

Sommaire

I – Les activités du Pôle

II – La défense d'une vision de l'emploi
culturel et artistique

III – La méthodologie employée

IV – Les projets et dispositifs

V – Les événements et interventions

2023 Une année de confirmation

2023 aura été une année de confirmation et de développement pour l'ensemble du Pôle Culture et Richesses Humaines. Les années 2021 et 2022 ont permis de préciser, de confirmer les missions de CO, et de renforcer le travail collectif de notre organisation R.H.

Plusieurs actions et expérimentations ont abouti en 2023. Le partenariat avec le Département de la Gironde s'est renouvelé jusqu'en 2025 dans le cadre du Schéma Départemental des Pratiques Artistiques et Culturelles (SDPAC).

Deux recherches-actions se sont développées. L'une concernant l'élaboration du référentiel des métiers de l'accompagnement accompagnée par un sociologue. L'autre au sujet des fonctions stratégiques dans la filière musicale en Nouvelle-Aquitaine.

CO a ainsi pu appliquer sa méthodologie expérimentée lors de l'étude exploratoire sur les écoles de musique de Gironde. Par ailleurs, l'équipe a été renforcée par Elisa Ingargiola chargée de mission "référentiel métier" et Jean Lompret, sociologue, pour l'accompagnement du projet.

CO a été lauréat du fonds pour l'amélioration des conditions de travail proposé par l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail). Ce qui nous a permis en partenariat avec CONFER, d'approfondir notre travail autour de la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) et de déployer un accompagnement sur-mesure auprès de 8 structures adhérentes du groupement d'employeurs AGECS&CO.

2023 a également été une année riche en représentations auprès de nos partenaires au niveau régional et national. Une année dense, innovante, au service de l'emploi culturel et créatif.

L'ÉQUIPE DES COPILOTES

Une organisation juridique et humaine au service du secteur

LAETITIA LEPREVOST
Directrice administrative et financière

NATHALIE REDANT
Directrice

KADIJA SALLAL
Responsable richesses humaines

JULIA VINCENT
Responsable de formation et de développement / CONFER

ANTHONY GOYENECHÉ
Assistant richesses humaines

SÉBASTIEN LÉVÉQUES
Responsable développement du GE et de missions richesses humaines

CHLOÉ ROUGER
Responsable projets richesses humaines / CO

EMMA MONTAGNAC
Assistante de formation / CONFER

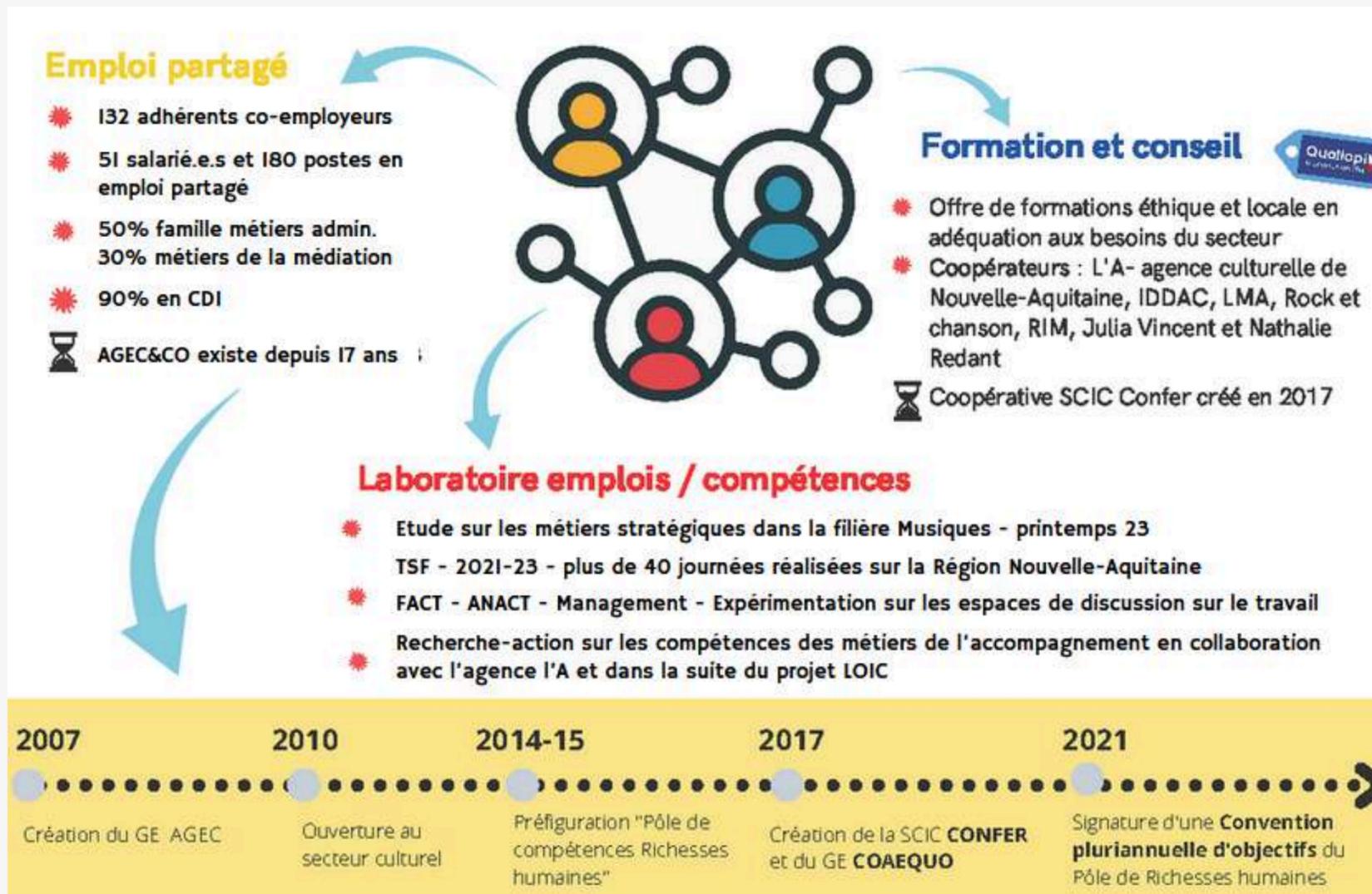
ROBERTA GOTTARDO
Chargée de communication



I - Les activités du Pôle

Quatre structures œuvrant autour du développement et de l'amélioration de l'emploi culturel et créatif, inscrites dans les logiques de l'économie sociale et solidaire.

132 adhérents pour une cinquantaine de salarié.e.s répartis entre : deux groupements d'employeurs [AGEC&CO et COÆQUO] ; un organisme de conseil et de formation [CONFER] et une association de recherche et développement [CO]. Le Pôle est investi à différentes échelles au sein des contrats de filières apportant son expertise sur les questions de ressources humaines, d'emploi culturel et l'ingénierie de projet.



II -La défense d'une vision de l'emploi culturel et artistique

La vision :

- Les compétences et le parcours des salariés.es sont des richesses.
- Les conditions de travail et d'emploi sont des sources d'épanouissement.
- Les apprentissages personnels servent des constructions collectives pour l'avenir du secteur.
- La gestion et le management sont des moteurs de développement, d'investissement et d'innovation collective.

Cette vision correspond à un souhait d'amélioration, partagé par l'ensemble des structures du Pôle, pour l'emploi culturel et créatif de demain, en Nouvelle-Aquitaine et plus largement.

Cette vision s'incarne à la fois dans des démarches transversales (Responsabilité sociétale des organisations, Qualité de vie au travail, transformation numérique, culture et ESS) mais également dans chacun des projets mené par l'association qui alimente et participe à cette vision.



DÉFENDRE UN EMPLOI CULTUREL & CRÉATIF DE QUALITÉ

EN 4 INGRÉDIENTS

① LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS

- TRANSPARENCE
- ETHIQUE
- BIENVEILLANCE
- REDOUVABILITÉ

② L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

- DÉMOCRATIE
- SOLIDARITÉ
- COOPÉRATION

③ LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- ÉPANDUISSEMENT
- ÉGALITÉ ♀/♂
- MANAGEMENT RESPONSABLE

④ LA TRANSFORMATION MATÉRIELLE

- CRÉATION DE VALEURS
- DÉMATÉRIALISATION
- DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



UN EMPLOI PÉRENNE



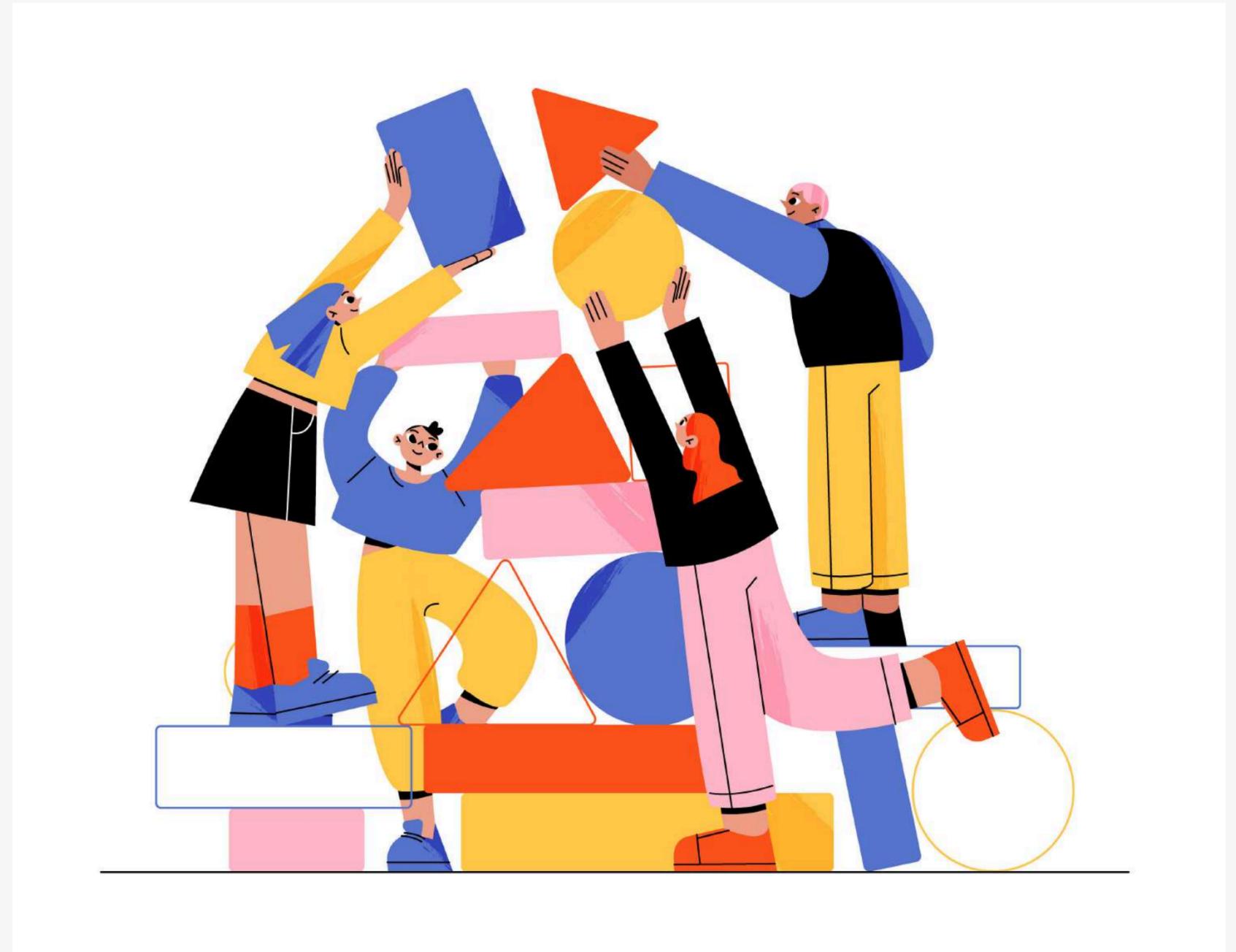
UN EMPLOI DE QUALITÉ

UN EMPLOI RESPECTUEUX DES PERSONNES



III- La méthodologie employée

- Collecte de données
- Analyse de données
- Identification des problématiques
- Recherche de solutions et d'outils
- Mise en action de solutions
- Évaluation
- Capitalisation des expériences



IV - Les projets et dispositifs

En 2023, CO a déployé de nombreux projets et dispositifs liés à l'emploi culturel et créatif en Nouvelle-Aquitaine.

Avec le soutien de ses partenaires (Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, Département de la Gironde, IDDAC, L'A, DRAC – Nouvelle Aquitaine, ANACT) ou de façon directe, l'association a mis ses compétences d'ingénierie culturelle au service de l'ensemble de ses parties prenantes.

Qu'ils soient à l'échelle régionale, départementale ou locale, l'ensemble de ces projets participe à la défense d'un emploi culturel et créatif pérenne, de qualité, dans un objectif d'expérimentation et de projection sur ce que pourraient être les grands enjeux de demain.

Ces projets ont pu avoir des périmètres différents :

- un territoire (Nouvelle-Aquitaine, Gironde, Grand Ouest)
- une filière (Cinéma/Livre/Musique)
- un public élargi (professeurs de musique, salarié.e.s et adhérents des GE, acteurs du secteur culturel)

Le schéma départemental des pratiques artistiques et culturelles Partenariat avec le Département de la Gironde



Trois axes principaux ont été développés lors de l'année 2023 :

- Intégration d'une nouvelle salariée en emploi partagé pour la gestion et l'administration du groupement d'employeur de l'Entre-deux-mers
- Définition de la problématique et des indicateurs pour la mesure d'impact social
- Accompagnement des écoles de musique de Gironde dans l'emploi partagé

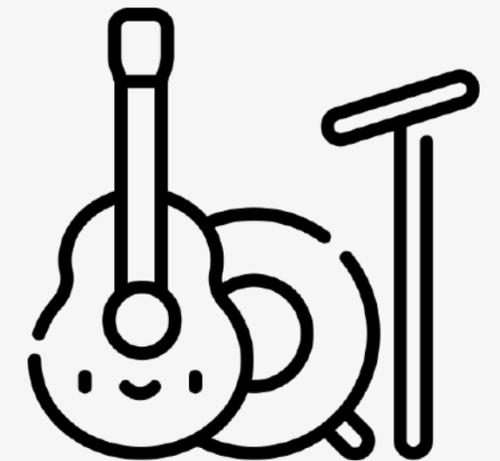
Intégration d'une nouvelle salariée au sein du GE Entre-deux-mers :

Réunions préparatoires :

- 19 avril 2023 à Latresne
- 29 juin 2023 à Bordeaux

Adhésion du GE Entre-deux-mers au groupement d'employeur AGE&CO en juillet 2023 afin de recruter une personne en emploi partagé au poste de gestionnaire de paie et comptable, à la suite d'un départ à la retraite et pour favoriser la montée en compétence du GE Entre-deux-mers. En effet, l'objectif est que l'AGE&CO soutienne la structuration d'un GE territorial en permettant à la personne en poste d'accéder à des formations, de consolider l'existant et de développer le projet.

Elle est arrivée en septembre 2023.



Mise en place de la mesure d'utilité sociale avec le groupement d'employeurs de l'Entre-deux-mers :

Réunions préparatoires :

- 25 janvier 2023 à Langon
- 21 mars 2023 à Bordeaux
- 19 avril 2023 à Latresne
- 29 juin 2023 à Bordeaux

Afin de consolider la place des écoles de musique sur les différents territoires de Gironde et de renforcer le dialogue avec les élus, CO propose une démarche évaluative d'utilité sociale. Cette évaluation est un processus visant à comprendre, mesurer et valoriser l'ensemble des conséquences des activités d'une organisation sur ses parties prenantes externes (bénéficiaires, usagers, élus, partenaires) directes ou indirectes de son territoire et interne (salariés, bénévoles). La démarche est participative et transparente, l'ensemble des parties-prenantes est sollicité tout au long de l'évaluation : les élèves, les parents, les professeurs, la direction, la gouvernance, les élus, les partenaires... L'objectif est de montrer la complémentarité et la plusvalue que peut avoir une structure telle qu'une école de musique sur son territoire. L'enjeu est d'approfondir la question de comment l'action d'une école de musique renforce la dynamique territoriale et permet de créer voire de transformer les ressources d'un territoire. CO va ainsi observer plusieurs dimensions : territoriale, politique et sociétale, économique, sociale et écologique.

La démarche va, dans un premier temps, se concentrer sur le GE Entre-deux-mers. Ce territoire a été défini en accord avec le Département de la Gironde, pour différentes raisons :

- Les difficultés rencontrées depuis plusieurs années sur la structuration du GE
- L'adhésion du GE Entre-deux-mers à l'AGEC
- L'embauche d'une personne en emploi partagé pour la gestion de la paie et la comptabilité
- Une maturité coopérative et un développement territorial pré-existant

La problématique envisagée :

Quelle est la plus-value sociétale d'une école de musique dans une commune rurale ?

Cadre méthodologique de référence :

Promesse	Preuve	Délibération
1. Définir ce qui compte	2. Mesurer	3. Construire un point de vue partagé
Base du référentiel (définition d'objectifs et critères d'évaluation)	Élaboration d'indicateurs + design de l'étude (dont méthode de recueil, collecte et analyse)	Favoriser l'appropriation des résultats par l'ensemble des parties-prenantes + valorisation et amélioration

Implication auprès des écoles de musique de la Gironde :

Ecole de musique d'Ambarès :

- Un emploi partagé : gestionnaire de paie et comptabilité
- 2 jours par semaine
- Le poste existe depuis 6 ans

École de musique de St Macaire :

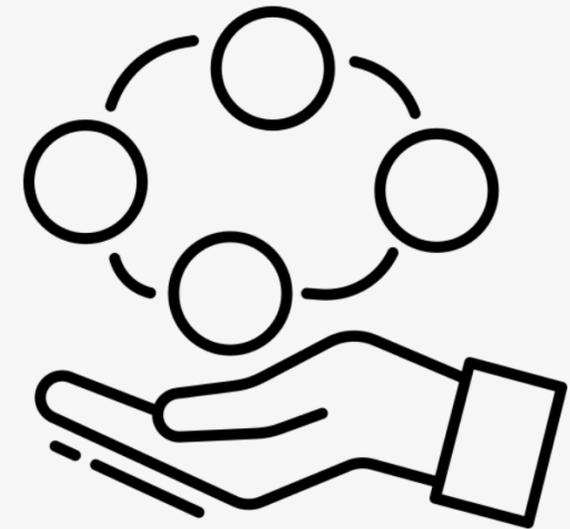
- Un emploi partagé : gestionnaire de paie et comptabilité
- 3 jours par mois
- Le poste existe depuis 3 ans

École de musique d'Ambès :

- Un emploi partagé : gestion sociale
- 1 jour par mois
- Le poste existe depuis 1 an

Espace musical de Pessac :

- Un emploi partagé : gestionnaire de paie et comptabilité
- 1 jour par semaine
- Le poste existe depuis 1 an



Implication auprès des écoles de musique de la Gironde :

École Verthamon de Pessac :

- Un emploi partagé : comptabilité et de paie
- 1 jour par semaine
- Le poste existe depuis 1 an

École de musique de La Brède :

- Un emploi partagé : gestion sociale
- 1 jour par mois
- Le poste existe depuis 9 ans

École de musique de Arès :

- 3 entretiens en 2022/2023 pour envisager un poste en administration
- L'emploi partagé n'a pas abouti
- Solution envisagée : le bénévolat (considéré comme moins coûteux)

Le Contrat de filière Musique et variétés

2020-2023
CONTRAT DE FILIÈRE
MUSIQUE
ET VARIÉTÉS
~ NOUVELLE-AQUITAINE ~

PRÉFÈTE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE
cNM Centre national de la musique
Région Nouvelle-Aquitaine
RIM

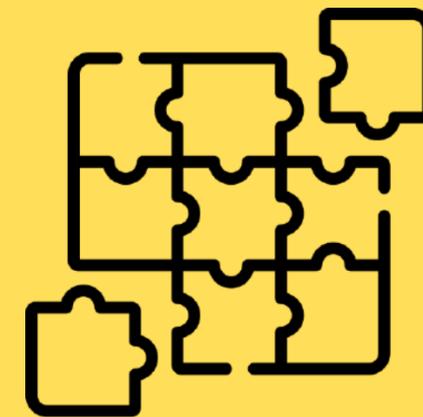


La Région Nouvelle-Aquitaine, le Centre National de la Musique et l'État ont décidé de se retrouver au sein du Contrat de Filière pour répondre ensemble aux enjeux de l'écosystème des musiques actuelles et des variétés.

L'objectif du contrat de filière est de permettre l'émergence d'un écosystème créatif régional en s'appuyant sur les coopérations et le dynamisme des territoires. Ceci grâce à la multiplication de partenariats, accompagnés par des Pôles de compétences spécialisés (Réseau des Indépendants de la Musique (RIM), Culture et richesses humaines (CO), Laboratoire des arts basé en Aquitaine (LABA), ...)

Un diagnostic, partagé entre le CNM, la Région Nouvelle-Aquitaine et l'État a souligné la nécessité de renforcer l'organisation socioprofessionnelle des musiques actuelles en région et d'imaginer son évolution, en soutenant des entreprises apprenantes, capables d'innovations dans un contexte de mutation permanente par la mobilisation des moyens de divers partenaires.

Il rend ainsi nécessaire le décloisonnement des politiques publiques et la mobilisation des moyens concertés.



Co intervient à plusieurs endroits dans ce contrat de filière.

Tout d'abord, au niveau du comité stratégique. Ce rôle lui a été proposé en raison de son expertise sur les questions d'emplois et de RH dans le secteur culturel et créatif.

Les réunions du comité stratégique ont lieu en moyenne 2 fois par an et permettent le pilotage du contrat de filière ainsi que le suivi des différentes mesures inscrites dans ce contrat.

En 2023, deux comités stratégiques ont eu lieu.

Trois temps de concertation ont également eu lieu en 2023 : à Limoges, Bordeaux et Bayonne. CO a animé un atelier sur le transfert de savoir-faire lors de la concertation à Bordeaux.



La mesure

"Transfert de savoir-faire"



D'une première expérimentation qui avait vu la réalisation de 20 jours de TSF en 2015-2016, le nombre de jours a été augmenté à 60 à partir de 2017. Cette augmentation faisait suite à la forte demande constatée lors de la première expérimentation et aux besoins identifiés et exprimés par certains acteur·rice·s.

En 2020, le choix a été fait de maintenir à 60 jours pour trois ans. En 2021, il s'est également ouvert aux bénévoles actifs des structures et aux écoles de musique.

Le transfert de savoir-faire, transmission des savoirs et des façons de travailler est un levier :

Pour assurer la continuité des activités,
Garantir leur adaptation aux nouvelles données sociales et économiques.

En s'appuyant sur la collaboration et la solidarité, il s'agit de penser une stratégie propre au secteur pour :

Maintenir et accroître les niveaux de compétences indispensable pour s'adapter aux enjeux actuels,
Pour maintenir et/ou créer des emplois en réponse à de nouveaux besoins.

En 2023, le TSF a été renouvelé pour un an.

22 journées de TSF ont eu lieu sur les thématiques suivantes :

- Distribuer son produit artistique
- Étendre sa communication à destination de tous les publics : adhérents, gouvernance, élèves, spectateurs...
- Structurer son activité de communication
- Accompagner une première prise de poste en direction
- Développer ses financements dans les musiques actuelles
- Structurer une activité d'accompagnement dans une salle de musiques actuelles
- Mettre en place un projet d'établissement dans une Rockscool
- Accompagner une prise de poste sur la gestion d'une activité de production phonographique
- Consolider l'activité économique d'une Rockscool en milieu rural

Bilan du dispositif après 3 ans :

Les points d'amélioration :

- Le souhait d'une identification des besoins un peu plus proactive des réseaux musicaux
- La volonté de pouvoir faire du TSF avec d'autres secteurs que la musique (par exemple avec des structures d'autres filières culturelles ou de l'ESS)
- Le développement d'un TSF entre artistes. Il y en a eu quelques uns mais il semble envisageable d'en réaliser plus.
- Des TSF collectifs : une structure ressource pour plusieurs bénéficiaires, plusieurs structures ressources pour une structure bénéficiaire ou encore l'organisation de temps de codéveloppement entre pairs
- Programme de mentorat en complémentarité du TSF (certaines structures ressources peuvent remplir le cahier des charges avec une formation au mentorat) sur un an avec un mix présentiel et distanciel. Il faudra bien sûr garantir la posture de mentor.

Les freins :

- Le dispositif souffre d'un déficit de visibilité, plusieurs participants n'en avait jamais eu connaissance (important également de communiquer sur la simplicité et fluidité du dispositif)
- Il serait pertinent de valoriser des retours d'expérience des bénéficiaires de cette mesure
- Le manque de temps et l'urgence permanente de deux côtés
- L'identification de la structure ressource : il ne faut pas chercher forcément quelqu'un de plus compétent mais de plutôt de complémentaire
- La personne ressource n'est pas un formateur, elle n'a donc pas forcément d'appui ou de techniques pédagogiques



Étude exploratoire sur les fonctions stratégiques dans la filière musique



Dans le contexte actuel post crise sanitaire et de mutation rapide des emplois, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est fondamentale pour le secteur d'activités de la musique et des variétés. Les partenaires du contrat de filière se sont ainsi accordés sur l'intérêt à encourager le secteur à se doter de compétences expertes par le biais de la mutualisation, notamment suite au besoin exprimé par plusieurs familles d'acteurs : labels indépendants, écoles de musique...

Dans le cadre du contrat de filière Musique et variétés, le Pôle, à travers l'association CO, a proposé de mener une étude exploratoire sur les fonctions dites stratégiques en Nouvelle-Aquitaine afin d'apporter une réflexion sur les besoins en compétences et les métiers adaptés au secteur de la musique. Les acteurs doivent pouvoir se projeter, investir, construire des réponses collectives, dans des démarches soutenables. Les fonctions identifiées comme stratégiques font écho aux grands enjeux conjoncturels auxquels le secteur de la musique fait face. Elles sont toutes liées au développement des structures.

Méthodologie de l'étude :

- Réalisée auprès des structures de musiques actuelles, de patrimoine et de création sur la période allant d'octobre 2022 à mars 2023
- Double regard : Une perspective collective ou comment la filière envisage le développement de ses structures par l'emploi et quels sont les grands enjeux à venir et une perspective individuelle ou comment les directions, en s'appuyant sur leurs trajectoires professionnelles, les opportunités ou les difficultés qu'elles rencontrent, composent et envisagent le développement de la filière par l'emploi

Méthodologie de l'étude :

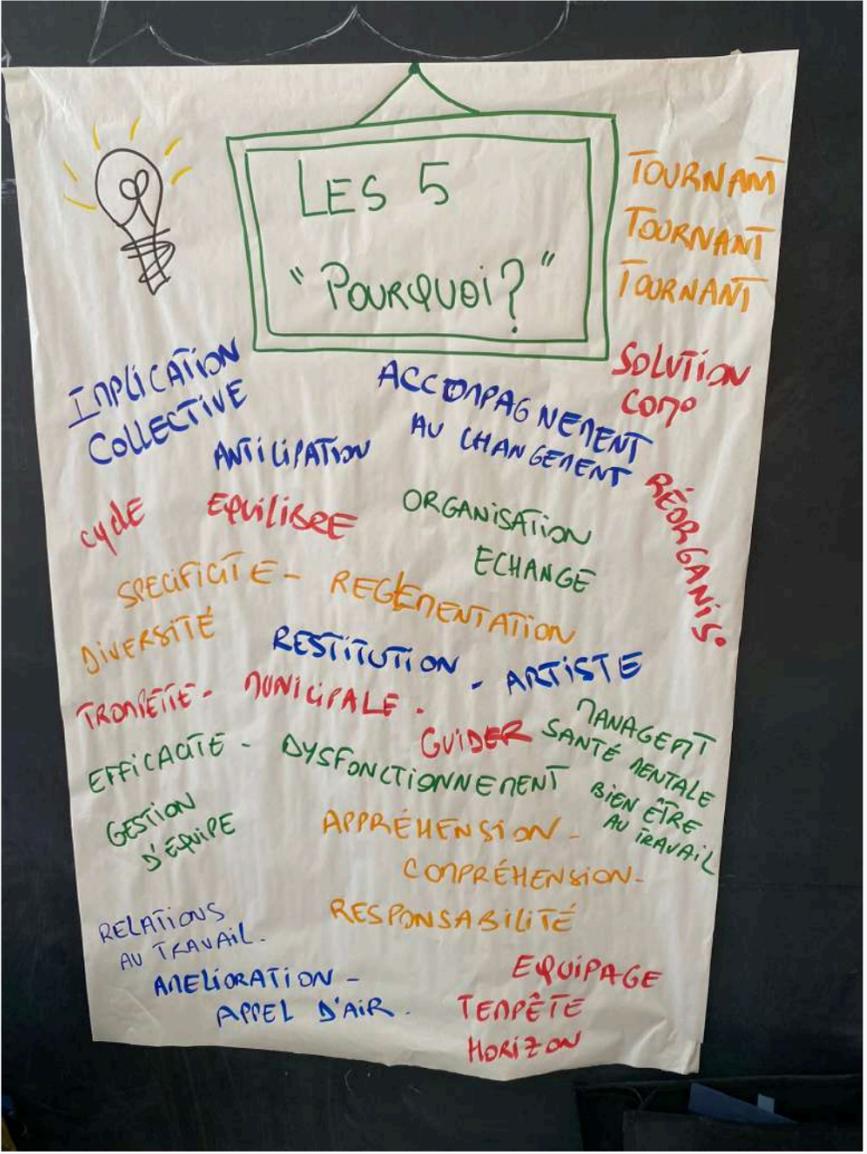
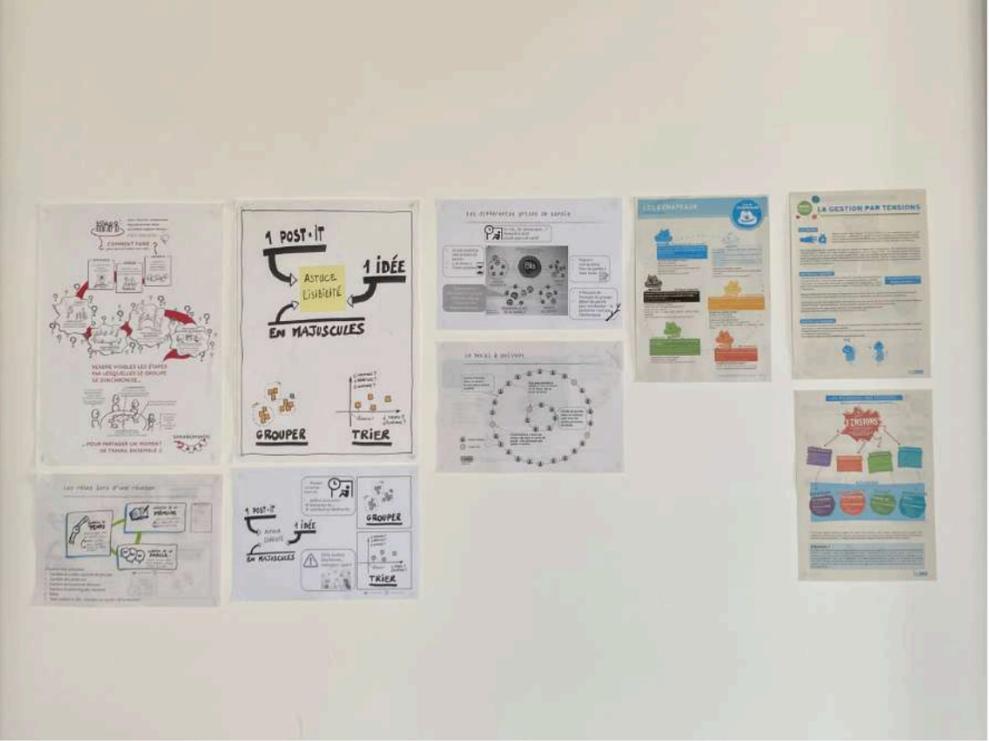
- Recherche-action : questionnaire quantitatif, entretiens semi-directifs et focus group
- 140 réponses avec un taux de complétion de 80%
- 16 entretiens semi-directifs
- Deux focus group : 50 participants
- Les participant.e.s ont été interrogé.e.s sur 4 thèmes : L'identité de la structure et son évolution depuis la crise du COVID, Le recrutement et les perspectives de recrutement, Les conditions de travail et l'engagement dans le secteur, Les métiers nécessaires au développement de la filière.

Résultat de l'étude :

- 4 fonctions stratégiques ont été identifiées :
 - Médiateur.rice de territoire
 - Community manager
 - Administrateur.rice de structure culturelle
 - Coordinateur.rice de pratiques responsables



Le fonds d'amélioration des conditions de travail



Le contexte de la mise en place de ce FACT :

Plusieurs constats :

- Diversité de cultures institutionnelles, managériales et organisationnelles au sein parfois d'une même structure
- Les crises ont mis en exergue des problématiques déjà existantes et de nouveaux sujets
- Attractivité du secteur en difficulté
- Articulation entre le dialogue social et le dialogue professionnel

Objectifs généraux :

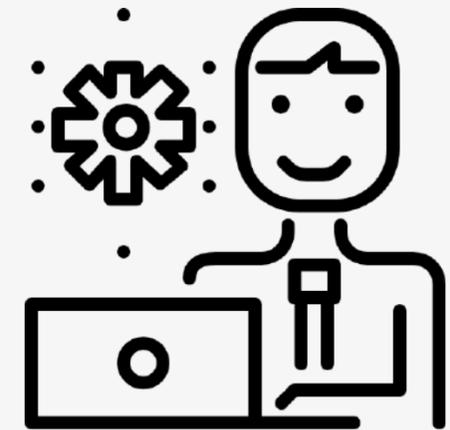
- Renforcer la qualité du dialogue professionnel interne au sujet du travail dans les structures co-employeuses du groupement d'employeurs AGEC&CO,
- Développer le pouvoir d'agir des professionnel.le.s,
- Prévenir les risques psychosociaux,
- Apporter des solutions et des outils méthodologiques sur les questions de management en prenant en compte la diversité des populations qui compose les structures coemployeuses (emploi partagé, intermittents, salariés permanents...) et qui influe sur la manière de travailler,
- Positionner le groupement d'employeurs comme le cadre d'une démarche collective d'amélioration de la qualité de vie au travail,
- Essaimer la démarche et la capitalisation auprès de l'ensemble du secteur culturel,
- Participer au développement économique et à la visibilité des entreprises du secteur culturel.

Finalité :

- Expérimenter la mise en place d'espaces de discussion sur le travail et ainsi accompagner l'évolution des modes d'organisation et de management en favorisant une approche participative et en agissant à tous les niveaux des structures : "à quel moment et comment on discute sur le travail ?"

Les structures participantes :

- CINA : Cinémas indépendants de Nouvelle-Aquitaine
- RIM : Réseau des indépendants de la musique
- La cie Rêvolution
- L'Agence de géographie affective
- Le GIP Médiation
- Les Petits Débrouillards
- L'IDDAC
- L'école de musique d'Ambarès



Qu'est-ce qu'un espace de discussion sur le travail ?

Une démarche participative (pas descendante) et engageante pour les salarié.e.s qui deviennent acteur.rice.s et auteur.rice.s d'un diagnostic partagé basé sur leur expérience réelle de travail. Il s'agit de s'appuyer sur des faits problématiques et de construire des outils pour y répondre.

Les EDT se centrent spécifiquement sur le travail dit « réel ». Ils permettent aux professionnels d'interroger l'écart entre travail prescrit et travail réel.

Calendrier du projet en partenariat avec la coopérative de formation et de conseil CONFER :

ÉTAPE 1: CONNAISSANCE DES ENJEUX

Diagnostic par structure : organisation général, objectifs du projet, échange autour des espaces existants sur le travail informels ou formels

Présentation du plan d'action

ÉTAPE 2 :

Séminaire collectif autour des enjeux de management

ÉTAPE 3 :

Ateliers internes à chaque structure de construction des espaces de discussion sur le travail

Expérimentation des EDT et retours d'expérience

Atelier collectif en demi-groupe d'analyse des pratiques professionnelles

Atelier collectif de co-developpement et de facilitation

ÉTAPE 4 :

Bilan à +6 mois dans chaque structure

Restitution dans le cadre de la journée professionnelle "Richesses humaines et

management" avec le travail de la cie Palabras dans le cadre de leur projet "Qu'est-ce que tu fabriques ?"

qui a suivi le projet et rencontré chaque structure, le 4 octobre 2024 à la Fabrique POLA

Recherche-action : vers un référentiel des compétences de l'accompagnement



Contexte de la recherche-action :

Créée en décembre 2020 en réaction à la crise sanitaire par la Drac Nouvelle-Aquitaine, la Région Nouvelle-Aquitaine, le Département de la Gironde et la Ville de Bordeaux, LOIC (Lien orientation information culture) est une plateforme destinée à permettre aux acteurs culturels -notamment les plus fragiles- tout secteur confondu de trouver des informations et de s'orienter.

Conçue du point de vue de « l'utilisateur », cette plateforme permet de trouver un premier niveau de réponses soit via les fils de veille, soit en remplissant le formulaire de contact et en exprimant simplement sa demande. Plus concrètement, une réponse aux demandes est adressée de façon individualisée. Grâce aux partenaires de la plateforme, un système d'échanges de pair à pair est proposé dans l'objectif de permettre à chaque personne de trouver rapidement des premiers éléments de réponse, évitant ainsi l'isolement et le découragement. Après un peu plus d'une année d'expérimentation, les parties prenantes ont souhaité amplifier le travail mis en place. Afin de poursuivre cette expérimentation, l'association CO a engagé une recherche-action sur les besoins en accompagnement des porteur.euse.s de projet en Nouvelle-Aquitaine, ainsi que l'élaboration d'une cartographie d'un référentiel des compétences nécessaires aux professionnel.le.s de l'accompagnement.



Méthodologie de l'enquête :

Approche théorique :

- Recherche bibliographique sur la notion « accompagnement » et sur des concepts connexes ;
- 9 entretiens exploratoires avec des représentant·e·s de collectivités, d'institutions et de têtes de réseaux culturels ; des accompagnateurs·rices, du secteur culturel comme du secteur marchand.

Approche quantitative :

- Diffusion d'un questionnaire auprès des porteurs·ses de projets néo-aquitain·e·s (par les canaux, entres autres, des Agences culturelles, des têtes de réseaux, des écoles, de la Maison des Artistes)
- Mise en ligne du 20 janvier 2023 au 20 mars 2023
- 462 répondant·e·s, un taux de complétion élevé à 45%.

Les répondant·e·s ont été amené·e·s à répondre sur 4 grands thèmes :

- Leurs besoins en accompagnement ;
- Les formes et les conditions d'accompagnement privilégiées ;
- Les facteurs pouvant freiner la sollicitation d'un accompagnement
- Les facteurs pouvant y contribuer.



Approche quantitative :

20 entretiens semi-directifs avec de porteur·euse·s de projets, représentatif d'un panel réfléchi selon les critères suivants :

- La répartition homme / femme
- La répartition géographique (milieu rural, périurbain, urbain)
- Le domaine culturel
- Le statut juridique
- En pointillé, le niveau d'avancement du projet.

La majorité des répondant·e·s sont des artistes du spectacle vivant, de la musique et des arts visuels, réparti·e·s sur l'ensemble de la région, en milieu urbain comme rural et plus fortement en Gironde.

De fortes convergences sur des besoins en ressources financières, en partenariat, en visibilité et en structuration et développement du projet se remarquent chez l'ensemble du panel enquêté. Des besoins plus spécifiques sont notés, selon les degrés d'avancement des projets et les domaines d'activité, sur les questions de connaissance et de compréhension du secteur, de ressources humaines et d'administration, de juridique.

Sont apparus comme besoins du secteur les volets suivants :

- Des demandes de clarification, de simplification, d'orientation : à propos du fonctionnement du secteur ; des rôles des institutions ; de la chaîne d'accompagnement ; des aides, ressources, ateliers proposés aux acteurs ;
- Des besoins de compréhension des codes du secteur, pour dépasser un plafond de verre : comment contacter des programmeurs·rices, s'entourer de partenaires, travailler la visibilité de son projet ;
- Des questions sur la structuration globale des projets pour passer des étapes de développement, ou comment infuser du pragmatisme dans un projet artistique sans le conformer et en conservant les particularités ;
- Une urgence de renouer les liens entre les acteurs·rices du terrain et les partenaires publics, dans un contexte de rupture marqué par de la lassitude voire de la colère: besoin de générer de l'interconnaissance entre les deux parties, d'humaniser les relations, d'explicitier les fonctionnements de chacun·e ;
- Une priorité de sortir d'une logique d'aides centrées sur l'émergence et les projets nouveaux : pour permettre aux artistes de vivre dignement de leurs activités, il semble nécessaire de les aider à les pérenniser ;
- Un besoin, enfin, de poursuivre les dynamiques de mises en réseau des acteurs·rices, de structuration des filières et de leurs politiques publiques, particulièrement du côté des arts visuels.

VI - Les événements et interventions

Co a participé à de nombreuses journées, forums, colloques, rencontres, assises.

Au total, ce sont près d'une cinquantaine d'événements sur lesquels intervient Co pour porter sa vision et son expertise sur les questions d'emplois, de RH, de RSO ou encore d'ESS.

Ces interventions permettent de promouvoir la vision d'un emploi culturel et créatif de qualité, pérenne, respectueux des personnes et de l'environnement dans lequel elles évoluent.

Assuré.e.s par les salarié.e.s ou les membres de la gouvernance, ces temps de partage et d'infusion des idées participent de la création d'une vision commune de ce que pourrait être l'emploi culturel et créatif



Ainsi en 2023, CO est intervenu :

- à la mise en place de la journée sur les EAC du Département de la Gironde
- à la table-ronde sur le lien entre culture et ESS en collaboration avec l'Agence l'A et la CRESS Nouvelle-Aquitaine
- à l'université Bordeaux Montaigne auprès de la licence Comedia pour présenter les enjeux de l'emploi partagé dans le secteur culturel
- à une réunion d'informations concernant l'emploi et les compétences auprès du LAPAS Nouvelle-Aquitaine
- à la journée de l'entreprenariat culturel et créatif organisé par Musiques de Nuit / Le Rocher de Palmer
- à l'ensemble des groupes de travail mené par l'Agence l'A sur le travail de cartographie des acteurs et des dispositifs de l'accompagnement
- auprès de Louana Deveau-Leterrier pour la direction de mémoire
- lors du webinaire "un DUERP, c'est quoi ?" organisé par l'A - agence culturelle Nouvelle-Aquitaine en binôme avec Thalie Santé
- à l'IDDAC pour la présentation du Pôle et de la galaxiddac
- à l'ITEMM lors d'une journée d'études pour présenter l'emploi partagé et l'expérience du Pôle Culture et RH
- à la ville de Bordeaux aux côtés de l'IDDAC sur les enjeux du sociétariat

- à l'accompagnement du groupement d'employeurs de l'entre-deux-mers
- à l'ensemble des groupes de travail du contrat régional de filière mis en place par la Région Nouvelle-Aquitaine
- à la présentation de l'étude sur les fonctions stratégiques dans le cadre du contrat de filière musique auprès de l'inter-réseaux.
- à la concertation du contrat de filière musique sur la thématique du TSF
- à une journée d'étude organisée par Opale sur la thématique "Les richesses humaines au coeur de la RSO"
- à un atelier QVCT organisé par la CRESS Nouvelle-Aquitaine en collaboration avec l'ARACT
- à une journée professionnelle sur l'accompagnement et la présentation de la recherche-action "vers l'élaboration d'un référentiel des métiers de l'accompagnement" en collaboration avec l'Agence l'A
- à un atelier QVCT lors du séminaire annuel du CRGE
- au festival La Rochelle en cinéma pour présenter l'étude sur les fonctions stratégiques auprès des cinémas indépendants de la Nouvelle-Aquitaine
- à une journée à destination des structures culturelles du Marmandais pour l'animation d'un atelier sur l'emploi et les compétences
- à une table-ronde sur l'emploi auprès des étudiants de Sciences Po Bordeaux
- au Forum entreprendre dans la culture organisé par l'Agence l'A pour un atelier QVCT et deux tables-rondes

CO a participé :

- aux BIS de Nantes
- à la fédération nationale des GE culture (à l'ensemble des échanges)
- aux PACTE territoriaux organisés par le Département de la Gironde : quelles déclinaisons locales des priorités départementales pour des territoires plus résilients ?
- à l'ensemble des réunions avec l'inter-réseaux régionaux culturels
- à l'AG du réseau 535
- à la journée professionnelle RH du Pays du Barval
- au COPIL FACT du SMA
- à l'AG du RIM
- au COPIL de l'ITEMM
- à la journée professionnelle cinéma de la Région Nouvelle-Aquitaine
- à l'ouverture de saison de l'OARA
- à l'inauguration de l'Inconnue
- à la rencontre des adhérents de la CRESS
- à la présentation du règlement d'intervention spectacle vivant de la Région Nouvelle-Aquitaine
- à la journée professionnelle diffusion IDDAC

- aux réflexions avec l'inter-réseaux régionaux culturels sur le projet maison des réseaux, accompagné dans le cadre du DLA régionale et la foncière solidaire
- à une réunion organisée par Opale et la FRAAP sur le TSF
- à une réunion avec Romain Boonen - porteur de projet de création d'un GE Culture en Belgique
- à une rencontre entre "directions de structures de musiques actuelles" à l'invitation de la FEDELIMA
- à une rencontre CRGE sur les enjeux de CCN GE
- à la concertation du RI spectacle vivant de la région Nouvelle-Aquitaine
- aux CA et AG du CRGE
- aux échanges de pratique entre pairs avec l'inter GE culture
- à l'ensemble des temps de travail sur le contrat régional de formation
- au festival Oh my coop organisé par Co-actions
- au séminaire annuel et au CA de l'UFISC
- au Forum entreprendre dans la culture

Nous souhaitons vivement remercier l'ensemble de nos partenaires qui soutiennent les activités de CO et qui nous accompagnent dans la réalisation de nos projets.

