Mais si elle est faible numériquement, la représentation des salarié-es et employeur-euses joue un rôle important dans les structures de négociation sociale, au niveau national et régional (assurance chômage, retraites, COREPS). La France connaît donc une situation paradoxale, avec une faible représentation numérique des salarié-es et employeur-euses, qui pèse toutefois fortement dans un pays où la protection sociale représente 1/3 du PIB.

La négociation collective

Le droit social en France a la complexité de conjuguer un socle légal à une série de strates négociées à différents niveaux : accords de branches et accords d'entreprise. Les accords signés au niveau national se complètent aujourd'hui de 1 000 accords de branche et 80 000 accords d'entreprise négociés par an. On en compte 10 000 pour la seule Nouvelle-Aquitaine dont 100 à 150 pour les métiers de la culture. Un paysage qui n'a cessé de se complexifier notamment parce que dans l'esprit du grand public, un accord de branche ou d'entreprise apporte des droits sociaux plus importants que les accords collectifs au niveau national – ce qui n'est pas forcément le cas ! précise François Mistrot. Il perçoit une évolution

sociétale : la notion de travail n'est plus forcément centrale dans la vie de chacun·e et cela vient percuter la capacité à dialoguer.

Le SYNPTAC-CGT : une très longue histoire

Claire Serre-Combe présente ensuite la place singulière du SYNPTAC dans l'histoire de la CGT.

Le Synptac couvre trois secteurs d'activités :

- les entreprises artistiques et culturelles du spectacle vivant public rassemblées dans la CNEAC
- les entreprises du secteur privé du spectacle vivant
- les prestations techniques au service du spectacle vivant.

C'est un syndicat organisé à l'échelle nationale, chose assez atypique à l'échelle de la CGT. Cette singularité est liée aux spécificités du métier ; le SYNPTAC a dû très tôt prendre en compte la réalité de salarié·es qui se déplaçaient sans être lié·es à une seule entreprise ou unité de production. Il rassemble 77% des salarié·es du secteur public du spectacle vivant et 71% du secteur privé. Le SYNPTAC siège dans de nombreuses instances de dialogue telles que AUDIENS (caisse de retraite), l'AFDAS, le Conseil national des professions du spectacle. Invitée à définir le dialogue social, Claire Serre-Combe fait sienne la définition de Pierre Ramain : « La recherche d'un compromis entre ce qui est socialement souhaitable et économiquement possible. »

Le dialogue social, partie prenante d'un projet culturel

Benoît Sitzia use de ses deux casquettes pour souligner l'importance du dialogue social. Il en a vécu l'expérience en direct en prenant la tête de l'ensemble Ars Nova au moment où un conflit social menaçait la structure. Il représente par ailleurs le PROFEDIM, « groupement employeur·euses, diffuseur·ses, faiseurs·ses de musique dans le champ de l'indépendance, aux équipes souvent composées d'intermittent·es ».

Pour lui, le dialogue social doit d'emblée faire partie d'un projet culturel. L'envie de travailler avec l'autre doit s'y exprimer, pour qu'il ne soit plus vécu comme une annualisation contrainte des grilles d'accord de branche, mais comme un endroit où on travaille la philosophie de ce qu'on fait ensemble. Il souligne la nécessité de prendre en compte les enjeux sociétaux actuels : le développement durable, la parité, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Benoît Sitzia enfonce le clou sur l'urgence de ce dialogue social dans la culture : les métiers d'artistes connaissent un degré d'incertitude qui est juste maltraitant et casse des professionnel·les. Les enjeux de société et de qualité des relations au travail sont aussi importants que ceux du développement des structures. Il ajoute que dans ce dialogue, le métier le plus remis en question est celui de la direction : le rôle de l'employeur·euse doit évoluer vers quelque chose de plus coconstruit et partagé.

Santé et formation professionnelle : écoute et tempo

Ancienne directrice de compagnie et de lieu, Claire Guillemain déclare « croire au dialogue social », qu'elle promeut depuis des années et rappelle les particularités du secteur : une immense majorité de TPE de moins de cinq salarié·es, démunies sur les questions sociales. Elle suggère l'idée de créer des directions des ressources humaines au niveau des branches professionnelles.

La protection sociale dans la culture s'est construite précisément via des organismes œuvrant au niveau national : Audiens pour les retraites, AFDAS pour la formation professionnelle, Thalie santé. « Souvent, commente-t-elle, l'objectif commun fait consensus entre salarié·es et employeur·euses, ce sont les chemins à prendre qui font l'objet de divergences. L'aboutissement passe par le respect de l'autre : savoir écouter, et savoir lâcher du lest. Et également respecter un tempo donné, avec des échéances. Dans le monde de la culture, ce qui produit la richesse sont les femmes et les hommes qui travaillent ! Si vous ne prenez pas soin d'eux, le projet va échouer ».

Négociations dans le spectacle: avancées et blocages

Sylvain Cousin propose un tour d'horizon des négociations récentes, autour des annexes 8 et 10 régissant l'intermittence du spectacle et du plan « Mieux produire mieux diffuser » discuté dans le CNPS et les COREPS.

Des avancées et des blocages:

Avant 2016, les annexes 8 et 10 (comme l'ensemble des annexes de l'assurance chômage) étaient négociées directement au niveau des huit organisations patronales et syndicales ; les professionnel·les du secteur n'avaient pas droit à la parole. Depuis 2015, la loi Rebsamen garantit un cycle de négociations au niveau professionnel et oblige le MEDEF à prendre en compte la FESAC.

C'est cette nouvelle disposition qui a permis, en 2019 aux organisations représentatives du spectacle de refuser une lettre de cadrage qui exigeait 15% d'économies sur les annexes 8 et 10.

« Nous avons refusé, parce que prétendre que le régime de l'intermittence est déficitaire est une construction idéologique », précise Claire Serre-Combe. Dans les comptes de l'UNEDIC, les annexes 8 et 10 ne sont pas isolées du reste, et le régime de l'assurance chômage est excédentaire. Mais alors qu'un accord avait été trouvé, le gouvernement a refusé d'entériner la convention sur l'assurance chômage. Cela pose la question, partagée, par les intervenant·es, du respect du paritarisme et du dialogue social. Depuis plusieurs années, l'État manifeste sa volonté de mettre au pas les instances paritaires, au mépris des partenaires sociaux, selon Claire Serre-Combe, qui qualifie par ailleurs le plan « Mieux produire mieux diffuser » de vaste plaisanterie.

« Dialogue social » ou « concertation » ?

La place de la puissance publique dans le dialogue social ne fait pas l'unanimité parmi les intervenant·es. Pour Claire Serre-Combe, ce n'est pas un partenaire

social. Claire Guillemain est plus nuancée, estimant qu'il existe trois degrés dans le dialogue social : la consultation, la concertation et la négociation.

Le CNPS comme les COREPS s'inscrivent dans le paysage comme des lieux de concertation plutôt que de négociation.

Pour Benoît Sitzia, le COREPS, fort d'une longue histoire en Nouvelle-Aquitaine, mène un travail effectif de dialogue social autour de deux axes : politiques et financements publics et veille sur l'emploi. Le COREPS permet de traiter de problématiques intéressantes toutes les professions à l'échelle du territoire, comme par exemple la mobilité, dans une très grande région comportant beaucoup de zones rurales peu desservies. C'est un espace de travail qui permet de faire remonter une topographie concrète du terrain auprès des partenaires publics et privés.»

Les intervenant·es soulignent la nécessité de mieux faire avancer la coordination entre échelon national (CNPS) et échelon régional (COREPS) et appellent l'État à préciser plus de dialogue :

« Le dialogue doit être loyal, et non faussé par un projet déjà ficelé, et doit être régulier, pas seulement en temps de crise », conclut François Mistrot.

Et sur le terrain ?

« Comment fait une petite structure pour gérer ses ressources humaines ? » interroge Mathilde Idelot, responsable de compagnies. « Déjà, en cas de maltraitance avérée, en parler » ! répond Claire Guillemain. Les interlocuteur·rices existent : la cellule d'écoute AUDIENS, le médecin du travail, les organisations de salarié·es ou d'employeur·euses, voire les collectivités financeuses. Quelque soit leur taille, les structures sont tenues de compléter le DUERP, (Document unique d'évaluation des risques professionnels) qui référence les risques liés aux spectacles. Nicolas Dubreuil, directeur de la Compagnie Jusqu'à l'Aube souligne que « grâce au DUERP et aux aides mises en place par l'ANACT, on peut discuter de la qualité au travail même dans

les plus petites structures. »

« Au-delà il faut rappeler un principe fondamental : les obligations de la direction à veiller sur la santé de ses salarié·es et prévenir les risques au travail. Cela passe par des points d'équipe pour aborder des sujets dont on ne parle jamais », conclut Benoît Sitzia. Il met en garde contre la tentation de « l'ambiance familiale » et l'informel dans les métiers de la culture et rappelle que les questions relatives au social peuvent d'abord être abordées dans un dialogue d'équipe dont on a oublié qu'il pouvait être simple.

notes

1. Le MEDEF, la CGPME et l'UPA pour les employeur·euses, la CGT, la CFDT, la CGC-CFE, la CGT-FO et la CFTC pour les salarié·es.

acronymes et organismes :

OIT : Organisation Internationale du Travail

CNPS : Conseil National des Professions du Spectacle

COREPS : Comités Régionaux des Professions du Spectacle

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

TPE : Très Petite Entreprise

CSE : Comité Social et Économique (anciennement comité d'entreprise)

SYNPTAC : Syndicat des personnels techniques, administratifs et d'accueil du Théâtre et des Activités Culturelles

AFDAS : Assurance Formation des Activités du Spectacle - Opérateur de compétence des entreprises du spectacle

Audiens : groupe de protection sociale de la culture et des médias

Thalie Santé : Service de prévention en santé au travail pour les employeur·euses et les salarié·es du spectacle et des industries culturelles et créatives.

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

PROFEDIM : Syndicat des producteur·rices, festivals, ensembles, diffuseur·ses indépendant·es de musique

FESAC : Fédération des Entreprises du Spectacle vivant, de la musique, de l'Audiovisuel, et du Cinéma

CNEAC : Convention collective Nationale pour les Entreprises Artistiques et Culturelles

Travailler dans la culture à l'heure des transitions socio-écologiques : comment la puissance publique et les organisations professionnelles préparent l'avenir ?

Le monde de la culture fait face à de multiples transitions, qu'énumère Thierry Szabo dans son introduction à cette table ronde conclusive du Forum Entreprendre dans la culture : la mise en œuvre des droits culturels des personnes et la participation ; le changement climatique et la crise écologique ; l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations ; la révolution numérique avec l'intelligence artificielle ; le mouvement des tiers lieux ; les évolutions du rapport au travail.

Quelques chiffres reflètent les enjeux de la seule transition écologique au niveau national, tous secteurs confondus : 75% des actif-ves s'efforcent de limiter leur impact environnemental dans leur vie personnelle, mais seul-es 20% ont l'impression que leur travail contribue de manière positive à la transition écologique. 80% souhaitent que leur travail soit en adéquation avec le défi climatique, 30% envisagent de changer de métier, pour être davantage en accord avec les enjeux écologiques. (Elles étaient moins de 5% il y a cinq ans). Cela révèle une conscience aigüe de la situation et un écart

problématique avec la sphère professionnelle, qui se solde par des débats vifs et conflictuels. L'engagement ou le non engagement d'une organisation devient un facteur prépondérant dans la motivation des salarié-es ou candidat-es. à un emploi. L'objet de la table ronde est de décrire les politiques publiques mises en place, pour nuancer et positiver, et en tout cas agir, ce qui est absolument nécessaire. Les transitions en cours sont l'occasion de transformations salvatrices vers plus de stabilité, de résilience, d'égalité, de redéfinition du sens de notre action, conclut Thierry Szabo, avant de demander

Intervenant-es :

- Maylis Descazeaux – Directrice régionale des affaires culturelles, Nouvelle-Aquitaine
- Laëtitia Perrot – Directrice adjointe Culture et Patrimoine, Région Nouvelle-Aquitaine
- Cédric Péliissier – Conseiller à l'AFDAS
- Hervé Fournier – Fondateur de Terra 21, organisme d'accompagnement de la mutation écologique des structures culturelles

Animation :

Thierry Szabo – Directeur de L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine



à chaque intervenant-e de décrire les stratégies mises en place par son organisation pour aborder ces transitions.

Les chantiers du ministère de la Culture

Maylis Descazeaux, qui se dit « enthousiaste face à la prise de conscience et le chemin parcouru en peu de temps », présente les chantiers du ministère de la Culture en termes de transition écologique. Le ministère s'appuie d'abord sur les observations scientifiques pour adapter son organisation, le contenu de ses politiques et leurs modalités de mise en œuvre :

« Le ministère de la Culture a entamé une démarche systémique, pour une prise en compte globale de ces enjeux socio-environnementaux : égalité femmes / hommes et lutte contre les VHSS, et transition écologique, à partir d'observations scientifiques. » Un guide d'orientation et d'inspiration vient d'être édité pour présenter l'état de la réflexion et les orientations.

En ce qui concerne la transition écologique, cinq chantiers sont ouverts :

1. Créer autrement : faire émerger des modes de productions plus éco-responsables. C'est l'objet notamment du programme « Mieux produire, mieux diffuser »
2. Développer un numérique culturel plus sobre
3. Inventer l'architecture et les paysages de demain : développer un bâti qui ne vienne pas aggraver la situation.
4. Préserver le patrimoine des risques climatiques et favoriser une conservation « verte ». Ce chantier veut répondre aux controverses qui perçoivent les contraintes de conservation du patrimoine comme des freins à la lutte contre le changement climatique (comme le refus d'installation de panneaux photovoltaïques dans les centres urbains historiques).
5. Favoriser d'autres formes de mobilités des artistes et des publics. Ce chantier est un nœud central de la transition écologique : c'est l'impact de ces mobilités qui pèse le plus lourd en terme de bilan carbone. Cela doit s'effectuer en préservant l'accès à la culture des publics éloignés géographiquement des équipements.

La culture est une compétence partagée entre État, régions, départements, communes, regroupements de communes : nous tentons de mettre nos politiques en cohérence, en partant du caractère partagé des constats et de la nécessité d'agir rapidement. La Nouvelle-Aquitaine présente des exemples aboutis à cet égard. Faire face aux transitions exige une expression claire sur la manière dont ces enjeux orientent les réponses aux demandes de soutien.

La question qui se pose désormais est celle de la conditionnalité des aides. Pour la lutte contre les violences à caractère sexuel et sexiste, le respect des dispositifs de formation et prévention est une condition de leur octroi.

Pour les enjeux environnementaux, le ministère a fait le choix d'une incitation forte depuis 2021 plutôt que de la conditionnalité.

Région

Nouvelle-Aquitaine : la feuille de route

Néo Terra 2

Laetitia Perrot, récemment arrivée à la direction adjointe du service Culture et Patrimoine à la Région Nouvelle-Aquitaine détaille la feuille de route Néo Terra 2 qui vient d'être votée, à la suite d'échanges de la collectivité avec 400 scientifiques : « Nous travaillons actuellement à une feuille de route dédiée à la culture, en concertation avec les acteur·rices, les élu·es, les agent·es, et les autres niveaux de collectivités ». On retrouve des items qui sont ceux de l'État : on veut éviter l'injonction contradictoire aux acteur·rices. La feuille de route comprend trois objectifs :

1. Développer un secteur culturel résistant aux crises. Le premier impact écologique du secteur culturel étant la mobilité des publics et des artistes, cela suppose de favoriser des mobilités durables. Autres impératifs : réussir la transition énergétique et gérer la ressource en eau ; favoriser l'écoconception des projets artistiques et culturels ; faire émerger des modèles d'organisation soutenables pour l'industrie culturelle, en lien avec le secteur de l'économie sociale et solidaire.
2. Soutenir la transition agroécologique par les activités culturelles. L'idée est de soutenir la transition écologique non seulement pour mais par l'activité culturelle : privilégier les circuits courts et les producteur·rices locaux·ales dans l'organisation des festivals ; contribuer à l'essor d'usages

numériques sobres responsables à partir de l'open source ; mettre en valeur les patrimoines et paysages culturels fragiles ; mettre en valeur des imaginaires permettant de projeter dans un avenir plus sobre.

3. Organiser les conditions de la transition écologique du secteur culturel.

Dans une institution qui fonctionne plutôt en silos, nous travaillons en collectif dans un groupe nommé Atterrissage, en clin d'œil à Bruno Latour. Cela demande de bousculer ses biais professionnels : qu'est-ce qu'une fiche de poste chargé·e de mission transition écologique ? De chargé·e d'égalité / mixité ? C'est un travail que nous menons avec le COREPS.

Le nouveau règlement d'intervention dans le champ de la Culture instaure l'écosocio-conditionnalité pour les structures aidées : respect des droits culturels, égalité et mixité, engagement écologique. C'est un dispositif encore expérimental qui fera l'objet d'une évaluation avec les acteur·rices et actrices du secteur ».

Terra 21 : la culture, poste avancé de la transition écologique ?

Hervé Fournier dirige Terra 21, bureau d'études basé à Nantes et qui a pour mission d'accompagner les organisations sur la question écologique.

« Le secteur culturel dans son ensemble – musées, spectacle vivant, audiovisuel, livre – est soumis à des problématiques environnementales : épuisement des ressources, stress hydrique, impact des mobilités.

Cela a des effets économiques : refus d'assurer les festivals, prix des fluides exponentiel.

Il y a une vraie différence entre l'expression artistique, vivante, agile, très au fait des questions environnementales et les enjeux qui se posent aux entreprises culturelles. Le secteur culturel veut-il être à l'avant-garde des sujets environnementaux, ou se contenter de faire ce qu'on lui demande, voire

rester à la traîne en refusant de revisiter ses modes de faire ? Aujourd'hui, un foisonnement de rapports nous précisent comment les métiers doivent évoluer, alors que nous manquons de référentiel de compétences sur ce que pourrait être un-e chargé-e de transition écologique dans le secteur culturel. Quelques exemples de ce que signifient l'éco-socio conditionnalité pour les métiers :

- Demain, le-a directeur-riche technique va devenir une cheville ouvrière des capacités environnementales de l'équipement, en dialoguant avec le-a propriétaire sur la manière de chauffer, de rafraîchir. Il faut donc l'accompagner ;
- Un-e chargé-e d'accueil et de billetterie va devenir médiateur-riche des mobilités douces.
- Les chargé-es de production vont jongler avec des budgets carbone pour la mobilité des projets artistiques ;
- Les directions d'équipement vont devoir questionner leurs rythmes de programmation, et les tutelles et pouvoirs publics mettre à jour leurs logiciels d'accompagnement qui imposent des objectifs numériques de créations et diffusion aux compagnies conventionnées. Il va surtout falloir organiser un dialogue pour arbitrer des renoncements, questionner le volume des événements tout en préservant l'accès égal de toutes et tous à la culture. En finir avec la clause d'exclusivité des têtes d'affiche, par exemple ? Et il faudra s'ouvrir à des savoirs menacés venus de l'autre bout du monde dans nos programmations, parce qu'il n'y a plus d'espace pour ces personnes».

L'AFDAS : **une approche** **systemique**

Cédric Pélissier est conseiller dédié aux branches professionnelles de la Culture et du Tourisme à l'AFDAS, lieu du développement des compétences, de l'emploi, et de l'accompagnement des grandes mutations de société.
« Le conseil d'administration de l'AFDAS a demandé que soient

pris en compte les enjeux sociaux et sociétaux, la transformation écologique, pour aider les entreprises à développer leurs compétences».

L'AFDAS appréhende tous ces sujets de manière systématique à travers la Responsabilité sociétale des Entreprises (RSE). Depuis 2018, des formations ont été mises en place avec un auto diagnostic réalisable sur notre site internet, pour que les entreprises perçoivent où se situent et quelles sont les priorités.

L'AFDAS travaille également sur les nouveaux métiers et compétences nécessaires dans le cadre de l'EDEC¹ Par ailleurs l'AFDAS est en train de mettre en place un nouvel EDEC : un contrat de financement de plusieurs années pour le développement de l'emploi et des compétences qui vise l'accompagnement des transitions, en particulier écologiques. Les transitions vont générer de nouveaux métiers et exiger de nouvelles compétences. Cela suppose des plans de formation, et d'accompagnement des entreprises dans leurs processus de recrutement.

L'objet est d'impulser ces transformations sociétales au long cours pour que les habitudes ne reprennent pas le dessus. Heureusement, les jeunes générations poussent les entreprises à recruter différemment, avec ces préoccupations en tête.

Nous accompagnons par exemple le secteur des musiques actuelles, au travers de ses organisations, le SMA et Fédélisma, pour un travail sur les ressources humaines autour de la transition écologique.

Autre exemple : nous avons été interpellé-es par des entreprises sur le métier de machiniste et avons élaboré un corpus de formation, pour que ce métier voit le recrutement d'un public plus diversifié entrer dans les entreprises.

notes

1. Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences



réactions et questions

Les différents exposés provoquent questions et réactions. La nécessité de réguler la mobilité des artistes et des publics interroge au moment où les tendances politiques à l'œuvre en Europe font craindre le risque du repli national. Va-t-on renoncer à la circulation des artistes, des savoirs, des connaissances sur laquelle s'est bâti l'idéal européen ?

Les intervenant-es sont unanimes dans leur « non » :

« Faire venir un artiste de l'autre bout du monde restera possible, on sera nombreux-ses à se battre pour cela ! affirme Maylis Descazeaux. En revanche, ce ne sera plus pour une seule date, sur fonds publics, sans mutualiser les moyens. On va montrer que la rationalisation et la responsabilité ne font pas obstacle à la mobilité des artistes ».

« Il faut surtout ne pas opposer la libre circulation des œuvres et des artistes à l'exigence écologique, c'est ce qui nous a bloqué sur le sujet pendant une décennie ! » ajoute Hervé Fournier. « Il va falloir arbitrer des questions écologiques comme on arbitre des questions économiques. L'objectif est de renforcer la coopération et de revisiter les règlements ; un artiste africain ne peut pas rester plus de quelques semaines, parce que son visa s'achève au bout de trois mois ! Il y a des leviers à débloquer aussi au niveau européen ».

D'autres intervenant-es font remarquer que les petites structures travaillant sur un territoire restreint sont de fait à l'avant poste de la transition socio-écologique, mais se heurtent aux critères de financement, notamment du ministère, exigeant des diffusions plus larges : « C'est là que la transition écologique rencontre les droits culturels, répond Laetitia Perrot. Nous établissons une cartographie des territoires les moins bien desservis, pour travailler avec les collectivités. Le nouveau règlement d'intervention a pour objet de faire entrer de nouvelles compagnies dans les dispositifs d'aide. Mais notre budget est limité, il va falloir arbitrer et faire des choix politiques, aussi en fonction de la transition et des éco-socio-conditionnalités. »

L'ensemble des interventions laisse percevoir une inquiétude : l'exigence de prise en compte des transitions environnementales et sociales se fait sur fond de précarité et de budgets culturels à la baisse, tandis que les dispositifs d'évaluation restent quantitatifs. Ajoutons à cela la surcharge de travail de petites structures au « nez dans le guidon ».

« Les stratégies d'adaptation passent précisément par le fait de sortir de l'isolement », indiquent Cédric Pélissier et Hervé Fournier. « L'une des réponses est dans la capacité des structures comme l'AFDAS de travailler à plus grande échelle pour concevoir des outils qui vous accompagneront », précise le premier. « Celles et ceux qui travaillent déjà à la transition écologique peuvent vous aider sur des sujets tels que la mobilité, souligne Hervé Fournier. Et pour les structures qui disposent d'un bâti, il est urgent d'entamer un dialogue avec le propriétaire sur son bilan énergétique ! Il faut y aller en force ».

« Le monde change, nous sommes en mouvement. Ces mutations nous portent à réinterroger la culture non comme un héritage à assumer, dont on serait les gardien-nes, mais comme une perspective d'avenir, conclut Thierry Szabo, citant Sénèque : Il n'est de vent favorable pour celui qui ne sait où il va ».

mémo-ressources

Mécénat culturel



Pour les particuliers :

- Article 200 du Code général des impôts
- Article 23 N de l'annexe 4 du Code général des impôts
- Article 28-00 A de l'annexe 4 du Code général des impôts
- Bulletin Officiel des Finances publiques : BOI-IR-RICI-250-20

Pour les entreprises :

- Article 238 bis du Code général des impôts
- Annexe I de l'arrêté du 6 janvier 1989 relatif à la terminologie économique et financière
- Article 49 septies Q et article 49 septies X de l'annexe 3 du Code général des impôts
- Bulletin Officiel des Finances publiques

→ Bibliographie

- *Le code du mécénat*. Collecte de fonds 1e édition Wilfried Meynet, Naïma Moutchou, 08 / 2022, Dalloz
- *Mécénat culturel, parrainage et crowdfunding* Barthélémy Philippe, Territorial édition, 2023
- *Nos "Chers Amis" Américains*, Anne Monier, PUF, 2019
- Les Numéros spéciaux du magazine Connaissance des arts et du journal les Échos sur le mécénat (un numéro spécial tous les ans)

→ Lieux et structures liés à la philanthropie

- [Le Philantro-lab : espace dédié à la philanthropie](#) 
- La Mission mécénat du Ministère de la Culture (Léa Morgan) la mission organise notamment « Les jeudis du mécénat », conférence bi-trimestrielle
- Plateforme de la DREAL : [« Le mécénat en Nouvelle-Aquitaine »](#) 
- [France Générosité](#) 
- [Association des Fundraisers de France](#) 
- [Admical](#) 

Égalités F/H :

→ L'A.

- Études :
 - [L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la culture, L'A., 2021](#) 
 - [L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les VHSS : s'informer et s'outiller pour agir : repères et chiffres clés](#) 
 - [Mémo-ressources – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les VHSS : s'informer et s'outiller pour agir](#) 

→ Reine Prat

- [Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture](#) (éd. Rue de l'échiquier, 2021) 

→ Ministère de la Culture

→ Axes de travail du Ministère pour 23-27

→ MEWEM

→ Collectif 50x50

- Les Rapports réalisés par Reine Prat :
- Mission-ÉgalitéS
- artcena.fr_Rapport-reine-prat-2009.pdf 
- Rima Abdul-Malak, ministre de la Culture, a présidé la séance annuelle du comité ministériel Egalité, diversité – culture.gouv.fr 

- mewem.fr 

- collectif5050.com 

L'intermittent : un entrepreneur comme les autres ?

- [Le blog de Movinmotion](#) (sujets juridiques et réglementaires autour des différentes branches du spectacle) 
- [Le guide pratique Audiens](#) 
- [Les replay des web conférences Audiens](#) (actualité réglementaire spécifiques dans le secteur du spectacle) 

Communication écoresponsable

- ADEME.fr 
- [Le guide d'écoconception de services numériques](#) 
- BeeCOM.com 
- [Boite à outils de Les raisonné-es](#) 
- [Le site internet et le manifeste des Rad!cales design](#) 
- [Le manifeste de Convivial, pour un design convivial des communs numériques](#) 
- [Manifeste pour un alternumérisme radical de Louis Derrac](#) 

L'écosystème de l'économie sociale et solidaire (ESS) au service de la culture

- [Diaporama de présentation](#) 
- Étude Culture et ESS en Nouvelle-Aquitaine, réalisée par L'A. et la CRESS Nouvelle-Aquitaine :
- [Les Chiffres clés de l'emploi culturel dans l'économie sociale et solidaire en Nouvelle-Aquitaine \(Tome 1\)](#) 
- [Approche qualitative : un autre rapport au territoire \(Tome 2\)](#) 

Initiatives locales pour une culture décarbonée

→ Présentation de projets inspirants, écoresponsables et décroissants



Slowfest, Virginie Séguinaud – Festival Les Furtives

Les Furtives est un cyclo-festival itinérant qui ne laisse pas d'empreinte : concerts en autonomie énergétique, sono solaire en mobilité douce, tournées à vélo, amplification raisonnée, démarches participatives etc. Pendant 10 jours, un peloton d'artistes, de technicien·nes et de bénévoles vont à la rencontre des acteur·rices locaux·ales de la culture et de l'écologie. Retour sur cette première édition, de la Rochelle à Angoulême en passant par Fouras, Rochefort, Saint Savinien, Saintes et Cognac.

↘ Vidéo : [Les Furtives, un festival qui prend le temps](#)



BoCaJ / Loops Creative Studio – Alexandre Bretheau

L'association la BoCAJ – pour Bouleversement Carbone dans l'Animation et le Jeu vidéo – vise à créer une dynamique collective de transition écologique des entreprises et écoles de l'image de l'animation et du jeu vidéo en Nouvelle-Aquitaine.

Les axes de travail :

- sensibiliser : des formations (fresques, ateliers 2 tonnes, etc), des conférences avec des expert·es et des entreprises engagées
- comprendre : réalisation de bilans carbone, de diagnostics
- agir : partager et mettre en place des bonnes pratiques, mesurer et améliorer

↘ Vidéo explicative du travail en temps réel (à partir de 15') par Sleud



Opéra de Limoges, Gabriel Desprat – Directeur technique

Production circulaire et raisonnée des décors, costumes et accessoires. Une étude conjointe entre les deux opéras de la région Nouvelle-Aquitaine (Limoges et Bordeaux) a été lancée en avril 2023 concernant la production circulaire et raisonnée de décors, costumes et accessoires.

Les objectifs de cette étude sont multiples.

Il s'agit notamment de déterminer s'il est possible et comment :

- Mettre en place une fabrication durable des décors
- Réemployer les matériaux d'une production
- Mettre en place une exploitation raisonnée des productions
- Partager les ressources

Exemples de mesures sur lesquelles pourrait déboucher l'étude :

- création d'un inventaire de décors, costumes, accessoires
- rédaction d'une charte incitative à destination des maîtres d'œuvre et fournisseurs en vue d'une conception raisonnée de nos productions
- utilisation de matériaux écoresponsables dans la construction des décors et costumes
- réutilisation de matériaux (partenariat avec ressourceries, recycleries par exemple)

- partage des ressources nécessaires à la fabrication de décors, costumes et accessoires avec l'Opéra de Bordeaux
- créations de kits de décors réutilisables
- espace de stockage régional partagé entre les différentes structures de spectacle vivant du territoire
- faire bénéficier les petites compagnies des décors, costumes et accessoires de l'espace de stockage partagé

C^{ie} les Dés Rangés – Hélène Poymiro

Projet de création Gnothi Seauton :

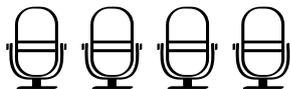
« À travers l'exploration des mouvements de rotation corporelle et d'actions répétitives propres au travail du meunier, Gnothi seauton, le moulin de mon corps, interroge le rapport entre les hommes et leur environnement, le corps et le lieu de vie et de travail. La tournée de cette création se fait au fil de l'eau, plus qu'une tournée, c'est une descente des rivières en canoë qui permet de rallier les différents lieux de représentation. La compagnie souhaite tout à la fois impliquer le spectateur par une déambulation vers la rivière et limiter l'impact carbone de ses déplacements en restant relié à la thématique de l'eau.

Cet enjeu contraint à la fois les périodes de représentation (de mai à octobre quand les cours d'eau permettent la navigation) et à la fois l'ordre défini de dates de représentation qui irait de l'endroit où les canoës sont loués à une ville proche d'une gare. L'idée d'installer des panneaux solaires sur les canoës est à l'étude, de même que l'adaptation du spectacle pour lieu équipé et / ou non équipé.»

↘ [Vidéo de présentation](#)



Groupes métiers



Directions → des affaires culturelles (DAC)

interviewées :

Christelle Pineau,
directrice des affaires
culturelles de la ville
de Parthenay (79)

Christelle Alexandre,
directrice de l'action
culturelle de la ville
de Floirac (33)

Quel intérêt voyez-vous à prendre part au groupe métier des DAC de Nouvelle-Aquitaine ?

Le groupe métier réunit une diversité de DAC, plus large je pense que ne peut réunir ADACNA aujourd'hui, avec une diversité des profils et des territoires. Cela permet de trouver une nouvelle dynamique.

Quelle complémentarité a ce groupe métier avec l'ADACNA ?

Le groupe métier vient en appui dans l'animation du réseau ADACNA et permet d'élargir les réflexions, de créer de nouveaux partenariats avec les autres groupes métiers pilotés par L'A.

Quel est l'intérêt de travailler avec l'agence sur ces questions, qu'est ce que cela apporte ?

L'agence apporte des ressources et un appui en ingénierie selon les dossiers que nous souhaiterions traiter. Puis cela nous permet de travailler sur des thématiques culturelles transversales, faire connaître et reconnaître le métier des DAC, et d'avoir l'appui auprès des instances régionales et nationales.

Chargé-es → de diffusion

interviewé-es :

Elise Cail du
Théâtre du Roi de Cœur

Samuel Suire de la
Compagnie La Chaloupe

Quel intérêt voyez vous à participer au groupe métier des chargé-es de diffusion de Nouvelle-Aquitaine ?

Le groupe métier nous permet d'abord d'échanger sur nos pratiques en partageant des outils, des manières de travailler. Il nous offre aussi la possibilité de nous exprimer sur notre rapport aux autres professionnel·les de la culture : artistes, programmateur·rices, institutions... et d'en repenser les contours dans une période où notre secteur, comme beaucoup d'autres, est fortement impacté par le contexte économique, social et écologique actuel. C'est également un lieu de partage sur nos difficultés humaines et professionnelles qui permet de prendre du recul grâce aux regards d'autres personnes partageant le même métier. Ce groupe permet aussi des rencontres avec d'autres professionnel·les du secteur. C'est aussi le moyen de nous faire reconnaître comme professionnel·les du spectacle et affirmer l'importance de notre présence dans notre écosystème.

le cadre nécessaire à nos échanges réguliers. Elle coconstruit avec le groupe métier des temps de rencontres sur des événements, dans les lieux de diffusion, etc. Elle apporte aussi une légitimité au groupe métier auprès des institutions.

Selon vous, en quoi le temps que vous avez animé au Forum est bénéfique à votre métier ?

Il a été bénéfique car il a été suivi en grande partie par de nombreux étudiants et étudiantes. L'ensemble des membres présent·tes aiment leur métier et nous avons présenté une image positive de notre métier qui n'a pas une image avenante. C'était l'occasion de témoigner de notre quotidien au sein des compagnies que l'on accompagne, mais également de répondre à toutes leurs interrogations, leur donner envie de faire notre métier. Là où le temps nous est compté, des moments comme le forum nous permettent de partager un moment ensemble autrement qu'en visio.

En quoi le fait que L'A. soit animateur de ce groupe métier en facilite l'existence ?

L'Agence pose et organise



Programmation / Structure

• : Table ronde /
conférence / atelier

AFDAS

L'AFDAS est l'Opérateur de Compétences (l'OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement. à ce titre l'AFDAS a un rôle d'accompagnement stratégique des entreprises dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi et de compétences.

- **Table ronde de clôture – Travailler dans la culture à l'heure des transitions socioécologiques : comment la puissance publique et les organisations professionnelles préparent l'avenir ?**

APMAC

L'APMAC est une plateforme professionnelle qui accompagne ses adhérent-es tout au long de l'élaboration de leurs projets culturels. Elle organise, de sa propre initiative ou à la demande de ses partenaires, des actions d'assistance technique au spectacle vivant avec le soutien financier des collectivités. Ses actions vont de l'accompagnement lors de construction ou réhabilitation de salles à la mise en œuvre de prestations, en passant par la formation et l'animation de réseaux.

- **Construire ou rénover une salle de spectacle : prise en compte des enjeux écologiques et de coopération**

Audiens

Audiens est le groupe de protection sociale du secteur du spectacle, de l'audiovisuel, du cinéma et des métiers de la communication.

- **L'intermittent : un entrepreneur comme les autres ?**

Aract Nouvelle-Aquitaine

L'Aract Nouvelle-Aquitaine est l'une des 16 Agences régionales de l'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) – un établissement public administré par l'État et les partenaires sociaux, doté d'une mission de service public.

Leur objectif : vous aider à concilier la qualité de vie et des conditions de travail et la performance globale de votre structure.

- **Les transitions et le facteur humain**
- **L'intelligence artificielle : une collaboratrice comme les autres ?**
- **De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?**

afDas

DEMAIN SERA FORMATION

afdas.com

afdas.com/en-region.html

01 44 78 39 39

2, Tour 2, Les Jardins de Gambetta

74 Rue Georges Bonnac – 33000 BORDEAUX



apmac.asso.fr

contact@apmac.asso.fr

05 46 92 13 69

21 rue de l'Abattoir – 17100 SAINTES

Audiens

audiens.org

pascal.foy@audiens.org

74 av Jean Bleuzen

92170 VANVES

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Nouvelle-Aquitaine

nouvelle-aquitaine.aract.fr

Helene Harvent – h.harvent@anact.fr

Sandrine Blanché – s.blanche@anact.fr

06 83 83 71 05

- Bureaux du Lac

15 Av. René Cassin, Futuroscope

86360 CHASSENEUIL-DU-POITOU

- 202 Rue d'Ornano – 33000 BORDEAUX

- 46 Av. des Bénédictins – 87000 LIMOGES

Artefacts (Coopérative d'Activité et d'Emploi)

Consultante en organisation - santé psychologique au travail - valorisant le dialogue professionnel et le collectif de travail au service des personnes et des projets. Appui-conseil RH AFDAS, DLA, formation professionnelle (Confer).

- **Baisse d'attractivité des métiers culturels, comment les entreprises abordent les évolutions du rapport au travail ?**

Artis Coaching

Coach et formatrice depuis 15 ans, Anne Angebault accompagne les personnes et les collectifs à se transformer dans leur leadership et leur management. Avec une spécialisation dans les transformations liées à la transition écologique.

- **Fresque des nouveaux récits**

Association pour le Soutien du Théâtre privé (ASTP)

L'Association pour le Soutien du Théâtre privé défend le théâtre privé, dans le respect de ses valeurs fondatrices : la prise de risques, la liberté de programmation, la diversité des esthétiques et l'exercice d'une véritable solidarité.

- **Spectacle vivant théâtral privé : quel accompagnement, quelles aides ?**

ASTRE

Astre, réseau des acteur·rices des arts plastiques et visuels en Nouvelle-Aquitaine réunit près d'une centaine d'organisations réparties dans l'ensemble du territoire régional. Créé en juin 2018, il a pour objectif d'accompagner et de valoriser la création et l'expression plastique et d'assurer le développement équitable, coopératif et solidaire du secteur des arts plastiques et visuels en Nouvelle-Aquitaine.

- **Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution**

Belokane

Accompagnement des structures culturelles : DLA, transformation écologique, Fresques de la Culture, Fresques du Climat, Fresques de la Mobilité Culturelle, consultant pour Audiens, ateliers et formations.

- **Initiatives locales pour une culture décarbonée. Présentation de projets inspirants, éco-responsables et décroissants**
- **Fresque de la mobilité culturelle**
- **Les structures culturelles de l'ESS peuvent-elles espérer maintenir leur équilibre économique sans tenir compte de la transition écologique ?**

A/B

Artéfacts

Coopérative d'activités et d'emploi

Cécile Guillemet
cecile.guillemet01@gmail.com
 06 10 83 64 91
 86000 POITIERS



Anne Angebault
la-bascule.fr
anne@la-bascule.fr
 06 61 39 53 61
 35 Chemin du Petit Bois – 24300 TEYJAT



astp.asso.fr
contact@astp.asso.fr
 01 42 27 45 97
 48 rue de Laborde – 75008 PARIS

ASTRE

réseau
arts plastiques
& visuels
nouvelle-aquitaine

reseau-astre.org
bonjour@reseau-astre.org
 4 rue Raspail – 87000 LIMOGES



belokane@belokane.org
 05 49 95 03 27
 3 Rue Henri Dunant – 79200 PARTHENAY

B/C

La Bigaille

La Bigaille est un bar associatif culturel plaçant le lien social au centre de son projet qui se veut ouvert et participatif. Le lieu accueillant le projet de La Grande Echelle, l'association, étant une ancienne caserne de pompier, l'association prend le nom de La Grande Echelle ! Créée en 2010, cette association « La Grande Echelle » est gestionnaire de La Bigaille. Uniquement composée de bénévoles, La Grande Echelle compte aujourd'hui 433 adhérent-es à l'année et s'organise en fonction d'un mode de gouvernance associatif sans hiérarchie.

- **Construire ou rénover une salle de spectacle : prise en compte des enjeux écologiques et de coopération**

LE CLOS

Le Clos est un tiers-lieu culturel, artisanal et convivial situé à Rochefort (17). Actif depuis 3 ans, il propose des espaces partagés (ateliers artisanaux, ateliers artistiques et créatifs), une salle de spectacle avec une programmation hebdomadaire, des résidences.

- **Construire ou rénover une salle de spectacle : prise en compte des enjeux écologiques et de coopération**

Le Collectif 50/50

Structuré comme un action tank, le Collectif 50/50 élabore des études, développe des actions, crée des outils et propose des mesures incitatives aux pouvoirs publics et aux différents acteurs du secteur pour accélérer le changement.

- **De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?**

CO - Pôle Culture et Richesses humaines

Le Pôle regroupe 4 structures : deux groupements d'employeurs (AGEC et COAEQUO), une coopérative de formation et de conseil (CONFER), et une association de R&D (CO).

Le Pôle, dans son ensemble, participe au développement et à l'amélioration de l'emploi culturel et créatif. Il a été créé par et pour les acteurs de la filière et agit de concert avec les partenaires publics dans la mise en œuvre de leurs politiques sur les territoires.

- **Les richesses humaines au cœur de la responsabilité sociétale des organisations**
- **Baisse d'attractivité des métiers culturels, comment les entreprises abordent les évolutions du rapport au travail ?**
- **L'Économie Sociale et Solidaire offre-t-elle de nouvelles perspectives pour l'emploi et l'entrepreneuriat culturel ?**



labigaille.org
lagrandeechelle@gmail.com
rue fradin
17320 MARENNES-HIERS-BROUAGE



leclosrochefort.fr
leclos@mailo.com
06 79 39 09 14
Association le Clos
lapérouse, port de plaisance chemin
de la vieille forme – 17300 ROCHEFORT

Le Collectif 50/50

collectif5050.com
Mathy Mendy
mathy@collectif5050.com
La Cité Audacieuse
9 rue de Vaugirard – 75006 PARIS



agec-culture.com
contact@agec-culture.com
05 56 88 72 07
16 rue des Terres Neuves (Bâtiment 19)
33130 BÈGLES

Consortium Coopérative - La Coop A Cabana

Consortium Coopérative est une entreprise partagée qui permet à des entrepreneur-es (art, culture, création) de développer leur activité en bénéficiant d'un statut, accompagnement et de services mutualisés.

- **L'Économie Sociale et Solidaire offre-t-elle de nouvelles perspectives pour l'emploi et l'entrepreneuriat culturel ?**

CRESS NA

La Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) assure en Nouvelle-Aquitaine, la représentation, la promotion et le développement de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS).

- **L'écosystème de l'économie sociale et solidaire (ESS) au service de la culture**

Studio dazd

Studio dazd – direction artistique zéro déchet – est un studio de création graphique qui compose les identités et les positionnements d'associations, d'institutions et d'entreprises, à travers une approche écologique et éthique des métiers de création et des arts appliqués.

- **Communication écoresponsable : de l'éthique dans le design pour une responsabilité sociale**

Compagnie Les Dés rangés

La compagnie Les Dés rangés est pensée comme un laboratoire permettant de développer une vision de la danse contemporaine qui mêle à la fois la création, la pédagogie et la médiation culturelle en milieu rural.

Les enfants, les adultes, les publics porteurs de différences, les amateur-rices, professionnel-les s'y rencontrent autour d'une conception de la danse contemporaine qui rassemble et permet de prendre le temps de partager un espace en commun grâce au corps en mouvement.

- **Initiatives locales pour une culture décarbonée. Présentation de projets inspirants, éco-responsables et décroissants**



consortium-culture.coop
bonjour@consortium-culture.coop

06 64 51 05 39

Les Usines, Avenue de la plage

86240 LIGUGÉ (siège social)

- Maison Graziana, 25 avenue de Verdun

33500 LIBOURNE

- Le Bêta, 70 rue Leclerc-Chauvin

16000 ANGOULÊME



cress-na.org

contact@cress-na.org

86000 POITIERS



dazd.fr

bonjour@dazd.fr

Jeanne Lepoutre chez Villette Makerz

Parc de la Villette – 75019 PARIS



**Compagnie
Les Dés rangés**

cielesdesranges.jimdofree.com

Hélène Poymiro

cielesdesranges@gmail.com

Compagnie Les Dés rangés

24 Place Robert Darniche

33580 MONSEGUR

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine

Les DREETS ont pour missions le suivi de : la politique du travail et les actions d'inspection de la législation du travail ; le contrôle du bon fonctionnement des marchés, de la protection économique et de la sécurité des consommateur-rices ; les actions de développement et de sauvegarde des entreprises ; la politique de l'emploi, l'accompagnement des transitions professionnelles, l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques ; l'ensemble des politiques de la cohésion sociale ; l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées du marché du travail.

- **À quoi sert le dialogue social dans la culture ?**

France Active Nouvelle-Aquitaine

France Active Nouvelle-Aquitaine accompagne, finance et met en réseau les entrepreneurs engagés. Chaque année, elle soutient plus de 550 entreprises ou création accompagnées financièrement et plus de 25 M€ de financements mobilisés et injectés dans l'économie locale. Constituée d'une équipe de 43 salariés permanents et près de 80 bénévoles et mécénat de compétence, c'est un véritable acteur du développement économique solidaire du territoire.

Résolument moteur dans la déclinaison de la nouvelle stratégie de France Active et dans la modernisation de ses méthodes et outils de financement, France Active Nouvelle-Aquitaine, à travers son maillage territorial met en place une offre de services favorisant l'engagement des entrepreneurs. A toutes les phases de vie de votre projet, nous vous proposons une offre complète, adaptable et évolutive en fonction de votre démarche d'engagement.

- **Les structures culturelles de l'ESS peuvent-elles espérer maintenir leur équilibre économique sans tenir compte de la transition écologique ?**

France travail spectacle

France travail spectacle accompagne les personnes diplômées ou exerçant dans le domaine de la culture et du spectacle pour étudier les possibilités d'emploi et/ou de montée en compétences. Nous suivons également les intermittent-es de la Gironde.

- **L'intermittent : un entrepreneur comme les autres ?**
- **Choisir son régime ou son statut : des processus de décisions aux conséquences**

Frac Poitou Charentes

Fonds régional d'art contemporain Poitou-Charentes
Angoulême - Linazay.

- **Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution**

D/F/P



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr

François Mistrot

francois.mistrot@dreets.gouv.fr

06 65 82 23 33

* À compter du 12 mars 2024 :

DREETS Nouvelle-Aquitaine Cité administrative
2 rue Jules Ferry – 33000 BORDEAUX



franceactive-nouvelleaquitaine.org

contact@franceactive

05 33 89 33 33

DLA : Augustin Cazaban

acazaban@franceactive-nouvelleaquitaine.org

07 65 16 89 87

90 rue Malbec – 33800 BORDEAUX



pole-emploi.fr/spectacle

culture-spectacle.33@pole-emploi.fr

France Travail Spectacle

BT20 Terres Neuves

rue Robert Schuman – 33130 BÈGLES

**Frac
Poitou-
Charentes**

frac-poitou-charentes.org

Oriane Zugmeyer

oriane.zugmeyer@fracpoitoucharentes.fr

63 bd Besson Bey – 16000 ANGOULÊME

Jazz à Poitiers

Jazz à Poitiers, titulaire du label SMAC, organise au Confort Moderne une saison de concerts et le festival Bruisme. Elle œuvre dans le champ du jazz contemporain, des musiques improvisées et expérimentales.

- **Baisse d'attractivité des métiers culturels, comment les entreprises abordent les évolutions du rapport au travail ?**

Lou-Andréa Lassalle-Villaroya

Artiste plasticienne opérant dans le champ des arts visuels (dessin, 3D, jeux vidéo, installations, performances, environnements, sculptures) et projet socioculturels en lien avec différents publics.

- **Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution**

Communauté de communes MACS

EPCI de 23 communes, service culture déployant un développement sur 4 équipements structurants et en milieu rural, en lien avec le réseau des médiathèques.

- **Prise en compte des enjeux de transition écologique dans les politiques culturelles territoriales : vers un changement d'ère ?**

Mescènes Productions

L'agence Mescènes Productions s'articule autour de deux axes majeurs :

- l'accompagnement des structures culturelles, des entreprises, des particuliers et des collectivités locales sur le mécénat : stratégies mécénat, responsabilité sociale et culturelle des entreprises.
- l'accompagnement des structures culturelles et collectivités territoriales dans l'ingénierie et le montage de projets et événements culturels.

Convaincues de l'importance des arts et de la culture dans notre société, Mescènes Productions est spécialisée dans le domaine culturel (spectacle vivant, patrimoine). Elle intervient dans la définition et la mise en place de stratégies sur mesure et innovantes. À la fois acteur de la scène culturelle et entrepreneuriale, Mescènes Productions opère une veille tant artistique que juridique afin d'être au cœur des intérêts de son client.

- **Atelier d'initiation au mécénat culturel**

J/L/M



jazzapoitiers.org

Mathilde Coupeau

mathilde@jazzapoitiers.org

05 49 47 31 48

185 rue du faubourg du Pont-Neuf

86000 POITIERS

homardmaurice.wixsite.com

louandrea.lassalle@gmail.com

06 08 04 91 50

41 bis lotissement le bocage

33360 FARGUES SAINT HILAIRES



cc-macs.org

Fabienne Cambayou

fabienne.cambayou@cc-macs.org

06 33 54 36 92

Pôle Sud, Voie Romaine

40230 St Vincent de Tyrosse



Anne Jordan

jordan.anne@proton.me

06 58 09 19 65

2 place Aristide Briand – 86000 POITIERS

La Métive

La Métive est un lieu de recherche et de création artistique pluridisciplinaires implanté à Moutier d'Ahun dans la Creuse.

Le projet « La Métive ou comment faire humanité ensemble » place la rencontre au cœur. Aussi, l'association accueille des artistes du monde entier et toute personne désireuse de s'arrêter à La Métive, de venir y prendre le temps de la rencontre et de la recherche. La Métive porte deux festivals par an, La Festive qui se déroule le dernier week-end du mois de juin et Les Sororales-résider en adelphité qui se déroule la première semaine d'octobre.

- **Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution**

MEWEM France

MEWEM (Mentoring Program for Women Entrepreneurs in Music Industry) encourage les femmes et minorités de genre de l'industrie musicale à entreprendre et à affirmer leur leadership. Fondé en 2018, il devient ainsi le premier programme de mentorat destiné aux entrepreneur-euses de l'industrie musicale en France. Seulement 10% des entreprises culturelles sont créées par des femmes.

Outil pragmatique, le mentorat permet ainsi d'agir de manière positive sur l'entrepreneuriat. Il met en relation une personne porteuse d'un jeune projet d'entreprise (mentoré.e) avec une professionnelle confirmée de l'industrie musicale dite « role model » (mentore).

Son expérience mise au profit de le-a mentoré-e va permettre une prise de confiance et une accélération du projet d'entreprise. L'association se positionne depuis toujours comme force de proposition et comme laboratoire de talents. Elle est au service de la filière musicale pour la renouveler et la diversifier, avec le mentorat comme principal levier d'action.

- **De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?**

Les modillons

Les Modillons sont un lieu de résidence d'artistes implanté à Vindelle (Charente). Depuis treize ans, Les Modillons accompagnent des artistes plasticien-nes à différents moments de leur vie professionnelle. Après avoir organisé de nombreuses expositions, Les Modillons développent en 2019 un programme de résidences d'artistes.

Véritable laboratoire, la résidence est conçue au sein d'un écosystème culturel ressource en lien avec son territoire et sa population, un espace de rencontres et d'échanges.

- **Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution**



lametive.fr

lametive@lametive.fr

05 55 62 89 76

2 rue Simon Bauer

23150 MOUTIER D'AHUN



mewem.fr

mewem.fr/contacts

15 rue Causserouge – 33000 BORDEAUX



lesmodillons.com

contact@lesmodillons.com

06 62 56 16 69

2 allée du Logis Cassé

16430 VINDELLE

Camille MOGAN

Maître Camille Mogan est avocate au Barreau de Bordeaux, auquel elle est inscrite depuis sa prestation de serment en 2016. Diplômée d'un Master II "Droit des créations intellectuelles" et du Certificat de propriété intellectuelle de l'Université de Bordeaux en 2013, Maître Camille Mogan a fait ses premières armes au sein de cabinets d'avocats spécialisés en droits d'auteur et en droit des marques, auprès d'un Conseil en propriété industrielle ainsi qu'au service juridique du Centre des monuments nationaux.

Titulaire du Certificat d'Aptitude à la Profession d'avocat en 2016, et désireuse de découvrir de nouvelles matières juridiques, Maître Camille Mogan a embrassé la profession d'avocate en intégrant un cabinet spécialisé en droit de la construction. Si, à première vue, ces deux matières juridiques semblent bien différentes, Maître Camille Mogan s'est rapidement aperçue que la propriété intellectuelle et la construction avaient pour dénominateur commun la créativité, trait de caractère qui la passionne.

En parallèle, Maître Camille Mogan s'est engagée dès les débuts de son activité dans la défense pénale, notamment d'urgence, et accompagne ses clients, mis en cause ou parties civiles, devant l'ensemble des juridictions afférentes.

Elle est également membre de la Fondation des femmes, et a été élue pour l'année 2021 à la Commission du Jeune Barreau de Bordeaux. Depuis janvier 2023, elle est élue au Conseil de l'Ordre du Barreau de Bordeaux.

- **L'intelligence artificielle : une collaboratrice comme les autres ?**

MONOMANIA

Recherche, création et médiation autour des IAs génératives. Publication de la revue graphique « Monomania ». Avec un focus sur les passerelles entre la peinture et l'IA.

- **Prompter son intelligence artificielle pour développer sa créativité**

Opéra de limoges

L'Opéra de Limoges est un établissement public à caractère administratif de la Ville de Limoges. Il constitue un pôle innovant de création, de production et de diffusion de projets lyriques, chorégraphiques et musicaux. Scène conventionnée d'intérêt national, art et création pour l'art lyrique, il déploie ses activités au Grand Théâtre et au Centre Jean Moulin.

Il a pour vocation de proposer un nouveau rapport entre les œuvres, les artistes et le public et de favoriser la transmission auprès des plus jeunes. Il dispose d'ateliers de décors et de costumes, d'un orchestre et d'un chœur. Il organise 150 manifestations par an à Limoges et en tournée.

- **Initiatives locales pour une culture décarbonée. Présentation de projets inspirants, éco-responsables et décroissants**

M/O

Camille Mogan
Avocate à la Cour

camille-mogan.fr
cabinet@camille-mogan.fr
68 rue Achard CS 30107
33070 BORDEAUX CEDEX



monomania.fr
contact@monomania.fr
77 rue de Vaudouzil – 86000 POITIERS



operalimoges.fr
48 rue Jean Jaurès – 87000 LIMOGES

POLITISMOS

POLITISMOS accompagne principalement les professionnel·les du monde de la culture et de la communication – entreprises, salarié·es, branches professionnelles – partout en France autour de quatre enjeux : accompagner les directrices-directeurs d'établissements dans le pilotage stratégique de leur projet ; placer l'humain au cœur du projet pour mieux engager les équipes ; promouvoir le dialogue et le progrès social ; anticiper les risques (et notamment les RPS). L'expérience de Claire Guillemain pendant près de 30 ans dans le secteur culturel, dans la direction d'établissements, dans la gestion de situations sociales complexes ou en cabinet ministériel l'ont permise de connaître parfaitement l'écosystème, la compréhension des enjeux humains économiques et sociaux, les stratégies à mettre en place et d'avoir une expertise sur les métiers, l'organisation, les environnements de travail.

- **Administratrice, administrateur : redonner du sens au métier**
- **À quoi sert le dialogue social dans la culture ?**

Éditions Rue de l'échiquier

Exploser le plafond. Précis de féminisme à l'usage du monde de la culture, est le titre de l'essai de Reine Prat, publié par les éditions Rue de l'échiquier en octobre 2021.

- **De la prise de conscience des freins aux carrières des femmes à l'action pour l'égalité de traitement au travail : comment développer le pouvoir d'agir des femmes dans la culture ?**

Agence Sens Commun

Fondée en 2018 par les artistes Claire Soubrier et Max Boufathal, l'Agence Sens Commun est une structure de production se consacrant au secteur des arts plastiques et visuels. L'association est née de la volonté d'accompagner les artistes dans leur carrière, et d'améliorer leur insertion professionnelle et sociale.

- **Résidences d'artistes, lieux de travail en évolution**

SLIDERS_lab

Le SLIDERS_lab est un collectif d'artistes créé en 2005. Il prend en compte un territoire critique esthétique autour des images animées, de la mémoire, de l'archivage et du numérique. Une démarche qui s'étend des formes contemporaines de représentation et de navigation dans les collections audiovisuelles à l'IA.

- **L'intelligence artificielle : une collaboratrice comme les autres ?**

P/R/S



politismos-conseil.com
 claire@politismos-conseil.com
 06 14 14 36 38
 POLITISMOS21 rue Eugène Delacroix
 94410 SAINT-MAURICE



ruelechiquier.net
 contact@ruelechiquier.net
 Le Cognarel
 180 rue du Pas-du-ChaïLe Coin
 05350 MOLINES-EN-QUEYRAS



agencesenscommun.fr
 info@agencesenscommun.fr
 79 rue Bourbon – 33300 BORDEAUX



sliders.com
 dallet@me.com
 11 rue Saint-Ausone – 16000 ANGOULÊME

Slowfest

Laboratoire d'expérimentation de la transition écologique dans le spectacle vivant.

- **Initiatives locales pour une culture décarbonée. Présentation de projets inspirants, éco-responsables et décroissants**

Syndeac

Nos missions : défendre et promouvoir au quotidien un service public de l'art et de la culture. Les instances du Syndeac, son équipe permanente et l'ensemble des entreprises adhérentes œuvrent à l'intérêt général. Nous agissons constamment auprès de l'État, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux pour donner aux professionnelles et professionnels du spectacle vivant les moyens d'accomplir leurs missions de service public.

- **Administratrice, administrateur : redonner du sens au métier**

Synptac-CGT

Membre de la Fédération des Syndicats CGT du Spectacle (FN-SAC-CGT), le SYNPTAC est le syndicat des personnels techniques, administratifs et d'accueil du Théâtre et des Activités Culturelles.

- **Administratrice, administrateur : redonner du sens au métier**
- **À quoi sert le dialogue social dans la culture ?**

Terra 21

Terra 21 accompagne les organisations culturelles sur la prise en compte des enjeux environnementaux dans leur fonctionnement. Management environnemental selon ISO 14001, Bilan Carbone (expert Décarbon'action BPI) accompagnement stratégique RSE. Terra 21 est prestataire de formation pour l'Observatoire des Politiques de Grenoble.

- **Table ronde de clôture – Travailler dans la culture à l'heure des transitions socioécologiques : comment la puissance publique et les organisations professionnelles préparent l'avenir ?**

S/T



slowfest.org

Virginie Seguinard

virginie@slowfest.org

48 rue Ferdinand Buisson – 33130 BÈGLES

SYNDEAC

SYNDICAT NATIONAL
DES ENTREPRISES
ARTISTIQUES
ET CULTURELLES

syndeac.org

contact@syndeac.org

01 44 53 72 10

20 rue Saint Nicolas – 75012 PARIS



synptac-cgt.com

synptac@synptac-cgt.com

01 42 08 79 03

Bourse du Travail 3 rue du Château d'Eau
75010 PARIS

terra21

terra21.fr

Hervé Fournier

herve.fournier@terra21.fr

06 89 98 16 28

214 rue René Viviani Immeuble Keran
44200 NANTES

Directeur de la publication

Thierry Szabo

Coordination éditoriale

Gwennaëlle Masle

Rédaction

Valérie de St-Do, Mathilde Barron

Relectures

Agnès Chrétien, Stella Morin,
Mathilde Barron, Thomas Vriet,
Sylvain Cousin

Conception graphique

Anaëlle Cuizinaud

L' A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine

- 91 bd du Grand Cerf 86000 Poitiers
- 30 cours Gay-Lussac 87000 Limoges
- 388 bd Jean-Jacques Bosc 33323 Bègles

✉ accueil@la-nouvelleaquitaine.fr

🖱 la-nouvelleaquitaine.fr

