

# SECTEUR ARTS CULTURE & PATRIMOINE

## Fonction employeur & ressources humaines

Dynamique, attractif, le secteur culturel se caractérise par une part importante de salarié.e.s flexibles, précaires et pluriactifs avec un niveau d'études supérieur à la moyenne. À peine un tiers des emplois sont des CDI. Lourdemment touchés par la crise sanitaire à partir de 2020, le secteur culturel connaît depuis une période d'incertitudes et de tensions dont souffrent une partie des professionnel.les.

### 1/ LES ENJEUX EMPLOI ET RH

#### Trois enjeux majeurs

##### La précarité, la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux

Contexte : métiers passion, multiplicité des types de contrats (permanents, intermittents, prestataires externes), rythmes et horaires de travail... Difficultés de recrutement sur les fonctions supports d'administration production, diffusion.

Mesures nationales sectorielles sur l'égalité FH et les diverses formes de violences.

##### La mutualisation d'emplois et coopérations

Renforcement et développement des groupements d'employeurs (GE) dédiés au secteur, mais aussi des mécanismes de mise à disposition entre associations. Espaces de mutualisation de ressources et compétences non artistiques au sein des Bureaux d'accompagnement et de production (BAP).

##### La transition générationnelle et la question de la transmission des projets

Evolution démographique dans les associations et nouvelles formes de rapport au travail. Questionnements sur les transmissions des projets avec le développement de formes collectives et collégiales dans les gouvernances.

#### CHIFFRES CLÉS

- 40 000 associations employeuses culturelles et artistiques (+25% en 10 ans)
- 30% n'ont aucun salarié.es permanent.es et 48 % fonctionnent avec moins d'1 ETP permanent
- Emploi morcelé avec 1/3 de CDI et 300 000 travailleur.ses pour 141 300 ETP – parmi eux, 50 000 personnes non salarié.es
- 1 association sur 2 fonctionne avec des instances collégiales

Culture et DLA

- Chaque année près de 1000 associations culturelles concernées par le DLA – au total, 1/3 des associations culturelles employeuses ont été accueillies par le DLA

#### Sources :

- *Enquête nationale associations culturelles employeuses, 2020, sur données 2018, Opale - <https://www.opale.asso.fr/article743.html>*
- *Culture et accompagnements DLA, Opale/CRDLA Culture - <https://www.opale.asso.fr/rubrique112.html>*

#### Éléments RH à investiguer prioritairement dans le cadre d'un diagnostic DLA

- L'organisation globale des compétences et cadres d'emplois : permanents, intermittents, prestations...
- Les éventuels risques juridiques liés aux contrats intermittents et au recours aux micro-entrepreneurs
- En particulier pour les compagnies, les liens direction / conseil d'administration, les questions de délégations ainsi que les relations entre direction artistique et chargé.es de production ou d'administration
- Équilibre des relations professionnelles FH
- Formalisations de profils de poste, des tâches et missions, ainsi que niveaux de rémunération
- Les formats de gouvernance collégiale, les relations entre les différentes instances et le partage du projet entre fondateur.trice.s et nouvelles générations

#### Un focus sur une caractéristique emploi

En 2016, le DLA Régional a accompagné le [Collectif des Festivals Bretons](#) dans la définition de son plan d'action sur le thème « Mieux faire équipe ensemble », l'enjeu étant de professionnaliser les RH des adhérents tout en restant fidèles aux valeurs fondatrices de leur [charte](#).

## CADRES DE REFERENCE

- **Conventions collective(s) de référence** : Convention collective nationale (CCN) des entreprises du secteur privé du spectacle vivant • CCN des entreprises artistiques et culturelles • CCN de l'animation • CCN des centres sociaux et socioculturels • CCN « chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ».
- **Principaux OPCO** : [AFDAS](#) (pour 59% des associations culturelles employeuses), [Uniformalion](#)
- **Principaux syndicats d'employeurs** : [SCC](#), Syndicat des Cirques et Compagnies de Création • [SMA](#), Syndicat des Musiques Actuelles • [SNRL](#), Syndicat National des Radios Libres • [SYNAVI](#), Syndicat National des Arts Vivants • [Profedim](#)
- **Commissions paritaires** : Commission paritaire emploi et formation spectacle vivant [CPNEF-SV](#), Commission paritaire nationale emploi et formation audiovisuel [CPNEF-AV](#)

## 2/ OUTILS POUR ACCOMPAGNER L'EMPLOI ET LES RH

### Sélection d'outils et de ressources

- Rubrique [Ressources humaines](#) -Opale CRDLA Culture
- Le [kit culture](#) du CR DLA Culture
- [Guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré](#), Ministère de la Culture, 2016
- [Tableau de bord statistique de l'emploi dans le Spectacle vivant](#), CPNEF-SV, 2021
- Les [conventions collectives](#) applicables dans le secteur culturel
- [Prévenir les risques psychosociaux dans le spectacle vivant](#), Opale/CRDLA Culture 2022
- Travaux en partenariat avec le CRDLA Solidarité—Santé pour le réseau DLA sur la [prise en compte de la QVT et de la prévention des RPS dans les accompagnements DLA](#), 2022
- [Un guide pour la mise en œuvre de la RSO dans le spectacle vivant](#), Alterculture, Artis et Opale/CRDLA Culture, 2021

### EXEMPLES DANS LE DLA

#### Collectif Primo employeurs - DLA 33

Depuis 2009, avec de nombreux partenaires, le DLA 33 met en place un accompagnement collectif à destination des associations culturelles primo employeuses. Il leur permet de se positionner sur leur capacité à être ou non des employeurs pérennes.

<https://www.opale.asso.fr/article354.html>

#### Scène de musiques actuelles (SMAC) et Egalité HF - DLA 77

La SMAC File 7 a bénéficié d'un accompagnement en 2018 s'appuyant sur un « diagnostic égalité » réalisé par la consultante. Un accompagnement grand angle, associant l'ensemble de l'équipe du lieu et tous les aspects du projet associatif (diffusion, action culturelle, ressources humaines, communication...).

<https://www.opale.asso.fr/article742.html>

### Des partenaires pour le DLA

- Les dispositifs [appui-conseil RH](#) (Afdas) et [Zoom RH](#) (Uniformalion)
- Le [Mouvement HF](#)
- Des réseaux régionaux ou des agences : par exemple [Métiers Culture](#) en Centre Val de Loire, les agences qui animent les COREPS comme [l'A](#) en Nouvelle Aquitaine, [Auvergne Rhône Alpes SV](#) en AURA, [Occitanie en Scène](#) en Occitanie...

Réalisée par le Centre de ressources DLA Culture, cette fiche s'adresse prioritairement aux chargés de mission du Dispositif local d'accompagnement (DLA), en complément du Dossier thématique « Fonction employeur & RH ».

### ► Contacts CRDLA Culture :

Stéphanie Maupilé – [stephanie@opale.asso.fr](mailto:stephanie@opale.asso.fr) & Lucile Rivera-Bailacq – [lucile@opale.asso.fr](mailto:lucile@opale.asso.fr)