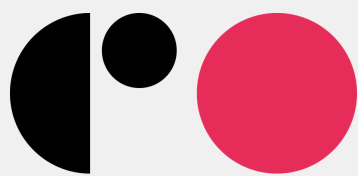


# **RICHESSSES HUMAINES ET EMPLOI PARTAGÉ DANS LE SECTEUR CULTUREL**

**COMMENT ORGANISER UN  
TRAVAIL SOUTENABLE DANS  
DES STRUCTURES ENGAGÉES,  
MAIS SOUVENT FRAGILES ?**



# NOUS ACCOMPAGNONS LES STRUCTURES CULTURELLES SUR :

**L'EMPLOI PARTAGÉ**

**LES RICHESSES HUMAINES**

**L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

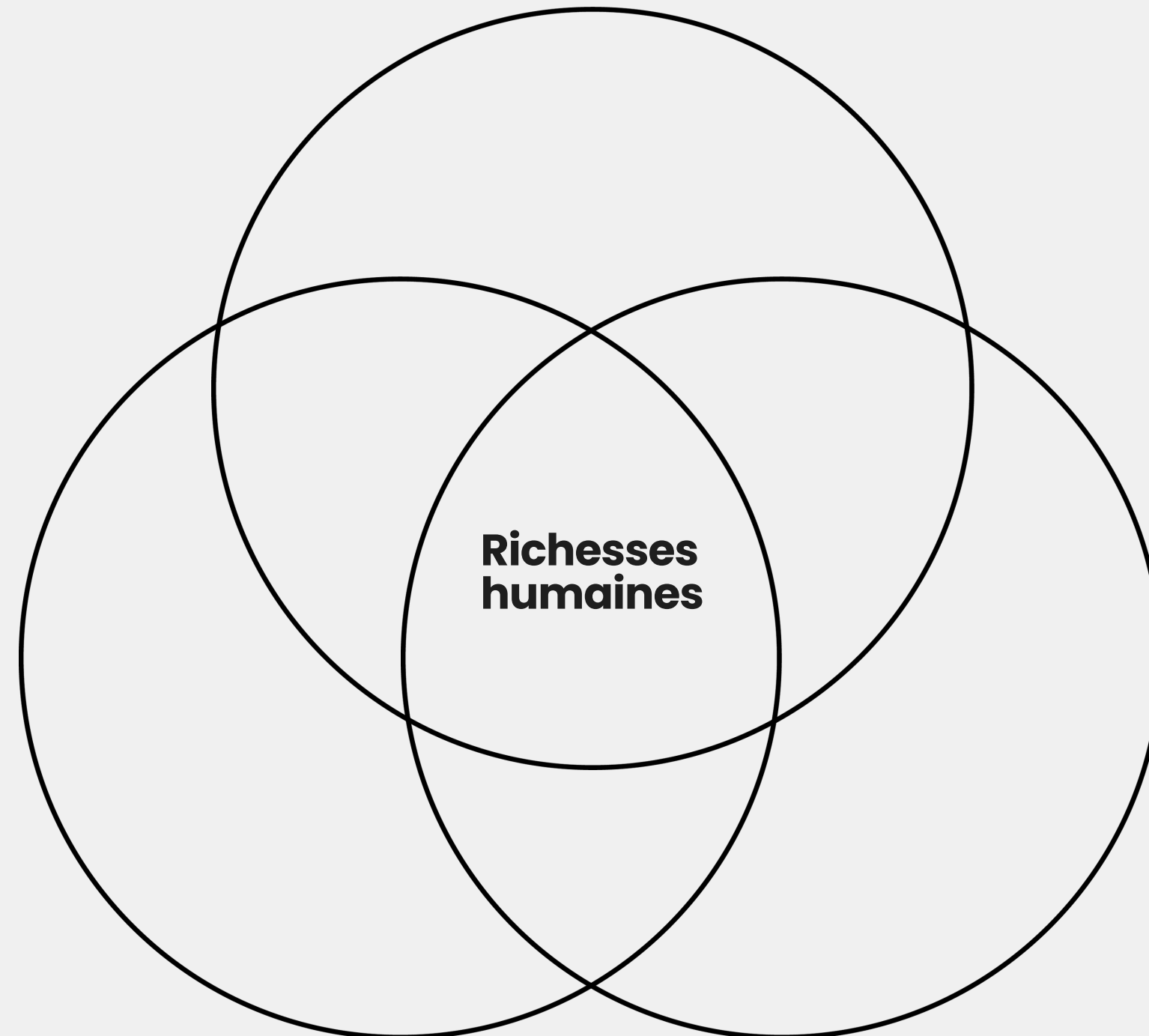
**LES COOPÉRATIONS**

**LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

# LE PÔLE CULTURE ET RICHESSES HUMAINES

## Emploi partagé

Créer et accompagner des emplois  
grâce aux groupements d'employeurs



## Formation - conseil

Outiller les  
professionnel.les  
de la culture

## Expérimentation

Faire évoluer  
les pratiques RH,  
observer,  
expérimenter

# LA RH DANS LES STRUCTURES CULTURELLES :

Elles manquent de moyens, mais pas seulement :

**DE TEMPS POUR ORGANISER LE TRAVAIL**

**DE MARGES POUR ABSORBER LES IMPRÉVUS**

**D'ESPACES POUR RÉGULER LES TENSIONS**

**D'OUTILS POUR EXERCER LA FONCTION EMPLOYEUSE**

**DE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL INVISIBLE**

**EPUISEMENT**



**ENGAGEMENT**

# UNE ACTIVITÉ PORTÉE PAR UNE PLURALITÉ DE PERSONNES.

Dans une association culturelle, l'activité repose principalement sur :

- Des salarié.es
- Des bénévoles
- des intermittent.es
- des prestataires
- des partenaires
- etc

**Les richesses humaines dépasse largement l'emploi salarié.**

# LA FONCTION EMPLOYEUSE PEU OUTILLÉE

La RH existe, mais elle n'est pas toujours nommée, ni outillée.

- Qui porte la responsabilité employeuse ?
- Qui arbitre les priorités ?
- Qui accompagne les salarié.es ?
- Qui suit la charge de travail ?
- Qui prévient les tensions ?
- Qui prend les décisions difficiles ?

Décider, accompagner et sécuriser.

# TRAVAIL PRESCRIT VS TRAVAIL RÉEL

Ce qui fait tenir l'activité n'est pas toujours visible, ni inscrit dans une fiche de poste.

- Le travail prescrit = la fiche de poste
- Le travail réel = comment vont s'exercer les missions dans la réalité
- Le travail ressenti = c'est comment le salarié a vécu sa journée de travail

Les événements,  
les projets, les  
spectacles



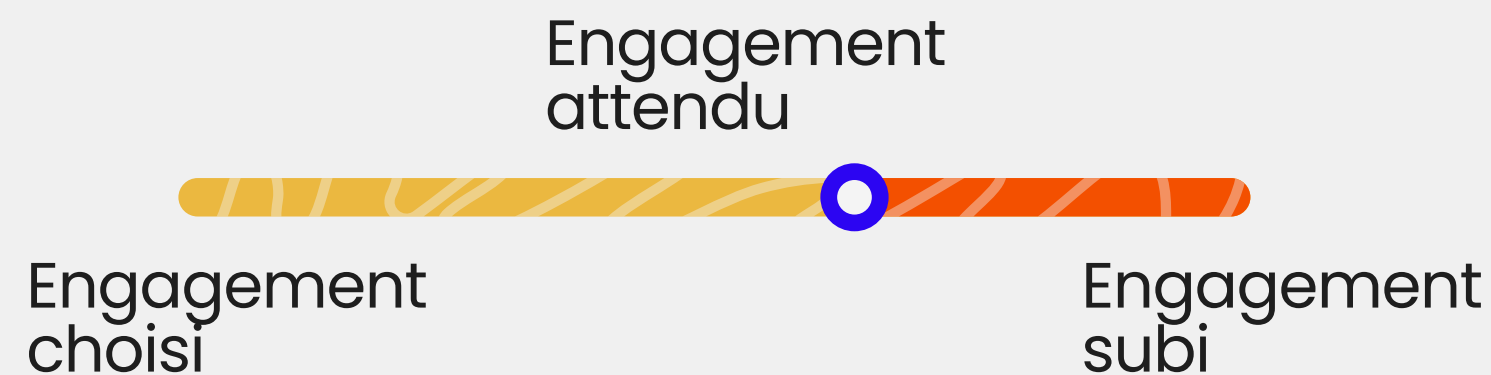
la coordination,  
l'anticipation, la  
régulation, le soin  
aux relations, le  
suivi

# L'ENGAGEMENT QUI DÉBORDE

Il peut malheureusement devenir une variable d'ajustement.

Dans les métiers culturels, la passion peut parfois justifier : .

- Des horaires extensibles
- une disponibilité permanente
- des salaires faibles
- une confusion vie pro / vie perso
- Une difficulté à poser des limites

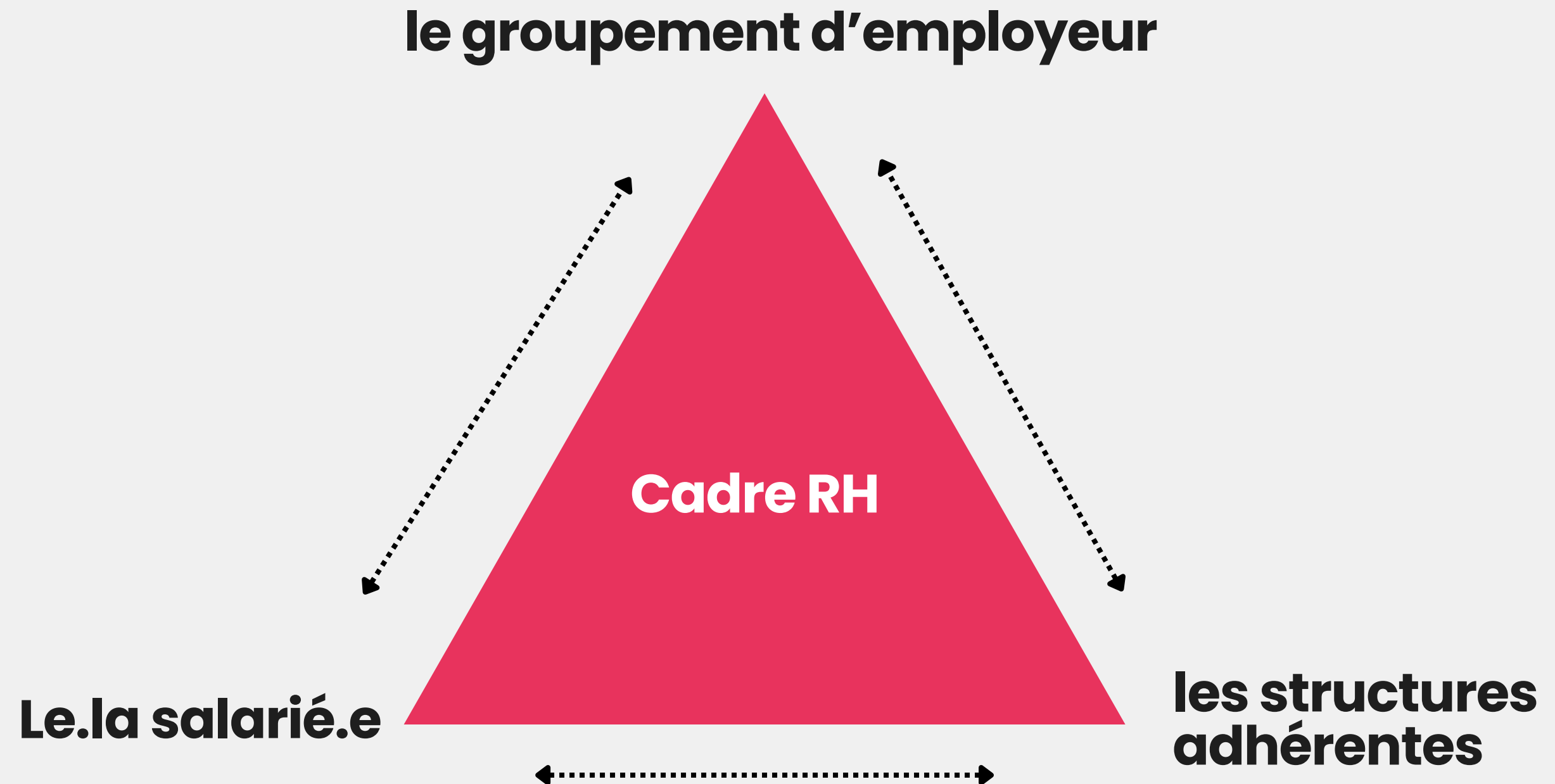


# CHARGE DE TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Comment le travail est reparti ;
- Comment les urgences sont arbitrées ;
- Comment les priorités sont décidées ;
- Comment les tensions sont régulées ;
- Comment la charge réelle est suivie ;
- Comment la santé au travail est protégée.



# L'EMPLOI PARTAGÉ, DE QUOI PARLE-T-ON ?



# CE QUE L'EMPLOI PARTAGÉ PERMET :

**Un levier pour répondre à plusieurs enjeux RH. Il peut permettre de :**

- Stabiliser des parcours professionnels ;
- accéder à des compétences qualifiées ;
- consolider des fonctions support ;
- éviter l'isolement des salarié.es ;
- accompagner les employeurs ;
- mutualiser sans précariser ;
- faire circuler les pratiques entre structures.

## **Pour les structures**

Compétences / continuité /  
appui RH

## **Pour les salarié.es**

Stabilité / diversité /  
accompagnement

## **Pour le secteur**

Coopération / circulation /  
professionnalisation

# CE QUE L'EMPLOI PARTAGÉ EXIGE:

**Partager un emploi, c'est aussi partager une responsabilité.**

- Conditions indispensables :
- qualifier précisément le besoin ;
- clarifier les missions ;
- définir les interlocuteur·rices ;
- organiser les priorités ;
- suivre la charge réelle ;
- intégrer la personne dans chaque collectif ;
- prévoir des espaces de régulation.



# **VALENTINE : MÉDIATRICE ET ADMINISTRATRICE EN EMPLOI PARTAGÉ**

**En emploi partagé depuis 2014 au sein de l'AGEC. Son parcours montre :**

- la diversité des missions ;
- la circulation entre plusieurs mondes professionnels ;
- l'importance du suivi RH ;
- la gestion du temps de travail ;
- le respect des congés ;
- l'effet d'entraînement sur les structures.

# CONCLUSION : IL FAUT PRENDRE SOIN DES RICHESSES HUMAINES

Qu'est-ce que ça veut dire exactement ?

- reconnaître le travail visible et invisible ;
- clarifier les responsabilités ;
- organiser les priorités ;
- soutenir la fonction employeuse ;
- prévenir l'usure ;
- sécuriser les parcours ;
- construire des coopérations soutenables

**La soutenabilité du projet dépend de la soutenabilité du travail**

**MERCI**