



# CONTRAT RÉGIONAL DE FILIÈRE

**Métiers de la Culture**

**2024 - 2028**

### **Conclu entre :**

- La **Région Nouvelle-Aquitaine**, représentée par son président,
- L'**État**, représenté par le préfet de Région,
- Les **Académies de Bordeaux, Limoges, Poitiers** représentées par la rectrice de la Région Académique
- **France Travail**, représenté par son directeur régional,

### **Et d'autre part**, représentés par leur président ou présidente :

- Association des Éditeurs de Nouvelle-Aquitaine (**AENA**)
- Cinémas Indépendants de Nouvelle-Aquitaine (**CINA**)
- Coordination des Fédérations d'Associations Culturelles (**COFAC**)
- Librairies Indépendantes de Nouvelle-Aquitaine (**LINA**)
- Réseau des arts plastiques & visuels en Nouvelle-Aquitaine (**ASTRE**)
- Réseau des écoles supérieures d'art publiques de Nouvelle-Aquitaine (**Grand Huit**)
- Réseau des Indépendants de la Musique Nouvelle-Aquitaine (**RIM**)
- Réseau des Musiques Savantes écrites et improvisées en Nouvelle-Aquitaine (**MUSA**)
- Réseau du spectacle vivant en Nouvelle-Aquitaine (**Réseau 535**)

### **Sont par ailleurs associés à la démarche**

- **AFDAS** - OPérateur de COmpétences (OPCO)
- Agence Livre et Cinéma en Nouvelle-Aquitaine (**ALCA**)
- Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**)
- **APMAC** - Plateforme professionnelle d'accompagnement technique
- Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (**AGEFIPH**)
- Auteurs et Autrices de l'Image et du Son en Nouvelle-Aquitaine (**NAAIS**)
- **Cap Métiers** Nouvelle-Aquitaine
- Centre National de la Fonction Publique Territoriale (**CNFPT**), délégation régionale
- **CO et Richesses humaines**
- Collectif des Festivals de Cinémas & Audiovisuel de Nouvelle-Aquitaine (**COFECANA**)
- Comité Régional des Professions du Spectacle (**COREPS**)
- Fédération des Arts de la Rue en Nouvelle-Aquitaine (**Grand'Rue**)
- Fédération nationale des Labels et Distributeurs Indépendants (**FÉLIN**)
- **L'A**. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine
- **LABA** - Pôle de compétence financement européens culture & économie créative
- Office Artistique Régional de Nouvelle-Aquitaine (**OARA**)
- Pôle images **MAGELIS**
- Produire en Nouvelle-Aquitaine (**PEñA**).

## Table des matières

<b>AVANT PROPOS</b>	<b>4</b>
<b>ÉLÉMENTS DE CONTEXTE</b>	<b>5</b>
<b>1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Article 2 – Champ d’application</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications</b>	<b>10</b>
<b>2 PRIORITÉS</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Article 4 – ATTRACTIVITÉ</b>	<b>12</b>
<i>Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie.</i>	<b>12</b>
<b>2.2 Article 5 – PARCOURS et COMPETENCES</b>	<b>14</b>
<i>Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement.</i>	<b>14</b>
<b>2.3 Article 6 - EMPLOI et RECRUTEMENT</b>	<b>15</b>
<i>Fidéliser, recruter, accompagner.</i>	<b>15</b>
<b>2.4 Article 7 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE</b>	<b>17</b>
<i>Observer et anticiper les transitions.</i>	<b>17</b>
<b>3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE</b>	<b>18</b>
<b>3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique</b>	<b>19</b>
<b>4. LISTE DES ABREVIATIONS</b>	<b>21</b>

## **AVANT PROPOS**

En synergie avec les politiques régionales en matière de développement économique et des territoires traduites dans les schémas régionaux (Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation - SRDEII, Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires - SRADDET) , le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) structure le dialogue entre Etat, Région, Partenaires Sociaux et détermine les actions concrètes en faveur d'un développement adapté des formations et de l'orientation professionnelles.

Les contrats régionaux de filière (CRF) constituent une déclinaison opérationnelle et sectorielle du CPRDFOP qui vise les objectifs suivants :

- Permettre des choix professionnels éclairés, émancipateurs et durables.
- Préparer les compétences aux emplois d'aujourd'hui et aux enjeux de demain.
- Sécuriser et fluidifier les parcours professionnels.

Véritable espace de concertation, de production d'idées, de mutualisation et d'engagements de chacun des partenaires, les CRF ont toute leur place aujourd'hui et encore plus demain dans notre société qui fait face à de nombreux enjeux :

- Des transitions (sociétale, énergétique, numérique, environnementale...) qui transforment profondément notre manière de produire, de consommer et qui ont des impacts majeurs sur les compétences des actifs et sur les métiers ;
- L'égalité femmes-hommes ;
- La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), qui s'est révélée être un facteur discriminant en termes d'attractivité des entreprises ;
- L'inclusion dans les entreprises des personnes en situation d'exclusion ou éloignées du marché du travail (illettrisme, personnes en situation de handicap, seniors...) ;
- La prise en compte de la diversité et de la spécificité des territoires.

L'ensemble des préoccupations citées dans cet avant-propos constitueront les fils rouges des priorités de cette contractualisation.

L'enjeu d'inclusion dans les entreprises des personnes exclues ou éloignées du marché du travail, dont plus particulièrement les publics en situation de handicap et d'illettrisme, s'inscrit dans une cohérence globale des politiques portées par la Région Nouvelle-Aquitaine. En la matière, la lutte contre l'illettrisme et l'accès à la formation des personnes en situation de handicap relèvent d'une politique volontariste forte engagée depuis de nombreuses années afin de favoriser l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi, des publics fragilisés. Cette volonté se traduit dans le Programme Régional pour l'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) ainsi que dans la stratégie illettrisme.

## ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le Contrat régional de filière (CRF) des métiers de la culture s'inscrit dans un contexte où il s'avère nécessaire de répondre à trois actualités récentes :

- La crise sanitaire qui a paralysé le secteur (qualifié de « non essentiel ») et qui voit ses impacts grandir considérablement depuis quelques mois : des difficultés de recrutement, une rotation des équipes accentuée dans les emplois techniques, des postes supprimés, des compagnies, ensembles musicaux et festivals disparus, des programmations réduites ...
- La crise inflationniste qui ne trouve pas sa solution, qui oblige à des augmentations de charges sans recettes en face et qui rogne sur l'emploi artistique et technique au profit vraisemblablement des emplois permanents.
- La crise environnementale qui impacte avec force tout le secteur culturel. Le cahier des solutions qui est en cours d'élaboration pour répondre aux 10 défis de la feuille de route Transition écologique dans et par la culture aidera les opérateurs culturels à la prendre en compte et à agir pour limiter ses impacts.

Pour illustrer ce contexte alarmant, une récente enquête de l'Association des Professionnels de l'Administration du Spectacle (LAPAS) estime la diminution prévisionnelle du nombre de représentations entre la saison 2023-2024 et la saison 2024-2025 de 54% ; 22% des artistes réfléchissent à arrêter leur carrière ou dissoudre leur compagnie ; 27% des bureaux de production et 40% des compagnies ne pensent pas pouvoir maintenir les emplois du personnel administratif tels qu'ils sont aujourd'hui.

Par ailleurs, ce CRF devra s'inscrire en complémentarité de façon transversale et pertinente avec les quatre contrats de filières sectoriels (musiques, cinéma-audiovisuel, livre et édition, arts plastiques et visuels) ainsi qu'avec les règlements d'intervention de la Région, notamment ceux relatifs au spectacle vivant, aux manifestations, aux musiques actuelles, et au patrimoine.

### Ecosystème chiffré de la culture

#### **Un grand nombre d'équipements et d'événements culturels.**

La région Nouvelle-Aquitaine est l'une des mieux dotée en offre culturelle (avec 9000 sites, soit 13 % des lieux, équipements culturels nationaux). 70 % d'entre eux sont des monuments historiques. La Nouvelle-Aquitaine est la région qui compte le plus de monuments historiques.

70 % des 2 800 lieux de visite, de spectacles ou de documentation sur le territoire sont des lieux de lecture publique.

**Les festivals culturels**, définis comme des événements se revendiquant comme tels, périodiques d'au moins 2 jours et programmant au moins 6 représentations professionnelles ou équivalents, sont environ **820** dans la région.

Les quelques **630 lieux de diffusion du spectacle vivant**, au sein desquels se déroule une programmation régulière de spectacle vivant de type saison (salle de spectacle, salle de concert, etc.) ou occasionnel (Palais des Congrès, bars, etc.) irriguent le territoire néo-aquitain. Ces lieux sont accompagnés de **plus de 1 200 équipes artistiques, du spectacle vivant, structurées** dans la région, dédiées au spectacle vivant et aux musiques.

Les cinémas sont nombreux en Nouvelle-Aquitaine (230), soit 10 % de l'ensemble des cinémas sur le territoire national, ce qui en fait la région la plus dense en matière de cinéma. 200 d'entre eux sont indépendants. C'est aussi une région riche en tournages de films. Les 8 bureaux d'accueil de tournages en témoignent.

Concernant le secteur des arts plastiques et visuels, les 3 Fonds Régionaux d'Art Contemporain (FRAC), les 10 centres d'art contemporain d'intérêt national labellisés par le ministère de la culture et les nombreux collectifs d'artistes, lieux de résidences, de production et d'exposition font de la Nouvelle Aquitaine une région riche en propositions plastiques. A tout cela s'ajoutent les **110 musées de France, dont 7 nationaux** et les nombreux musées départementaux ou municipaux, voire associatifs.

Le territoire régional compte également près de 2 000 lieux de lecture publique, qui en font la région la mieux desservie et quelques 100 librairies indépendantes qui couvrent quasiment tout le territoire.

Par ailleurs, le milieu professionnel de la culture en Nouvelle-Aquitaine est remarquablement organisé en réseaux professionnels (une quinzaine dans toutes les filières), qui permettent, en accompagnement du **COREPS**, des concertations extrêmement constructives en politiques publiques de la culture.

### **Une contribution significative à la production de richesse.**

En 2015 on estimait à **2,42 milliards d'euros le chiffre d'affaires des entreprises culturelles marchandes en Nouvelle-Aquitaine**. Cela correspond à une valeur ajoutée de 876 millions d'euros, soit 2% de l'ensemble des secteurs marchands de la région.

### **L'emploi culturel en progression jusqu'à la crise sanitaire.**

39 000 professionnels sont recensés dans les métiers de la culture en Nouvelle-Aquitaine (source : Insee 2019), **ce qui représente 1,6 % des actifs et actives du territoire**. Ces emplois sont inégalement répartis, trois départements regroupant 56 % d'entre eux (Gironde, Pyrénées-Atlantiques et Charente-Maritime). Le nombre d'emplois a progressé en moyenne de 2% par an entre 2013 et 2019, les progressions les plus fortes sont observées dans les départements littoraux, ainsi qu'en Haute-Vienne et en Corrèze. Il s'agira, avec le concours de L'A. et son observatoire de la culture, de mesurer les effets des crises citées plus haut sur l'aspect qualitatif et quantitatif des emplois artistiques et culturels.

Majoritairement des hommes (56 %), ces professionnels sont plus jeunes que la moyenne des actifs (la moitié est âgée de 26 à 44 ans, pour 43,5 % sur l'ensemble). Leur niveau de formation est élevé (47 % au niveau 6 et plus).

Les professionnels de la culture exercent principalement en statut indépendant (39%) et en contrat à durée indéterminée (37 %), les personnes salariées sont près des trois quarts à temps complet. L'emploi intermittent est très présent parmi les artistes, ouvriers-ouvrières et techniciens-techniciennes (fonctions administratives comprises) du spectacle.

Les **établissements employeurs** étaient au nombre de **7 400** en 2018, représentant ainsi 3,4 % du bassin d'établissements de la région. Les trois quarts des établissements employeurs comptaient de 1 à 4 salariés. Ils ne sont que 4 % à

compter plus de 20 salariés. En outre, **34 000 entrepreneurs et entrepreneuses individuels sont recensés** dans le secteur culturel en Nouvelle-Aquitaine.

### **La formation professionnelle : un paysage très diversifié.**

A la rentrée scolaire 2022, 940 élèves suivaient une formation professionnelle par la voie scolaire dans le domaine culturel (Bac pro, Brevet de Technicien Supérieur - BTS, ...). En outre, plusieurs milliers d'élèves optent au lycée pour des enseignements optionnels et de spécialités artistiques.

Dans l'enseignement supérieur public, 2 600 élèves fréquentent les écoles supérieures du champ culturel, principalement pour des métiers de création (spectacle vivant, art et design, architecture et paysage) et 5 700 suivent les différents cursus universitaires à contenu culturel (de nombreux masters culture dans les 6 universités régionales).

Le nombre de contrats de travail en alternance est peu important avec quelques centaines de contrats conclus en 2022 par les entreprises du secteur de la culture,

La formation continue des professionnels et professionnelles est assurée par un grand nombre d'organismes.

#### **Sources :**

- Chiffres et notions clés du secteur culturel en Nouvelle-Aquitaine – L'A. Agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, Juin 2022  
<https://www.la-nouvelleaquitaine.fr/ressources/etudes/chiffres-et-notions-cles-du-secteur-culturel-en-nouvelle-aquitaine/>
- Étude sur la filière culture – 2023. Les Cahiers de l'observatoire, Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine.  
<https://capmedia.cap-metiers.fr/fr/single-search-result>

# **1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

## **1.1 Article 1 – Objet et déclinaisons générales**

La Région Nouvelle-Aquitaine, l'État et les représentants des professionnels s'engagent dans l'élaboration et la mise en place de ce CRF consacré aux métiers de la culture.

Les CRF ont pour but de poser un cadre de concertation entre les pouvoirs publics et les représentants professionnels des filières. Ils doivent permettre aux acteurs régionaux de poursuivre leur dialogue et de renforcer leur complémentarité pour un développement efficace, dans leur champ d'application, des formations professionnelles et de l'orientation.

Le présent CRF vise à engager les signataires autour des quatre priorités suivantes :

- **ATTRACTIVITÉ**, promouvoir la filière et ses métiers, orienter tout au long de la vie.
- **PARCOURS et COMPETENCES**, développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement.
- **EMPLOI et RECRUTEMENT**, fidéliser, recruter, accompagner.
- **OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE**, observer et anticiper les transitions.

La contractualisation entre les signataires porte sur un certain nombre d'objectifs prioritaires partagés, définis en fonction notamment des réalités économiques constatées dans le champ d'application et déclinés en engagements attendus à son échéance.

Les signataires s'engagent dans la coanimation, la réalisation des préconisations formulées et co-élaborées au sein du présent cadre contractuel et concernant les dispositifs orientation, formation et emploi qu'ils mettent en œuvre ainsi que dans la réalisation du plan d'actions.

Les organisations et réseaux professionnels signataires s'engagent à informer leurs organisations syndicales représentatives de branche respectives de l'existence du présent CRF et de l'avancée des travaux et actions entreprises dans le cadre de celui-ci.

Les moyens consacrés à la déclinaison opérationnelle du CRF seront définis contractuellement entre les parties signataires.

## **1.2 Article 2 – Champ d'application**

Le territoire d'application du présent CRF est celui de la région Nouvelle-Aquitaine. Dans le souci de croisement des enjeux régionaux et territoriaux, des approches territorialisées pourront être développées et des déclinaisons opérationnelles territoriales pourront être mises en œuvre.

De même, des enjeux définis en transversalité avec des secteurs d'activité et/ou des familles de métiers connexes au champ d'application pourront être pris en considération.



### **1.2.1 Article 2.1 – Le champ économique**

Le champ des activités économiques couvertes par le présent CRF inclut les activités suivantes : secteurs classés en NAF 732 (version 2008).

#### **NAF 47 Commerce de détail**

47.61 : Commerce de détail de livres en magasin spécialisé

#### **NAF 58 Édition**

58.11 : Édition de livres

#### **NAF 59 Cinéma, vidéo, télévision et édition musicale**

59.11 A : Production de films et de programmes pour la TV

59.11 B : Production de films institutionnels et publicitaires

59.11 C : Production de films pour le cinéma

59.12 : Post production de films cinématographiques, vidéo et programmes de TV

59.13 A : Distribution de films cinématographiques

59.13 B : Édition et distribution vidéo

59.14 : Projection de films cinématographiques

59.20 : Enregistrement sonore et édition musicale

#### **NAF 60 Programmation et diffusion**

60.20 : Programmation de télévision et télédiffusion

#### **NAF 71 Activités d'architecture et d'ingénierie**

71.11 : Activités d'architecture

#### **NAF 74 Design, photo, traduction**

74.10 : Activités spécialisées de design

74.20 : Activités photographiques

74.30 : Traduction et interprétation

#### **NAF 85 Enseignement**

85.42 : Enseignement supérieur (pour la partie relevant de la culture)

85.52 : Enseignement culturel

#### **NAF 90 Activités créatives, artistiques et de spectacle**

90.01 : Arts du spectacle vivant

90.02 : Activités de soutien au spectacle vivant

90.03 : Création artistique

90.04 : Gestion de salles de spectacles

#### **NAF 91 Patrimoine**

91.01 : Gestion des bibliothèques et des archives

91.02 : Gestion des musées

#### **NAF 94 Activités des organisations associatives**

94.99 Z : Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire\*

### **1.2.2 Article 2.2 – Le périmètre des métiers couverts**

Le présent CRF concerne les métiers et professions présentés dans la liste suivante :

- Métiers de la création et de la production.
- Métiers de la programmation et de la diffusion.
- Métiers de la médiation en lien avec les territoires, et de la transmission.
- Métiers de l'administration et de la gestion.
- Métiers techniques du spectacle vivant et enregistré.
- Métiers de la valorisation du patrimoine.

### **1.2.3 Article 2.3 – Les voies de formation**

Puisqu'un de ses enjeux majeurs est de contribuer à un développement cohérent de l'offre, le présent CRF vise l'ensemble des voies de formation et / ou de certification relevant :

- de la formation professionnelle initiale par voie scolaire et supérieure,
- de la formation professionnelle initiale et continue en alternance (apprentissage et professionnalisation),
- de la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi ,
- de la formation professionnelle continue des salariés.

### **1.3 Article 3 – Durée, validité et modifications**

Le présent CRF prend effet à compter de sa signature par les parties et prend fin au 31 décembre 2028.

Le présent CRF pourra être modifié et/ou complété, après décision du comité de pilotage, par voie d'avenants, en particulier en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de ce CRF.

Les modifications peuvent concerner le champ d'application, la liste des signataires et les objectifs partagés.

Le présent CRF peut par ailleurs être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception six mois au moins avant la date anniversaire de la signature, à la demande de l'une des parties.

De nouvelles modalités seront alors recherchées pour définir les moyens permettant d'achever les actions en cours.

## 2 PRIORITÉS

Quatre priorités ont été définies par les partenaires lors des concertations du CRF. Chacune d'entre elles est déclinée en objectifs opérationnels et en engagements.

Ces quatre priorités s'inscriront dans cinq enjeux transversaux qui définissent ou trouveront leur place dans la politique régionale de la culture, à savoir :

- La transition environnementale : conformément à la feuille de route spécifique pour la transition écologique de la culture et par la culture, votée par la Région Nouvelle-Aquitaine en séance plénière du 12 mars 2024, les principes directeurs pour réussir les transitions irrigueront ce CRF des métiers de la culture, que ce soit au sein des formations proposées ou de l'emploi développé ou créé. Deux défis seront particulièrement observés : le défi 4 « s'adapter et faire émerger des modèles d'organisations soutenables » et le défi 9 « former aux compétences et aux métiers de demain ».
- Les droits culturels et l'équilibre territorial : les droits culturels sont inscrits dans les lois Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe 2015) et Liberté de la Création, à l'Architecture et au Patrimoine (LCAP 2016). Ils définissent un changement de paradigme, passant de la démocratisation culturelle à la démocratie culturelle et à la prise en compte des cultures et pratiques artistiques de chacun dans le respect de la personne. Ils s'inscrivent pleinement dans le CRF culture par la création de nouveaux métiers en lien avec les habitantes et habitants de tous les territoires néo-aquitains. Viser l'équilibre territorial le plus satisfaisant possible sur le développement des formations et des emplois est un enjeu majeur du CRF.
- L'égalité femme-homme : la prise en compte de l'égalité femme-homme et de toutes les diversités est un enjeu important tant la culture est encore un monde d'hommes, notamment dans certains métiers artistiques et dans les métiers techniques. Un pas a été fait dans le recrutement des femmes à la direction des établissements culturels. En Nouvelle-Aquitaine au 1er janvier 2024, il y a 33% de femmes directrices d'un établissement labellisé, soit une femme à la direction des 3 Centres Dramatiques Nationaux (CDN), d'un des 2 Centres Chorégraphiques Nationaux (CCN), de 4 Scènes nationales, des 3 FRAC, de nombreux centres d'art, de nombreuses compagnies ou ensembles musicaux mais pas de femmes directrices d'opéras, peu à la direction d'établissements d'enseignement supérieur artistique ; peu de directrices techniques de lieux, peu de productrices cinéma, peu dans les musiques actuelles ... le chemin est encore long pour attendre l'égalité des postes. Il est à noter également un « plafond de verre » quand on considère la moyenne des budgets des structures dirigées par des femmes. Il s'agira d'être vigilant à ce sujet.
- L'inclusion : si le monde culturel compte un grand nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, le secteur culturel n'échappe pas aux problématiques de discriminations (handicap, illettrisme, sociale, origine, ...) et ce, malgré toutes les actions de médiation proposées. Il s'agira de travailler avec le milieu scolaire et le milieu de l'accompagnement social afin d'attirer des talents cachés qui ne viennent pas naturellement à la culture.
- La prise en compte de l'intelligence artificielle : la culture de demain ne se fera pas sans l'Intelligence Artificielle (IA), qui occupe déjà une large place sans que les normes juridiques soient étudiées, notamment celles de la propriété intellectuelle. Le risque de manipulation est là et des acquisitions de savoir-faire avec l'IA vont s'avérer indispensables.

## 2.1 Article 4 – ATTRACTIVITÉ

Promouvoir la filière, ses métiers et les formations y conduisant, orienter tout au long de la vie.

### 2.1.1 Enjeux

Jusqu'au mi-temps des années 2010, le secteur culturel ne souffrait pas de difficultés de recrutement. De très nombreuses formations supérieures diplômantes, du bac +3 au doctorat ont été créées au sein des universités depuis les années 90. Après les écoles supérieures d'art, en grand nombre apparues par suite de la réforme de 1973, des établissements d'enseignement supérieur artistique du spectacle vivant ont été ouverts en grand nombre dans les années 2000 et ont pu, grâce au processus de Bologne, rentrer dans le système Licence-Master-Doctorat (LMD). Par ailleurs, jusqu'à il y a une dizaine d'années, les nombreux métiers « passion » donnaient envie de travailler dans la culture, sans trop se préoccuper des conditions d'emploi.

Ces temps-là sont révolus. Depuis quelques années, et de manière amplifiée depuis la crise sanitaire, les difficultés de recrutement se sont faites jour. Elles sont de quatre ordres :

- ✓ Les conditions de travail ne sont pas optimales : soit elles se sont dégradées, soit elles ne sont plus acceptées en l'état ; c'est le cas des heures de travail en horaires décalés ou augmentés sans récupération ou rémunération, de la polyvalence obligée et enfin du management pas exercé ou inadapté.
- ✓ La plupart des rémunérations sont en dessous de celles indiquées dans les conventions collectives, les augmentations ne suivent pas les textes officiels...
- ✓ Face aux difficultés budgétaires et à la stagnation, voire la baisse des financements publics, les postes de travail hors intermittence sont de plus en plus fragmentés et les salariés et salariées sont contraints de travailler dans 2, 3, (voire plus) de structures culturelles, et souvent dans de mauvaises conditions (en particulier les fonctions support administratives).
- ✓ La plupart des métiers culturels souffrent d'un manque de reconnaissance, c'est le cas des métiers techniques, à commencer par ceux de l'annexe 8 de la convention Unédic, celle des ouvriers-ouvrières et techniciens-techniciennes (dont les métiers support) ou des médiateurs-médiatrices et dans une moindre mesure, les métiers de programmeurs-programmatrices qui n'apparaissent jamais dans les programmes de salle du spectacle vivant.

Pour toutes ces raisons, il est devenu indispensable de se poser la question de l'attractivité du secteur culturel et des solutions à proposer pour **redonner envie de travailler dans la culture**.

Concernant les métiers artistiques, les difficultés sont toutes autres : de très nombreux jeunes ont envie d'embrasser une carrière artistique ou d'exercer leur talent (ex : plus de 600 candidats pour 14 à 16 ouvertures dans les écoles supérieures de théâtre, ...) mais paradoxalement ne peuvent se former dans l'enseignement public et souvent se tournent vers le privé.

### **2.1.2 Objectifs**

- **Objectif 1** : Développer l'information sur les métiers de la culture.
- **Objectif 2** : Valoriser les métiers culturels.
- **Objectif 3** : Améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT).

### **2.1.3 Engagements**

- ➔ Renforcer la connaissance des métiers de la culture par différentes actions d'information, d'immersion en milieu professionnel, de mobilisation des outils existants en s'appuyant sur les professionnels et professionnelles, la direction de l'orientation de la Région, les agences régionales, les services de l'Education Nationale et les dispositifs déjà existants. Toutes les actions permettant de mettre en lien des professionnels et professionnelles et des jeunes élèves du secondaire tant sur le plan numérique (portail culturel de la Région, portail de L'A., de Cap Métiers...) que par des rencontres in situ (« ambassadeurs métiers », stages, ...).
- ➔ Promouvoir un modèle plus coopératif inspiré notamment des modèles de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) en accompagnant la structuration des projets artistiques et culturels. Ces modèles basés sur le collectif, qu'ils soient sociétés coopératives, groupements d'employeurs ou autres modèles permettent de lutter contre la rotation des postes et rendent le secteur culturel plus attractif et plus durable. En plus des aides de la direction de l'ESS et de l'innovation sociale de la Région (pour la création de Société Coopérative d'Intérêt Collectif - SCIC), un accompagnement à la création de ces modèles collectifs sera apporté par les services de la Région et par les partenaires.
- ➔ Développer le partenariat avec l'ARACT afin de promouvoir les bonnes pratiques en matière de QVCT pour encourager des nouveaux professionnels et professionnelles à travailler dans la culture et permettre aux équipes déjà en place d'instaurer un dialogue professionnel, de réguler les tensions, notamment par les mallettes de jeux ludo-pédagogiques qui ont été développées au niveau national et déclinées en région. Par ailleurs, il est indispensable d'amplifier la prise en compte et la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels, et contre toutes les formes de harcèlement, dans les structures culturelles, par le biais de procédures et d'outils adaptés à la prise en charge de la parole des victimes et du traitement des situations avérées.

**Initiative inspirante** : Le dispositif « **Ambassadeurs métiers** » met en relation des professionnels avec des publics en quête d'orientation ou de reconversion afin de permettre le partage d'expériences et enrichir l'horizon des choix possibles. Le réseau d'ambassadeurs métiers permet aux publics participant d'échanger avec des professionnels sur la réalité de leur métier et aux professionnels de devenir ambassadeur en témoignant de leur expérience professionnelle.

## 2.2 Article 5 – PARCOURS et COMPETENCES

Développer la formation professionnelle initiale et continue, insérer durablement.

### 2.2.1 Enjeux

Le développement de la formation professionnelle est un enjeu important afin de favoriser l'accès aux métiers de la culture dans toute leur diversité et de répondre aux besoins en emploi de la filière. Il s'agit aussi de permettre aux professionnels de renforcer leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel.

Dans les lycées, les enseignements optionnels et de spécialités artistiques d'art (arts plastiques, cinéma-audiovisuel, danse, musique, théâtre, arts du cirque, histoire des arts), que plusieurs milliers d'élèves choisissent, sont de nature à favoriser l'orientation des jeunes vers les métiers de la culture. Les formations professionnelles existant dans les lycées (Bac pro, BTS...) constituent un premier niveau de qualification dans certains des métiers de la culture.

Les formations supérieures à l'Université et dans les Écoles Supérieures de Culture (ESC) accueillent plusieurs milliers d'étudiantes et d'étudiants dont 2600 au sein des ESC.

Il s'agit de permettre aux étudiants des ESC d'acquérir pendant leur cursus les compétences leur permettant de mieux réussir leur insertion professionnelle.

Le recours des structures à l'apprentissage a progressé, mais il semble aujourd'hui stagner. En 2023, 348 contrats en alternance ont été conclus par les structures du secteur de la culture (apprentissage et professionnalisation) en Nouvelle-Aquitaine contre 357 l'année précédente (données : AFDAS). Les contrats en alternance constituent une voie d'accès à la qualification et à l'emploi avec des perspectives d'insertion durable.

Enfin, tous les professionnels de la culture – dont le niveau de formation initiale est élevé - n'ont pas un égal accès à la formation, selon leur statut (salarié-salariées, artistes/auteurs-autrices, entrepreneurs-entrepreneuses ...). Pourtant, l'évolution des métiers, des technologies dans le contexte de la transition environnementale rend la formation continue indispensable pour développer les compétences des professionnels et leur permettre de poursuivre leur carrière.

### 2.2.2 Objectifs

- **Objectif 4** : Renforcer l'accès à la formation professionnelle.
- **Objectif 5** : Améliorer l'insertion professionnelle des sortants de formation.
- **Objectif 6** : Appuyer le développement des contrats en alternance.

### 2.2.3 Engagements

#### ➔ **Formation professionnelle :**

- Favoriser l'ouverture de parcours de formation initiale scolaire en réponse aux besoins existants / émergents ou en lien avec les projets des jeunes dans une logique de sécurisation du parcours.

- Promouvoir la diversification des modalités de formation ou transmission (Transfert de Savoir Faire -TSF- dans tout le domaine culturel, Actions de Formation En Situation de Travail - AFEST, ...), ainsi que le tutorat et le mentorat.
- Renforcer les actions de formation mises en place par la Région (Programme Régional de Formation - PRF - dédié aux « métiers de la culture »).
- Faciliter l'accès à la formation des professionnels quel que soit leur statut (artistes auteurs-autrices, entrepreneurs-entrepreneuses, salariés-salariées,...).

➔ **Insertion professionnelle des sortants et sortantes de formation :**  
Renforcer les échanges entre centres de formation et professionnels par des mises en situation professionnelle, des actions de transmission de savoir-faire professionnels vers les novices, par des années de césure, ...

➔ **Alternance :**

- Identifier les métiers prioritaires à ouvrir à l'alternance et valoriser les bonnes pratiques d'utilisation des contrats en alternance dans le secteur de la culture, par l'organisation de temps dédiés avec le témoignage de structures employeuses.
- Promouvoir la mise en place d'une ingénierie d'accompagnement des employeurs : pour le recrutement, l'encadrement, l'organisation, la formation...
- Favoriser le développement des Groupements d'Employeurs Insertion Qualification (GEIQ) et notamment créer des GEIQ artistiques.
- Faire connaître et favoriser la mise en œuvre du « Contrat de professionnalisation expérimental ».

**Initiative inspirante : le déploiement de la transmission de pair à pair et notamment le transfert de savoir-faire** actuellement intégré dans le contrat de filières musiques pourra être **élargi à tout le secteur culturel**. Le transfert de savoir-faire entre les acteurs vise à **créer un maillage de compétences** mobilisables et capitalisables, permettant d'impulser une **montée en compétence générale du secteur** ainsi que des partenariats de court et moyen terme entre les organisations.

## 2.3 Article 6 - EMPLOI et RECRUTEMENT

Fidéliser, recruter, accompagner.

### 2.3.1 Enjeux

Le monde culturel est construit sur un modèle économique qui lui est propre. Sa structuration en de très nombreux modèles en fait à la fois un domaine très dépendant des subventions publiques et du mécénat et à la fois un milieu où l'emploi est très fluctuant, entre l'intermittence des métiers de la création, les artistes auteurs-autrices et les nombreuses entreprises individuelles dans les industries culturelles et créatives.

La période actuelle est particulièrement perturbante dans cette situation : elle ne permet pas d'assurer la permanence des emplois culturels. Un des enjeux sera donc de mieux accompagner les employeurs à préserver les emplois durables, mais

aussi les entrepreneurs-entrepreneuses et artistes auteurs-autrices à développer leurs activités professionnelles dans des conditions optimales.

Par ailleurs, les difficultés de recrutement sont apparues depuis plusieurs années alors que paradoxalement, dans ce milieu culturel souvent très diplômé, les formations initiales sont quasiment toujours remplies. Le deuxième enjeu sera donc de répondre aux besoins d'emplois dans certains métiers en tension, notamment techniques et administratifs, et ce, dans tous les secteurs de la culture.

Enfin, pour les salariés, la responsabilité des structures est lourde pour assurer une évolution de carrière satisfaisante. Il s'agira donc, en troisième enjeu, d'accompagner les structures à créer les bonnes conditions d'emploi mais aussi de suivi des parcours des salariés et salariées.

### **2.3.2 Objectifs**

- **Objectif 7** : Identifier les difficultés de recrutement.
- **Objectif 8** : Mieux accompagner les professionnels dans leur reconversion professionnelle.
- **Objectif 9** : Mieux accompagner la fonction employeur.

### **2.3.3 Engagements**

- ➔ Favoriser différentes expérimentations facilitant le recrutement, notamment avec l'AFDAS et France Travail : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) et Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) de France Travail, immersion des étudiants en fin d'étude ou de jeunes professionnels dans le milieu professionnel.
- ➔ Accompagner les employeurs dans leur responsabilité de suivi de l'évolution des métiers, des parcours professionnels des salariés-salariées et pour l'amélioration des conditions de travail (horaires, rémunérations, reconnaissance, ...).
- ➔ Développer l'externalisation de la fonction employeur des petites structures vers des modèles collectifs (Groupement d'employeurs - GE, Bureau d'accompagnement et de production - BAP, ...) pour répondre à l'isolement des mono-salariés, alléger la polyvalence des tâches. En plus de l'aide aux groupements d'employeurs assurée par la Région, la création éventuelle d'un fonds d'aide à la structuration de modèles collectifs, pourrait permettre d'accompagner les employeurs à coopérer sur l'emploi.

### **Initiatives inspirantes :**

- **Le référentiel des métiers de l'accompagnement** réalisé par l'association CO dans le cadre du projet LOIC-accompagnement, porté par L'A. agence culturelle Nouvelle-Aquitaine, permet de définir les métiers en mutation dans le secteur de l'accompagnement.
- Le **dispositif PLACE**, plateforme de coopération pour l'emploi culturel, initié par le Département de la Gironde avec l'appui de France Travail s'adresse aux artistes et professionnels demandeurs d'emploi en les accompagnant dans la consolidation de leur parcours et en créant les conditions de la réalisation de leur projet professionnel.



## 2.4 Article 7 – OBSERVATION VEILLE PROSPECTIVE

### Observer et anticiper les transitions.

#### 2.4.1 Enjeux

Le secteur de la culture est riche de sa diversité (disciplines, statut des professionnels et professionnelles, taille des structures...)

Il fait face à des mutations importantes qui touchent la quasi-totalité des métiers : évolution des pratiques culturelles des publics, évolution des technologies numériques (arrivée de l'IA), renchérissement des coûts de l'énergie, évolution des professionnels et professionnelles dans leur rapport aux métiers et au travail (enjeux de la QVCT), transition environnementale, ...

L'observation de ces mutations est indispensable afin d'aider la filière à s'y préparer.

De nouveaux métiers apparaissent (coach d'intimité dans le cinéma, contrôleur IA dans l'édition, ...) dont il convient d'observer l'évolution et d'accompagner la professionnalisation.

#### 2.4.2 Objectifs

- **Objectif 10** : Construire des indicateurs pour une observation en continu sur la durée du CRF.
- **Objectif 11** : Capitaliser les études disponibles sur l'évolution des métiers, des emplois.
- **Objectif 12** : Étudier les fonctions stratégiques.

#### 2.4.3 Engagements

- ➔ Étendre l'étude exploratoire sur les fonctions stratégiques, réalisée dans le cadre du Contrat de filière Musique, aux autres filières et aux fonctions transversales.
- ➔ Déterminer les métiers stratégiques à suivre plus particulièrement au cours du CRF avec l'appui de L'A. et de Cap Métiers.
- ➔ Observer les parcours professionnels des sortants et sortantes des écoles supérieures artistiques.
- ➔ Observer l'impact des transitions environnementales et techniques (notamment l'IA) sur l'évolution des métiers et l'émergence de nouveaux métiers.
- ➔ Étudier la pluriactivité et le multi-employeurs.
- ➔ Faire le choix dès le début du CRF des indicateurs et des données statistiques à suivre sur la durée.

## **3 PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE**

La coordination attendue passe non seulement par une participation active de chacun des partenaires, une connaissance réciproque des politiques et dispositifs de chacun des signataires, mais surtout par la mise en œuvre de programmes d'actions. Aussi, les partenaires s'informeront mutuellement des projets en gestation et / ou initiés qui entrent dans le champ des orientations retenues du présent CRF.

### **3.1 Article 8 – Instances décisionnelles et opérationnelles**

#### **3.1.1 Comité de pilotage**

Présidé par un élu ou une élue du conseil régional, le comité de pilotage, en tant qu'instance politique de coordination et de validation, assure le pilotage stratégique du présent CRF. Il est composé des signataires du contrat et se réunit au moins une fois par an pour valider :

- les orientations sur les besoins en compétences et en qualifications de la filière, les domaines d'intervention et les actions à retenir pour chaque exercice ;
- le bilan d'exécution et l'évaluation qualitative des actions de l'année écoulée ;
- les modifications éventuelles du CRF, par voie d'avenant<sup>1</sup>.

Ce pilotage devra permettre de :

- partager régulièrement la vision globale de l'avancée des engagements communs ;
- émettre un avis sur la cohérence et l'efficacité des cartes de formation ;
- s'approprier les éléments de suivi et d'observation des besoins en continu ;
- ajuster, le cas échéant, les objectifs et les projets sur la période du CRF.

#### **3.1.2 Comité technique**

Le comité technique est composé des représentants et représentantes techniques des signataires et des partenaires associés.

Il a la charge de la préparation des comités de pilotage : ordre du jour, préparation des documents de synthèse, etc.

Il pilote directement la fonction d'Observation Veille Prospective. Pour réaliser cette mission il s'attachera les services de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, de l'A. et des ressources des partenaires.

Il assure un suivi régulier des actions mises en place sous la responsabilité du comité de pilotage. Il fixe la composition des groupes de travail thématiques.

---

<sup>1</sup> Cf Article 3 – Durée, validité et modifications

### **3.1.3 Groupes de travail**

Trois types d'instance technique seront conduits durant la durée du CRF et sous l'égide du comité de pilotage :

- Des groupes de travail techniques permanents inscrits dans le CRF en déclinaison des objectifs.
- Des groupes de travail thématiques décidés lors des comités de pilotage auxquels sont fixés des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs. Ils pourraient conduire à la contractualisation d'actions cofinancées par un ou plusieurs partenaires du présent CRF en fonction de leurs prérogatives et de leur champ légal d'interventions.
- Des cellules opérationnelles emploi / besoins de recrutement pourraient permettre une approche partenariale et la mise en œuvre d'actions coordonnées sur les thèmes intéressant la liaison formation/emploi : conjoncture économique, remontées de besoins d'entreprises, besoins de formation préalables au recrutement, sorties stagiaires PRF, etc. Elles pourront avoir des déclinaisons territoriales.

Chaque type d'instance produira annuellement pour le comité de pilotage une synthèse de ses travaux, formulant à la fois ou séparément :

- Des préconisations d'adaptation pour les dispositifs régionaux, pour les décisions concernant l'offre de formations.
- Des enseignements et des éléments de connaissance partagés à rendre publics.
- Des éléments de bilan et d'évaluation des actions conduites.

## **3.2 Article 9 – Déclinaisons opérationnelle et technique**

La mise en œuvre du CRF fera l'objet de feuilles de route opérationnelles annuelles ou pluriannuelles.

### **3.2.1 Mise en œuvre du partenariat**

Au regard des axes et orientations validés par le comité de pilotage, les signataires s'engagent à mobiliser tous les moyens à leur disposition, y compris financiers, pour la réalisation des objectifs identifiés, et qui seront déclinés dans le cadre de l'exécution du présent CRF.

### **3.2.2 Suivi et évaluation**

Le suivi des actions est assuré par les groupes de travail précédemment désignés. Un bilan est présenté aux membres du comité de pilotage. Le cas échéant, les signataires du CRF procèdent à un réajustement des objectifs et/ou à un complément de programmation, et valident le plan d'actions pour l'année suivante. Un bilan du CRF est réalisé au terme de sa durée afin de mesurer les réalisations et les résultats des actions menées au regard des résultats attendus sur les différents objectifs.

Avec le concours de l'A. en tant qu'observatoire culturel de la Région Nouvelle-Aquitaine et de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine pour agréger les données quantitatives et qualitatives, un point d'analyse (suivi de métiers stratégiques du

CRF et mise à jour du portrait statistique à mi-parcours) pourra être proposé et mis à disposition des partenaires pour :

- alimenter les pistes de réflexion,
- évaluer et apprécier les conditions de mise en œuvre des actions

### **3.2.3 Communication**

Les signataires s'engagent à faire la promotion et la communication de la démarche.

Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine, via son site internet, a la charge de la diffusion régulière et à destination du grand public des travaux conduits au sein du présent CRF et des conclusions et recommandations qui en résultent.

## 4. LISTE DES ABREVIATIONS

<b>AFEST</b>	Action de Formation En Situation de Travail
<b>AFPR</b>	Action de Formation Préalable au Recrutement
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
<b>ANLCI</b>	Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
<b>ARACT</b>	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
<b>BAP</b>	Bureau d'Accompagnement et de Production
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CCN</b>	Centre Chorégraphique National
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CDN</b>	Centre Dramatique National
<b>CEP</b>	Conseil en Evolution Professionnelle
<b>CFA</b>	Centre de Formation des Apprentis
<b>ChatGPT</b>	Conversation et Transformateur Génératif Pré-entraîné
<b>CMQ</b>	Campus des Métiers et des Qualifications
<b>COFIL</b>	COMité de PILOtage
<b>COREPS</b>	Comité Régional des Professions du Spectacle
<b>COTECH</b>	COMité TECHnique
<b>CPREF</b>	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation
<b>CPRDFOP</b>	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle
<b>CRF</b>	Contrat Régional de Filière
<b>COFAC</b>	Coordination des Fédérations d'Associations Culturelles
<b>DREETS</b>	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
<b>ERIP</b>	Espace Régional d'Information de Proximité
<b>ESC</b>	Écoles Supérieures de Culture
<b>ESS</b>	Économie Sociale et Solidaire
<b>FRAC</b>	Fonds Régional d'Art Contemporain
<b>GEIQ</b>	Groupements d'Employeurs Insertion Qualification
<b>GT</b>	Groupe de Travail
<b>L'A.</b>	Agence Iturelle Nouvelle-Aquitaine
<b>LAPAS</b>	Association des Professionnels de l'Administration du Spectacle
<b>LCAP</b>	Liberté de la Création, à l'Architecture et au Patrimoine
<b>LMD</b>	Licence-Master-Doctorat
<b>Loi NOTRe</b>	Nouvelle Organisation Territoriale de la République
<b>NAF</b>	Nomenclature d'Activités Françaises
<b>OPCO</b>	Opérateur de COmpétences
<b>POE</b>	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
<b>POEC</b>	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
<b>PRAFQPH</b>	Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées
<b>PRF</b>	Plan Régional de Formation
<b>PSH</b>	Personne en situation de handicap
<b>QVCT</b>	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>SRADDET</b>	Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires
<b>SRDEII</b>	Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
<b>TSF</b>	Transfert de Savoir Faire