

AGENCE  
CULTURELLE  
DU POITOU-CHARENTES

# L'A. Plateforme de conseils et d'accompagnement

## BILAN DU DISPOSITIF – OCTOBRE 2011 À AVRIL 2015

### Sommaire :

Présentation du dispositif de L'A. Plateforme, pages 2 - 4

Les entretiens individuels, indicateurs et bilan, pages 5 - 7

*Le tour de la question*, indicateurs et bilan, pages 8 - 15

Bilan global de l'action, page 16

L'A. Plateforme : un nécessaire développement à venir ?, page 17

Annexe 1 – Plans d'interventions des modules, pages 18 - 23

Annexe 2 – Extraits Revue de presse, pages 24 - 25

Contact : Adeline Mégevand, chargée de développement



L'A. Agence culturelle du Poitou-Charentes

91, Boulevard du Grand Cerf 86000 Poitiers

05 49 55 33 19

[www.culture-poitoucharentes.fr](http://www.culture-poitoucharentes.fr)

# Présentation de la L'A. Plateforme

## Origine du dispositif

Ce dispositif est issu du dialogue avec les signataires du **Contrat d'Objectifs Territorial (COT) et de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)** du spectacle vivant et enregistré animé par le Conseil régional.

La coordination et la mise en œuvre des actions du dispositif ont été intégrées aux missions générales de L'A. Agence culturelle du Poitou-Charentes (ex. ARSV) dès 2011.

## But et objectifs

**L'A. Plateforme a pour but d'améliorer la structuration du secteur pour aider à la pérennité des emplois**, en aidant à :

- valoriser les compétences des professionnels,
- consolider la mise en réseau et les partenariats interentreprises
- en concourant à l'insertion professionnelle.

Ses **objectifs** sont de permettre aux professionnels :

- d'appréhender leur environnement professionnel et notamment ses réalités économiques
- d'acquérir les connaissances de base en droit du travail, droit du commerce, fiscalité, etc.
- de renforcer leurs compétences en conception et pilotage de projet, en gestion sociale et financière, etc.
- de connaître les outils et dispositifs d'accompagnement (sur la définition de projet, la création d'activité, le parcours professionnel, etc.) à leur disposition en région Poitou-Charentes.

## Outils du dispositif

**L'A. Plateforme de conseils et d'accompagnement des porteurs de projet de production<sup>1 2</sup>** propose 3 services complémentaires :

**1) les modules collectifs du *tour de la question***, 8 modules sur 4 thèmes différents (cf. Annexe 2) :

- environnement professionnel notamment conditions économiques du secteur
- méthodologie de projet (conception, rédaction, pilotage, évaluation, etc.)
- création d'activité (plan d'affaires, droits, fiscalité, choix du statut juridique, etc.) et droit social, droit du travail
- parcours professionnel (compétences, fiches de poste, droit à la formation, reconversion, etc.).

**2) les entretiens individuels** : action qui vise à répondre aux problématiques rencontrées par les porteurs de projet, en fonction de leur parcours individuel (formation artistique, historique de la structure) et du contexte de leur projet artistique.

Les problématiques traitées sont variées et touchent le projet artistique, le montage de projet, la structuration, le parcours professionnel, la connaissance des dispositifs de soutien, le besoin d'expertise artistique, etc.

**3) la mise à disposition de documentation qualifiée en ligne** (sur le site de L'A. et mise à jour mensuellement, en lien avec les thèmes traités dans les modules collectifs du *tour de la question*)

---

<sup>1</sup> Appelée **L'A. Plateforme** par la suite

<sup>2</sup> Nous appelons « porteur de projet » la personne **qui est à l'origine du projet artistique ou culturel, qui en est le pilote**

## Territoire concerné par le dispositif

- Le dispositif de L'A. Plateforme est, comme L'A., à vocation régionale
- Les lieux des modules du *tour de la question* sont répartis sur les quatre agglomérations de la région (Angoulême, La Rochelle, Niort et Poitiers) afin de limiter pour les usagers les contraintes logistiques ou financières dus aux déplacements
- Les entretiens individuels se déroulent dans les bureaux de L'A., situé au 91 boulevard du Grand Cerf à Poitiers. L'accès en est simplifié grâce à sa proximité avec la gare et des parkings.

## Les personnes impliquées :

- **Les salariés de L'A.**
  - 2 salariées missionnées sur le projet (une chargée de développement, coordinatrice du dispositif et une conseillère artistique, responsable des entretiens individuels)
  - 4 salariés sollicités à divers degrés (logistique, secrétariat, communication web et institutionnelle)
- **Un « comité stratégique accompagnement »** : ce comité s'est réuni entre février 2012 et juin 2013. Composé de signataires de l'accord-cadre et animé par L'A., il était chargé de suivre l'élaboration, la réalisation et le suivi du dispositif dans le cadre du COT-EDEC
- **Des intervenants extérieurs** : spécialistes recrutés pour intervenir au côté de la coordinatrice du dispositif au sein des modules collectifs du *tour de la question*.
- **Des partenaires** : L'A. rencontre d'autres acteurs de l'accompagnement pour une meilleure connaissance mutuelle des missions et dispositifs afin d'orienter efficacement les porteurs de projets. Elle noue aussi des partenariats lui permettant de prendre part à certains dispositifs de ses partenaires.

Ainsi, depuis 2012, L'A. a rencontré plusieurs acteurs (Adie, CRESS Poitou-Charentes, CCI de la Vienne, CRIJ, Poitiers Jeunes, etc.) et a notamment signé une convention de partenariat avec IPCA afin d'élaborer avec eux des DLAs collectifs destinés aux bénéficiaires de L'A. Plateforme.

## Eléments quantitatifs :

### **Pan de communication :**

- **1760 destinataires de la plaquette** de saison en septembre (lieux d'enseignements et de formations, acteurs de l'accompagnement, compagnies professionnelles, services culture des collectivités territoriales, DRAC, animateurs culturels de lycées, lieux de diffusion, etc.)
- Plus de **3000 contacts** recevant notre newsletter informés du lancement de saison
- **900 fans de la page Facebook** de L'A. suivent les publications de L'A. Plateforme
- Depuis la mise en ligne du nouveau **site Internet de L'A.** (le 19 décembre 2013), la rubrique dédiée à L'A. Plateforme est la 3ème rubrique du site la plus consultée après celles de l'annuaire régional et de la liste des entrepreneurs du spectacle (Trafic global du site depuis décembre 42 172 utilisateurs)

### **Bénéficiaires :**

- **710 porteurs de projet accompagnés** via un ou plusieurs services de L'A. Plateforme

- depuis octobre 2011,
- **177 bénéficiaires en moyenne par années** bénéficient d'entretiens ou du *tour de la question*
  - Depuis octobre 2012, **312 participants accueillis au tour de la question** ; 16 % des participants viennent grâce au bouche à oreille (Orientations par des compagnies, Poitiers Jeunes, les services culture des mairies, la DRAC, les services du Conseil régional, etc.)
  - Depuis octobre 2011, **398 porteurs de projets ont bénéficié d'entretiens individuels**, dont 102 dans le cadre d'un suivi
  - Chaque année, ¼ des bénéficiaires utilisent les 3 services de L.A. Plateforme

## **Budget :**

**Entre octobre 2012, date du lancement du dispositif et avril 2015, le budget de L.A. Plateforme n'a cessé de diminuer (- 34 % depuis la saison 2012/2013).** La première raison est la maîtrise acquise par les salariés au fur et à mesure des années et la réutilisation des outils existants. La seconde est une diminution due à la volonté de continuer à proposer des services de qualité tout en diminuant les charges pesant sur l'agence (diminution des actions de communication, remplacement d'un des intervenants par la coordinatrice du dispositif).

## Calendrier de mise en place des différents outils

Cette plateforme a été mise en place progressivement depuis octobre 2011 par L.A. :


- **octobre 2011** : formalisation de l'activité d'entretiens individuels ; élaboration du cahier des charges des modules collectifs en lien avec les signataires du COT-EDEC et travail avec les futurs intervenants pour élaborer les contenus
- **septembre 2012** : convention de partenariat avec IPCA (Insertion Poitou-Charentes Active)
- **octobre 2012** : mise en place du *tour de la question* ; création des rubriques « Guides pratiques et réglementaires » et « Contacts et références utiles »
- **janvier à avril 2013** : réalisation du cahier des charges pour le DLA collectif « ancrage territorial » ; repérage de potentiels candidats dans les bénéficiaires de L.A. Plateforme ; suivi du protocole par IPCA
- **octobre 2013** : nouveau module autour du thème du salariat et le droit social ; début du DLA collectif « ancrage territorial » ; suppression de deux séances du module 1 pour financer cette création
- **avril 2014** : rendu du DLA collectif « ancrage territorial » ; bilan du partenariat avec IPCA
- **septembre 2014** : renouvellement du partenariat avec IPCA ; arrêt des thèmes pour les DLA collectifs communs (stratégie de diffusion, égalité hommes- femmes)
- **octobre 2014** : reprise des modules collectifs ; intervention du module 1 repris par Adeline Mégevand, chargée de développement de L.A.
- **juin 2015** : réalisation d'un bilan sur le dispositif depuis sa création : présentation au Conseil d'administration de L.A.


# Le tour de la question modules d'information professionnelle du spectacle vivant, indicateurs et bilan


## Déroulement de l'action

- Le cahier des charges du *tour de la question* a été réalisé sur la base des problématiques recueillies auprès d'une centaine de porteurs de projets reçus à L'A. et travaillé pendant un an avec les membres du comité stratégique
- Le programme du *tour de la question* est constitué de 4 modules, proposés deux fois dans l'année. Ils suivent un ordre précis, amenant le ou la participante à suivre le processus complet du montage d'un projet
- Ils respectent le même protocole en traitant du thème proposé en 10 questions-clés, formulés à la première personne pour permettre aux participants de se projeter dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes
- Ces modules sont animés par la coordinatrice de L'A. Plateforme et durent d'une demi-journée à une journée
- Une fiche-mémo est distribuée en début de séance. Elle contient le plan de l'intervention, un glossaire, la liste des contacts et structures ressources sur le thème traité, une bibliographie pour aller plus loin et une suggestion des prochaines étapes à mener
- En fin de séance, les participants remplissent un questionnaire de satisfaction dont les réponses permettent d'affiner au fil de l'eau le protocole et le contenu des interventions

### Rappel des modules existants :


 Module 1 « J'ai un projet de spectacle ou de création d'entreprise : par où commencer ? Les 10 questions à me poser pour passer de l'idée au projet »

 Module 2 « Comment mieux piloter mon projet ? Les 10 questions à me poser pour mettre en œuvre mon projet sereinement »

 Module 3 « Je démarre une activité professionnelle dans le spectacle vivant. Comment me mettre à jour quant à ma structuration ? »

Partie 1 « Quels choix s'offrent à moi dans la création et la gestion de mon activité ? Les 10 questions à me poser pour choisir un statut juridique adapté à mon projet »

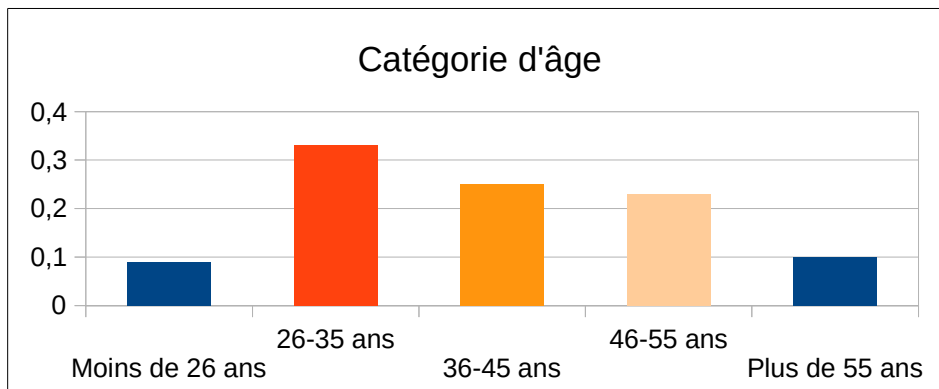
Partie 2 « Quels sont mes droits et obligations sociales ? Les 10 questions à me poser pour inscrire mon activité professionnelle dans la légalité »

 Module 4 « Comment faire le point sur mon parcours professionnel ? Les 10 questions à me poser pour faire un point d'étape et avancer professionnellement »

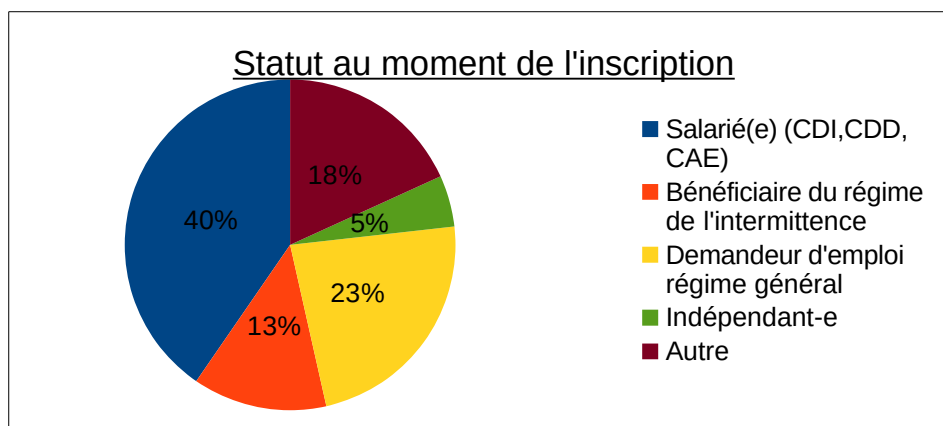
## Principaux indicateurs

- **4 modules** thématiques (définition de projet, analyse et pilotage de projet, création d'activité et droit social, parcours professionnel et formation continue)
- **10 questions-clés** pour faire *Le tour de la question*
- **30 modules programmés** sur les quatre départements depuis octobre 2012,
- **312 participations** depuis octobre 2012, soit un taux de participation moyen de 10,4 personnes par atelier (jauge maximum 15 personnes)
- **97 % de satisfaction** pour la saison 2014/2015
- **Profil type des personnes présentes** : une femme âgée de 26 à 35 ans et originaire de Charente-Maritime (17), salariée en CDD, CAE-CUI ou CDI
- **51 % de participants issus de métiers artistiques** (interprète, metteur-se en scène, chorégraphe, etc.)
- **28 % de métiers administratifs** (chargé-e d'administration, chargé-e de diffusion c'est-à-dire de commercialisation, etc.)
- **20 % « autres »** : étudiant-e-s en formation initiale, personnes en service civique ou en stage, bénévoles membres de conseils d'administration, professionnels de l'accompagnement, salariés de collectivités, etc.

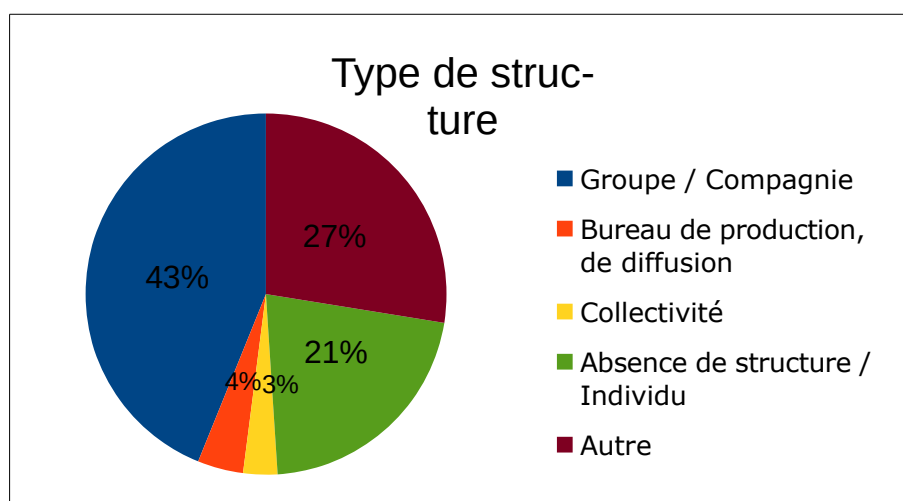
## Le profil des participants



A noter : un des enjeux était de toucher en priorité la catégorie des 26-35 ans correspondant aux porteurs de projet en voie d'insertion professionnelle et en développement. Le travail mené notamment avec les universités et en direction des lieux d'enseignements commence à porter ses fruits

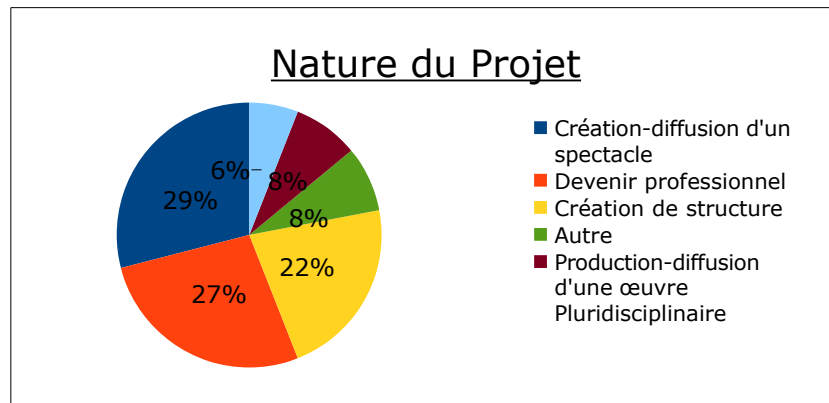


A noter : La catégorie « Autre » regroupe des bénévoles, stagiaires, services civiques, etc.

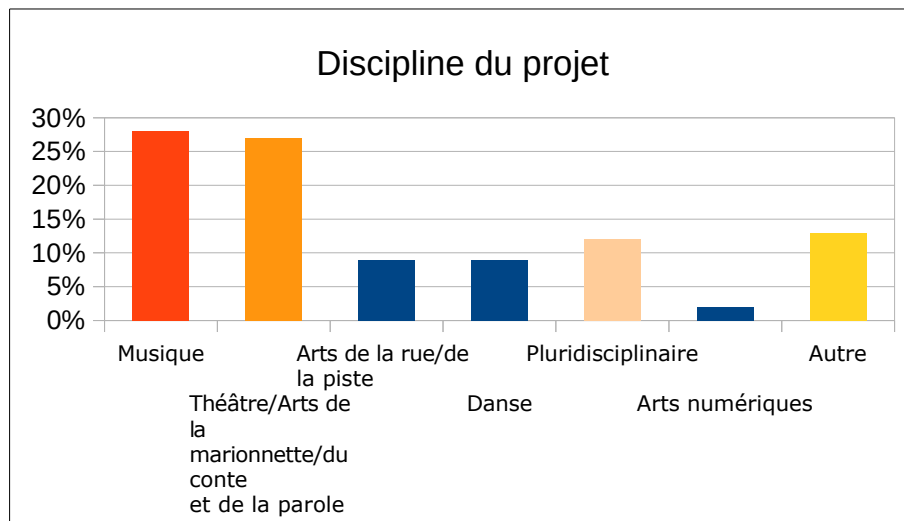


A noter : La catégorie « Autre » recoupe des structures d'insertion, d'accompagnement, des lieux de diffusion, des structures hors secteur spectacle vivant (personnes en réorientation)

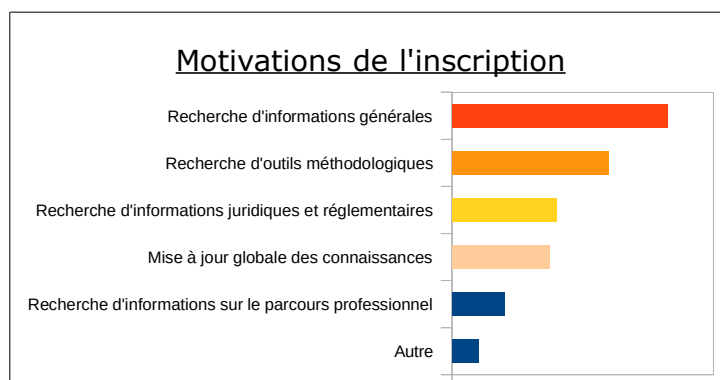
## Les projets



A noter : Les natures de projet « devenir professionnel » et « création de structure » sont souvent sélectionnées ensemble au moment de l'inscription. Lors des modules, nous constatons effectivement l'importante confusion entre « être professionnel » c'est-à-dire être payé et déclaré pour son travail et le sens donné à cette expression par les participants (être reconnu par leurs pairs, créer son association, « devenir / être intermittent » comme il nous est souvent dit). Une part importante des interventions consistent donc à déconstruire ces idées préconçues, présente autant chez les professionnels en activité depuis longtemps que les nouveaux entrants (étudiant-e-s, personnes en reconversion professionnelle).



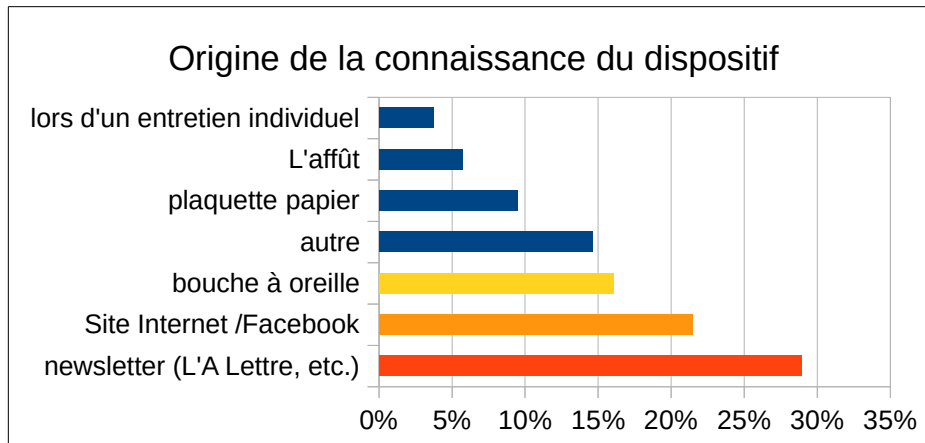
A noter : Nous touchons également les porteurs de projet des disciplines musicales ou arts numériques, ce qui est moins le cas pour nos autres dispositifs



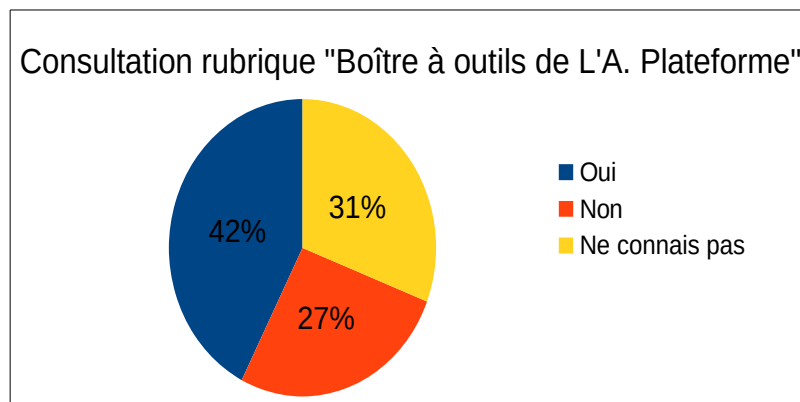
A noter : les premières motivations d'inscriptions sont la recherche d'informations générales et la recherche d'outils méthodologiques. Cela confirme la pertinence du cahier des charges de départ (modules de sensibilisation mais pratiques et proposant des pistes concrètes et des outils).



## Du côté de L'A.



A noter : L'importance des outils de communication numérique dans la connaissance du dispositif et celle du bouche à oreille grâce à la satisfaction des anciens participants et aux partenaires de L'A.



A noter : Le nombre de participants consultant cette rubrique augmente entre les sessions. Cependant, un effort de communication reste à faire sur son existence pour élargir son audience (dans les 10 premières pages consultées)

## Les retours des participants

- Taux de satisfaction moyen sur les trois années est de 87 %. Pour la saison 2014/2015, le taux de satisfaction est de 97 %, soit une nette augmentation depuis la création du dispositif. Ce résultat valide certains arbitrages réalisés entre deux sessions du même module et entre les saisons (changement d'intervenants, ajustement des contenus pour être au plus proche des besoins et des attentes, fermeture des sessions aux « témoins » et réaffirmation de la confidentialité, etc.)
- 13 % des participants ne sont pas tout à fait satisfaits pour trois principales raisons : le format est jugé trop court, ils n'ont pas pu entrer dans les spécificités de leurs projets, les contenus sont parfois jugés complexes
- 90 % des participants jugent les interventions pertinentes et complètes

97 % de satisfaction en 2014/2015

89 % acceptent d'être recontactés  
dans le cadre du suivi

=> Confirmation de la confiance en L'A. et ce dispositif

=> prochaine étape : suivi des bénéficiaires sur le long terme

### Remarques générales

Au sein des modules, nous sommes interpellés par **le manque de connaissance du secteur et de son fonctionnement chez des professionnels en exercice depuis de nombreuses années** (méconnaissance du droit du travail, de l'organisation des politiques publiques, de la réglementation régissant une entreprise de spectacles mais aussi le manque de réflexion quant à la structuration du projet, la non conscience d'être régulièrement dans l'illégalité, la mauvaise identification des compétences nécessaires au pilotage de projet artistique et culturel, etc.).

La plus grande partie des ateliers consiste donc à **passer en revue les bases de toute pratique professionnelle en plus de celles de nos métiers** (« tout travail mérite salaire », obligation de la licence selon son activité principale, définition du travail illégal et du faux travail indépendant, etc.).

Le format ne permettant pas de traiter l'ensemble des problématiques en détail, nous distribuons systématiquement les documents suivants :

- présentation du GUSO,
- présentation du chèque emploi associatif,
- *Le travail illégal et le spectacle vivant et enregistré*, réalisé par le Ministère chargé du travail, le Ministère de la culture et de la communication et la Délégation nationale à la lutte contre la fraude, mai 2010,
- *Les conventions collectives du spectacle vivant : ce qui change en 2013*, CNV Info n°33, octobre 2013

Nous mettons également à disposition des participants le memento *Guide des obligations sociales du spectacle vivant et enregistré*, Ministère de la culture et de la communication, juillet 2013.

## Témoignages de bénéficiaires

Il est vrai qu'il est difficile de rendre compte qualitativement de ce qui se passe au sein des modules et des changements que les échanges entre intervenants, participants et animateur produisent au fur et à mesure des sessions.

Retours « à chaud » des participants, via le questionnaire de satisfaction distribué à la fin de chaque module

*« Très enrichissant, concret, dans le vif des problématiques auxquelles je suis confrontée »*

*« Merci pour vos explications, votre écoute et la qualité des échanges »*

*« Ce module m'a fait réfléchir concrètement à mon/mes projets et passer de l'étape de « rêve » au concret grâce à un questionnement pratique. »*

*« qualité de l'organisation, qualité des intervenants »*

*« de bons exemples complets et concrets et avec de l'humour »*

Nous vous transmettons également quelques témoignages recueillis lors du suivi des participants. Nous avons par ailleurs prévu de mettre en place un suivi qualitatif des bénéficiaires de L'A. Plateforme sur un temps plus long afin d'évaluer les changements concrets produits par cette programmation sur leurs pratiques.

*« Les informations collectées m'ont été utiles pour ma culture personnelle. En effet, j'ai appris beaucoup de choses sur les différents statuts pour monter une entreprise de spectacles et j'ai trouvé cela très intéressant. » C., en service civique, projet « devenir professionnel-le »*

*« Les informations collectées pendant le module m'ont été utiles pour la révision générale de la méthodologie de création d'un projet. Depuis, je poursuis la création d'un site web qui présente mes activités avec le soutien d'Audiens. » J.-L., musicien, projet de création d'un spectacle*

*« Le module donne une bonne base qui éclaire les choses même quand on croit savoir »*  
Anonyme

# Entretiens individuels, indicateurs et bilan

*Précautions de lecture : L'action « entretiens individuels » a été mise en place dès octobre 2011. A l'heure de la rédaction de ce présent bilan, tous les éléments de la saison 2014/2015 se sont pas encore connu, car la période de suivi des entretiens individuels se termine à la fin du 3ème trimestre de chaque année. Aussi les données ci-après concernent le suivi de cette action d'octobre 2011 à mars 2015*

## Déroulement des entretiens

- La personne souhaitant un rendez-vous envoie un mail expliquant en quelques phrases la raison de sa demande
- La conseillère artistique la contacte alors pour prendre rendez-vous,
- Elle prépare l'entretien à l'aide du curriculum vitae et des documents de présentation du projet envoyés en amont
- Le porteur de projet est reçu pendant un entretien d'1h30, se déroulant en 3 étapes :
  - élaboration commun d'un diagnostic de ses problématiques
  - recherche commune de solutions adaptées
  - élaboration d'un suivi, si nécessaire et si désiré
- Pendant l'entretien, la conseillère artistique remplit une fiche individuelle d'entretien et en fin, enregistre les principales préconisations données au porteur de projet pour son suivi

## Chiffres-clés

**398 entretiens depuis octobre 2011,**

soit

398h de préparation,

546h d'entretiens cumulés,

597h heures de traitement des données recueillies.

**=> plus de 100 entretiens par an**

## Profil type des personnes reçues

- Une femme âgée de 26 à 35 ans et originaire de la Vienne (86),
- salariée en CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) et indemnisée,
- travaillant en compagnie,
- structurée sous forme associative
- et ne possédant ni lieu de répétition ni personnel permanent (ni administratif ni

technique)

Problématiques rencontrées par les porteurs de projet (par ordre d'importance) :

- **Autour du montage d'un spectacle, événement, festival** (méthodologie générale, montage de production dont budget, plan de diffusion, coproduction, stratégie de communication, ancrage territorial, technique, médiation et action culturelle)
- **Autour du projet artistique** (conception artistique du projet dont écriture dramaturgique ou chorégraphique, adaptation du projet artistique à de nouvelles conjonctures, construction d'une argumentation artistique)
- **Autour de la structure** (aspects juridiques dont ceux sur la création et le statut individuel, administration et gestion, structuration de l'équipe, réorientation économique de la structure)
- **Autour du parcours professionnel** (professionnalisation des porteurs de projet émergeant, structuration des porteurs de projet en voie de développement, compagnonnage, formation, stages artistiques, reconversion professionnelle, etc.)
- **Accompagnement aux dispositifs internes et externes** (Rencontres à l'ouest pour la diffusion interrégionale, Labo d'idées artistique pour l'aide à l'écriture, Comité d'évaluation régional, DLA, projets européens, etc.)
- **Besoin d'expertise sur le territoire régional et le secteur culturel et artistique**

Types de préconisations faites :

- **affiner / restructurer son projet artistique** (conseil sur la présentation du projet, conseil en programmation (festivals, etc.), adaptation aux réalités de sa situation présente (organisationnelle, financière, en production, en diffusion) ou aux réalités du secteur)
- **développer ses compétences en "gestion de projets"** (mettre en place une méthodologie (plannings, pilotage, etc.), travailler la communication de son projet (écrit, oral), rechercher des financements, rechercher des partenariats), développer ses connaissances d'une filière particulière, participer au M2 du *tour de la question*, etc.
- **s'orienter vers de nouvelles modalités d'organisation** (transmission / compagnonnage, mutualisation (moyens, personnel, etc.), groupements)

d'employeurs, coopératives d'emploi, bureaux de production, boutiques de gestion, etc.)

- **penser la création de sa structure** (travail sur l'adéquation projet artistique / projet de création d'entreprise, rencontrer des personnes ressources sur le volet création d'entreprise culturelle (autres compagnies, etc.), participer au M3 du *tour de la question*, étudier les statuts juridiques possibles, consulter un-e juriste, etc.)

## Témoignages de bénéficiaires

<p>« [...] je me permets de revenir vers vous afin de vous informer des avancées du projet X, de la compagnie X. Depuis notre entretien, en effet, <b>différents aspects du projet ont évolué, pour avancer un peu plus vers sa concrétisation.</b> Je vous remercie chaleureusement pour les conseils précieux que vous m'avez apportés ; ceux-ci s'avèrent extrêmement concluants - à l'image de tous les directeurs de salles qui ont accepté de me rencontrer et de m'écouter - et contribuent à la concrétisation d'un projet qui me tient tout particulièrement à coeur. [...] Je ne manquerai pas de continuer de vous informer des avancées du projet X. En vous remerciant encore une fois, Bien à vous, X»</p> <p>Direction artistique, Compagnie</p> <p>Extraits, mail reçu le 13 décembre 2013</p>	<p>« [...] Nous nous sommes rencontrées l'an passé à propos de notre projet d'implantation à La Rochelle. Je me permets aujourd'hui de vous recontacter pour vous raconter où nous en sommes et en profiter pour vous demander quelques conseils avisés. Notre conversation de l'année dernière a <b>déclenché un véritable changement de cap dans la façon dont je me projetais dans l'avenir.</b> J'ai compris de façon radicale la nécessité de réinventer ma façon de travailler, et donc la nécessité de prendre de la distance avec la structure X telle qu'elle existait, et de l'utiliser comme tremplin pour dessiner un projet artistique plus spécifique, une "identité" artistique propre. En développant l'écriture et la mise en scène, en particulier. <b>Vous m'avez donné le "coup de fouet" nécessaire pour écartier mes dernières barrières...</b> je vous en remercie ! [...] Merci de votre attention, et de vos conseils,[...], dans l'attente de votre réponse bien à vous, X »</p> <p>Direction artistique, Compagnie Théâtre</p> <p>Extraits, mail reçu le 24 avril 2014</p>
<p>« [...] Je vous remercie beaucoup pour notre rendez vous de vendredi matin. J'ai beaucoup apprécié votre disponibilité et vos judicieux conseils. <b>Je suis ressortie pleine d'énergie et avec le plaisir d'avoir pu discuter avec un langage commun [...].</b> Je m'inscris de ce pas sur votre site et réviser la manière de faire avancer mes projets. Je ne manquerais pas de vous tenir au courant de mes progressions. A bientôt ... Très cordialement »</p> <p>Direction artistique, Compagnie Théâtre</p> <p>Extraits, mail reçu le 27 octobre 2014</p>	<p>« Merci [...] de m'avoir accordé votre écoute attentive !</p> <p><b>Cet entretien me permet d'avancer, et conforte certaines intuitions : un cap à suivre !</b></p> <p>Si vous avez des suggestions autour X 2016, merci de m'en faire part !!</p> <p>Je vous tiendrai informée des développements, Merci donc, et j'espère à bientôt :-)</p> <p>Direction artistique, Compagnie Pluridisciplinaire</p> <p>Extraits, mail reçu le 26 mars 2015</p>

## Budgets réalisés - Comparaison des trois saisons

DEPENSES - Désignation	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<b>LE TOUR DE LA QUESTION</b>	<b>7 794 €</b>	<b>7 551 €</b>	<b>5 253 €</b>
<b>Rémunérations intervenants extérieurs</b>	<b>3 030 €</b>	<b>4 647 €</b>	<b>3 146 €</b>
Préfiguration (réalisée par le SPFA)	1 953 €	0 €	0 €
Module 1	850 €	1 700 €	0 €
Module 2	1 380 €	920 €	920 €
Module 3	800 €	2 027 €	2 226 €
Module 4	0 €	0 €	0 €
<b>Logistique</b>	<b>1 191 €</b>	<b>764 €</b>	<b>560 €</b>
Location des salles	77 €	90 €	16 €
Frais de transport	760 €	613 €	478 €
Frais de réception	354 €	61 €	66 €
<b>Communication – LTDQ</b>	<b>3 573 €</b>	<b>2 140 €</b>	<b>1 547 €</b>
Réalisation plaquette + impressions	1 870 €	1 547 €	660 €
Affranchissement (envoi des plaquettes)	1 703 €	593 €	887 €
<b>L'A. PLATEFORME</b>	<b>362 €</b>	<b>378 €</b>	<b>375 €</b>
Veille (déplacements, rencontres, conférences, etc.)	284 €	365 €	260 €
Partenariats (frais de mission lors rdvs)	78 €	13 €	115 €
<b>SALAIRES TCC</b> (calculé au <i>pro rata temporis</i> )	<b>74 275 €</b>	<b>61 656 €</b>	<b>48 953 €</b>
2012/2013 : 1,5 ETP (7 salariés mobilisés)	74 275 €		
2013/2014 : 1,3 ETP (6 salariés mobilisés)		61 656 €	
2014/2015 : 1,13 ETP (6 salariés mobilisés)			48 953 €
<b>TOTAL CHARGES</b> <b>(coût salarial TCC inclus)</b>	<b>82 431 €</b>	<b>69 585 €</b>	<b>54 581 €</b>

A noter : Le budget de L'A. Plateforme est en constante diminution depuis 2012

=> - **34 % depuis 2012/2013**

En plus d'une augmentation de la maîtrise du dispositif permettant de diminuer l'implication des salariés, nous avons veillé à diminuer les autres charges (location d'espaces, prestations extérieures, communication, etc.).

# Bilan global – L'A. Plateforme

## Points positifs

- Retours positifs des bénéficiaires après leur utilisation d'un ou plusieurs services
- Constats d'une prise de conscience progressive des réalités du secteur (visible aussi dans le vocabulaire et le discours des bénéficiaires qui évoluent au fur et à mesure qu'ils utilisent L'A. Plateforme)
- Augmentation des sollicitations du Pôle Conseils-développement à la suite des modules soit par téléphone ou mails, soit pour des demandes d'entretiens individuels
- Les échanges entre participants et les retours de l'ensemble des bénéficiaires offrent des matériaux essentiels pour confirmer les problématiques et les changements repérés dans notre secteur. Cela nous permet de faire remonter des besoins à nos partenaires et de recadrer régulièrement les autres actions menées par L'A. pour être au plus près des réalités des acteurs
- Reconnaissance du dispositif par les acteurs de l'accompagnement en région et hors région. En effet, plusieurs agences régionales ont souhaité que nous leur présentions le dispositif. Il a d'ailleurs été pris pour modèle par deux autres régions (PACA et Lorraine) pour développer un dispositif d'accompagnement.

## Points à améliorer :

- Le dispositif existant depuis 3 ans, le nombre d'entretiens de suivi explose (multiplié par 6 en 4 saisons). Or aujourd'hui les entretiens de suivi ne font pas l'objet du même suivi dans le bilan de l'action. De plus, cela nous amène à réduire le nombre d'entretiens individuels.
- La formalisation du suivi des porteurs de projet reçu reste à améliorer. La piste d'un suivi à 1 ou 2 ans
- La mesure des impacts du dispositif est difficile car nous intervenons à un ou plusieurs endroits du parcours d'accompagnement d'un bénéficiaire. Nous ne sommes pas les seuls acteurs et il est aujourd'hui difficile d'avoir un retour des autres acteurs sur un de nos bénéficiaires, hors existence d'une convention

## Pistes en cours d'exploration :

- Au sein des modules, nous orientons les participants vers des formations mais les porteurs de projets dont le statut est « demandeur d'emploi » nous font remonter leurs grandes difficultés à faire financer une formation spécifique à notre secteur par Pôle emploi. Un premier rendez-vous avec leurs services a eu lieu au printemps. Une convention de partenariat est à l'étude.
- De nombreux participants font état de leurs difficultés à dialoguer avec certains élus voire techniciens (notamment DGS des petites communes). Les points qui achoppent sont une meilleure compréhension de l'organisation du secteur culturel, de sa législation et de ses apports possibles aux politiques publiques. Une des missions de L'A. étant l'accompagnement des politiques publiques, une réponse possible à cette problématique est étudiée actuellement au sein d'un groupe inter-pôle.



## L'A. Plateforme : un nécessaire développement à venir ?

### Les entretiens individuels :

- la mise en place d'une base de données « fiche personnelle » pour améliorer le suivi des bénéficiaires sur le long terme et entre les actions ?

Ce développement devrait être conçu dans le cadre du nouveau système d'information sur la base d'une partie confidentielle, accessible à la conseillère artistique et une autre sur le profil global accessible à l'ensemble du Pôle Conseils-développement. Cette dernière pourrait alimenter directement l'annuaire de L'A. et être partagée avec les partenaires de L'A. Pour améliorer la qualité du suivi des bénéficiaires

- la mise en place d'un suivi systématique à un an ou plus, pour vérifier le suivi des préconisations et avoir une meilleure estimation de l'impact des entretiens ?

- nouer un ou des partenariats avec des acteurs des disciplines « musiques » ? L'objectif améliorer la qualité du service rendu à ses acteurs (peu accès aux entretiens individuels et existence d'une filière avec des accompagnants repérés)

### Le tour de la question :

- créer un ou des nouveaux modules répondant aux besoins exprimés par de nombreux participants ? (ex : sensibilisation au management et à l'organisation du travail, gestion du temps, stratégie de diffusion et outils, savoir écrire et parler de son projet, initiation aux différentes formes de contrats, conception de budgets, recherche de financements, mise en place d'une veille stratégique, etc.)

- organiser la remontée des informations et problématiques repérées aux acteurs concernées par elles ? (ex : syndicats, collectivités, diffuseurs, Pôle Emploi, etc.)

## ANNEXE 1 – Le tour de la question, plans d'intervention

<p><b>Module 1</b> « J'ai un projet de spectacle ou de création d'entreprise, par où commencer ? » Les 10 questions à me poser pour passer de l'idée au projet</p> <p><b>Explorer les conditions de réussite de votre projet</b></p> <p>Les 3 aspects à prendre en compte : le projet, la/le/les porteurs de projet, les moyens</p> <p><b>Le projet</b></p> <p>1) Est -ce que je connais le futur environnement de mon projet ? Régional, national, secteur économique, ancrage territorial, autres acteurs culturels du territoire, partenaires potentiels, employeurs éventuels, esthétiques à la mode, etc.</p> <p>2) comment mettre ces connaissances au service de mon projet Ecrire le synopsis de son projet</p> <p><b>La/le/les porteurs de projet : leurs compétences, leur rôle dans la structure porteuse</b></p> <p>3) Qui suis-je ? Mes motivations ? Le rôle que je souhaite jouer dans mon projet ? Où en suis-je dans mon parcours ? Mes qualifications, mes compétences ? Quels objectifs quant à mon projet : projet de spectacle ou projet d'entreprise (production, diffusion ou prestation) ?</p> <p>4) Est-ce que je choisis de le porter seul-e ?</p> <p>5) Est-ce un projet collectif ? =&gt; je dois me poser les bonnes questions si je souhaite réer une structure pour peser les risques et opportunités pour moi-même Quelle est l'activité principale de mon entreprise ? Quel statut pour quels objectifs et quels moyens ? (Association, SARL, EURL, SCOP...) Quelle rémunération pour le responsable de la structure ? Quelles connaissances à avoir ? Quelle(s) licence(s) ?</p> <p>Et éventuellement envisager les alternatives à la création de structure (salarial, compagnonnage, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.)</p>	<p>6) Est -ce que je connais l'environnement social et réglementaire dans lequel je vais évoluer ? Droits et devoirs du Salarial (contrat de travail, liberté d'expression, caisses sociales...). Droits et devoirs de l'entrepreneuriat (droit social, licence, formation professionnelle, sécurité des personnes, pérennité et développement, etc.).</p> <p>7) De quel les compétences et qualités vais-je avoir besoin ? Recensement des compétences nécessaires, prise en compte du temps dédié à la gestion de la structure, etc. Quels sont les aspects à prendre en compte en terme d'objectifs, de choix de structuration, d'économie de mon projet, de planification ? Sera-t-il nécessaire de faire appel à des compétences extérieures ?</p> <p><b>Les moyens humains, matériels et financiers</b></p> <p>8) Comment faire l'état des lieux des moyens à ma disposition ? Lieux, ressources humaines, moyens matériels, techniques, financements, réseaux</p> <p>9) Quelle est l'économie de mon projet ? Évaluation de son coût, réalisation d'un budget prévisionnel des projets et/ou de la structure, penser la temporalité du projet et considérer les oublis qui peuvent mettre en danger la finalisation du projet.</p> <p>10) Et maintenant, quelles sont les trois prochaines choses que je pense faire ? Évaluation des besoins, points obscurs à éclaircir, identifier les prochaines étapes, besoin d'accompagnements approfondis...</p> <p><b>Intervenante :</b> Adeline Mégevand, chargée de développement, L'A.</p>
---	---



## « Comment bien analyser mon projet pour mieux le piloter ? »

Les 10 questions à me poser pour mieux organiser mon projet, le piloter et le rendre viable

### 1) Comment je peux organiser mon projet / le planifier ?

Déterminer les actions / construction analytique : savoir lire et exprimer l'organisation du projet

Déterminer les phases, la progression (modèle de planification)

### 2) Comment affecter les ressources humaines dont j'ai besoin ?

Aborder la question des compétences

Organiser le travail

### 3) Comment évaluer le temps de travail nécessaire ?

Aborder la question de la méthode : comment s'y prend-on pour la meilleure efficacité ?

Management de projet / leadership

### 4) Manager l'équipe : quelles sont les éléments que je dois prendre en compte ?

Les temps de travail, leur contrôle

Le cadre d'emploi : établir les relations claires employeur/employé, respecter l'intégrité physique et morale du salarié

Mesurer les besoins en compétences et savoir augmenter les compétences collectives

Savoir mener les réunions efficaces

### 5) Comment faire pour affecter les moyens matériels nécessaires ?

Partir sur des dimensionnements utiles, non surévalués

Correctement évaluer les montants, monter un plan de financement

### 6) Comment je peux déterminer le budget prévisionnel ?

Savoir construire un budget

Connaître les natures comptables des dépenses *a minima*

Savoir traiter les postes « amortissements », les dépenses financières, les dépenses exceptionnelles

Savoir traiter les dépenses salariales

Connaître les règles de la TVA, de la taxe sur les salaires

### 7) Comment rechercher des financements ?

Construire un argumentaire par rapport au projet

Connaître les obligations posées en face des financements envisagés (exemple financement de la création, ou financements européens)

### 8) Comment je peux répartir les recettes dans mon budget prévisionnel ?

Chiffre d'affaires, ventes et subventions : quelles sont les différences ?

Traiter des subventions à l'investissement

Savoir ce que sont les recettes financières, exceptionnelles

Savoir traiter les aides à l'emploi

### 9) Comment faire pour conduire mon projet tout au long de sa réalisation ?

Préparer les JALONS et les CRITÈRES à évaluer

Collecter les INDICATEURS

### 10) Comment je peux analyser la situation, m'adapter, réagir ?

Connaître les leviers d'action : optimisation des coûts, organisation des ressources, augmentation des recettes... que choisir, et dans quel ordre ?

Permettre la prise de décision par les dirigeants de droit

**Intervenante** : Myriam Didier, DYAM 86 - *solution de continuité*



Module 3 « Je démarre une activité professionnelle.  
Ou je souhaite mettre à jour mon mode de structuration ?  
Quels éléments prendre en compte ? »

Partie 1 : « Quels choix s'offrent à moi dans la création et la gestion de mon activité ?

Les 10 questions à me poser pour choisir un statut juridique adapté à mon projet

**3 ÉTAPES..... ET DIX QUESTIONS**

**CONSTRUIRE LE MODÈLE ÉCONOMIQUE DU PROJET**

1. Qu'est-ce qu'un modèle économique dans le champ culturel ?
2. Comment générer des recettes ?
3. A quelles charges faut-il faire face ?
4. Faut-il faire du bénéfice ?

**CHOISIR LE SUPPORT JURIDIQUE, SOCIAL ET FISCAL ADAPTÉ**

5. Comment choisir entre une entreprise, une association, une entreprise individuelle ?
6. Puis-je procéder par étape avant de créer ma structure ? (auto-entreprise, couveuse, CAE, etc.)
7. Quelles sont les différentes formules pour se rémunérer ?
8. Quelles sont les règles fiscales applicables ?

**ORGANISER SA MISE EN OEUVRE : LE PLAN D'AFFAIRES**

9. Qu'est-ce que le plan d'affaire d'un projet culturel ?
10. Que doit comporter mon plan d'affaires ?

**Intervenant :** Benoît Gaillard, Cabinet BGC

## Partie 2 : « Quels sont mes droits et mes obligations sociales ? »

Les 10 questions à me poser pour inscrire mon activité professionnelle dans la légalité

### A/ Les principaux droits et devoirs dans le milieu du travail

#### 1) Qu'est ce qui fait que je suis salarié-e ?

Définition du temps de travail effectif, les devoirs du salarié (respect du contrat de travail, lien de subordination, loyauté, etc.), les droits du salarié se définissent en regard des obligations de l'employeur

#### 2) Quelles obligations a mon employeur au moment de mon embauche ?

Attention aux démarches obligatoires à réaliser à l'embauche, documents à remettre au salarié, affichage obligatoire sur le lieu de travail, etc.

#### 3) Quelles sont les spécificités quand je suis salarié-e dans le milieu culturel ?

Présomption de salariat pour les artistes, liberté d'expression en regard du lien de subordination, des devoirs en plus pour l'employeur si embauche de salarié en CDDU (Contrat à durée déterminée d'usage)

Le GUSO, un dispositif de simplification pour l'embauche de salariés du spectacle vivant  
Le Chèque emploi associatif, un dispositif de simplification des démarches de déclarations de ses salariés pour les associations

### B / L'entrée du salarié / de la salariée

#### 4) Quels sont les différents contrats de travail et les clauses conseillées ?

Le CDD et les contrats à temps partiel sont réglementés c'est-à-dire que certaines clauses doivent apparaître obligatoirement

#### 5) Quelles règles s'appliquent pendant la vie de mon contrat ?

Où trouver ma convention collective ?

Comment gérer mon temps de travail ?

En ce qui concerne les relations entre un employeur et son salarié, les sources du droit sont multiples : la constitution > les conventions internationales > la loi française > la jurisprudence > le droit conventionnel (code du travail) > accord de branche et / ou accord d'entreprise > usages de la structure > contrat de travail > pouvoir gestionnaire de l'employeur (règles posées par l'employeur par exemple sur les fiches de poste, les départs en congés, les instructions individuelles, les mesures disciplinaires)

Donc attention, en cas de doute sur un point litigieux, mieux vaut demander à une personne compétente en droit social

#### 6) Je suis salarié-e d'une association : qui est mon employeur ?

### 7) Puis-je avoir plusieurs contrats et/ou rémunérations différentes ?

#### 8) Je suis salarié-e en CDDU : quels sont les points de vigilance à avoir ?

Contrairement aux idées véhiculées, ce n'est pas un statut. C'est un régime dérogatoire de l'assurance chômage qui permet aux personnes concernées de bénéficier de droits complémentaires par rapport aux autres salariés.

Ainsi le statut légal d'un bénéficiaire du régime de l'intermittence est soit salarié quand il est sous contrat soit demandeur d'emploi quand il ne l'est plus

La visite médicale  
cachet, services, etc.

### C / La sortie de la personne salariée

#### 9) Quelles sont les différentes fin de contrat de travail ?

Plusieurs types de fin de contrat sont possibles, toutes ne demandent pas les mêmes démarches

#### 10) Quelles sont les démarches que l'employeur doit effectuer à la fin de mon contrat ?

Il est du devoir de l'employeur de remettre au salarié en fin de contrat un certain nombre de documents, pouvant varier selon mon type de contrat (CDD, CDDU, etc.)

### D / Focus

Le groupement d'employeur est une organisation possible de la mutualisation d'emploi

#### Intervenantes :

Marjorie Talineau, animatrice régionale au Centre de ressources pour les groupements d'employeurs (CRGE)

Julie Reynard, administratrice de L'A. Agence culturelle du Poitou-Charentes.



## « Comment faire le point sur mon parcours professionnel ? »

Les 10 questions à se poser pour avancer professionnellement

1 – Introduction : Quelles sont les problématiques récurrentes rencontrées par les porteurs de projet ?

### Questions de compétences : dédramatisons !

#### 2 – En quoi ce terme peut-il nous aider à avancer ?

Il en existe de très nombreuses définitions. A chacun de trouver la sienne !  
Exemple : les compétences sont la somme des savoirs et savoirs-faire acquis lors d'une formation initiale, d'expériences diverses, dans le cadre de nos pratiques professionnelles ou hors du champ professionnel (bénévolat, syndicalisme, etc.). Parfois on y ajoute le « vouloir faire ».

#### 3 – Le parcours professionnel pour un porteur de projet, c'est quoi ?

Exemple de définition : « Le parcours professionnel est l'ensemble des séquences, étapes choisies ou subies, qu'une personne connaît tout au long de sa vie professionnelle, depuis le premier jour de sa première activité professionnelle au dernier jour de la dernière activité. »

Source : Aravis / Démarche prospective 2010 "Quel travail dans 20 ans ?"

#### 4 – Comment me situer dans mon activité par rapport à mes pratiques professionnelles ?

La questions des compétences est indissociable de celle de l'activité et des objectifs que vous vous donnez (court terme, moyen terme et long terme)

#### 5 - La formation tout au long de la vie, comment ça marche ?

Unification  
Afdas  
Pôle Emploi

#### 6 – Je suis une femme, existe-t-il des interlocuteurs spécifiques ?

Les CIDFF : accompagnement au projet professionnel

#### 7 - Comment activer son projet en fonction de ses objectifs ?

Les différents dispositifs de la formation tout au long de la vie (Plan de formation, Compte personnel de formation, etc.)

#### 8 – La réforme du 5 mars 2014 : et concrètement ça donne quoi ?

Les nouveaux dispositifs : le CPF  
Le solde du DIF au 31 janvier 2015  
Des nouvelles conditions d'éligibilité  
Une plateforme internet pour accéder en direct à son compte CPF

#### 9 - Quels dispositifs particuliers pour faire le point ?

Le bilan de compétences : Pour qui ? Comment ? Quel financement ?  
Le Conseil en évolution professionnelle : une nouveauté pour 2015

#### 10 – Comment valider une étape de mon parcours ?

La validation des acquis et des expériences (VAE) : un dispositif spécifique en région

#### Intervenant-e-s :

Arnaud Bouland, chargé de mission Afdas Sud-Ouest,  
Adeline Mégevand, chargée de développement et coordinatrice de L'A. Plateforme (L'A.),  
Catherine Muller, conseillère artistique (L'A.)

ARF Info, Juillet 2014

## Témoignages de trois bénéficiaires de L'A. Plateforme

ENTREPRISES ET TERRITOIRES

Entreprendre

### Artistes et chefs de projets

*Adeline Mégevand coordonne la plateforme de conseils et d'accompagnement à L'A<sup>1</sup>, culturelle qui contribue à ce que les porteurs de projets se donnent le temps de mûrir leur projet plutôt que de prendre le risque de s'installer trop hâtivement. Et depuis les modules dédiés en partie à la méthodologie de projet, elle constate que les bénéficiaires savent désormais mieux anticiper et se projeter. Alors elle se dit que ces artistes ont décidément bien du talent...*

Parmi les personnes à avoir suivi tout ou partie des modules « le tour de la question » proposés par L'A., on retrouve Alexia, comédienne, metteuse en scène, récemment sortie du Conservatoire à rayonnement régional de Poitiers ; Cyril, coach vocal établi depuis peu à Saintes ; et Pascal, professeur de batterie en Charente.

Au moment de commencer leur carrière, de s'installer à leur compte, d'envisager une double activité ou une reconversion, tous ces professionnels ont trouvé dans les modules animés par Adeline Mégevand et divers intervenants, des réponses et des conseils pour analyser, structurer et piloter leur projet de développement d'une activité dans le secteur artistique.

#### Projet collectif et méthodologie de projet

Alexia a tout de suite vu un intérêt. A titre personnel, puisqu'elle commençait ses premiers pas dans la vie active, elle a trouvé des informations très concrètes sur la législation du monde du travail propre au spectacle vivant et sur les services rendus (artistiques, financiers) par les partenaires présents sur le territoire...

Investie dans deux collectifs destinés à faire se rencontrer des artistes de diverses disciplines pour construire ensemble des spectacles, elle avait aussi des attentes très précises en matière de méthodologie de projet : Comment se répartir mieux le travail au sein du groupe ? Comment choisir le bon moment et la meilleure façon de communiquer ? Alexia a obtenu les conseils qu'elle désirait. Tenir informée L'A. de l'évolution de son parcours professionnel est pour elle une évidence.

#### Faire le point sur son parcours

Lorsque Cyril a jugé nécessaire d'avoir un regard extérieur et bienveillant sur son projet, il avait déjà opté pour le statut d'auto-entrepreneur pour exercer son métier de coach vocal, mais souhaitait alors diversifier son activité. Il voulait se faire rapidement connaître en tant qu'auteur compositeur. Ce qui le préoccupait était de savoir s'il devait statutairement dissocier ces différentes prestations. Lors des modules, L'A. lui a donné des éléments pour effectuer son choix.

De plus, en regardant attentivement son parcours, il a pris conscience que pour s'afficher en véritable professionnel, prendre le temps de perfectionner ses compétences annexes (dont la communication) était un bon préalable. Il a décidé de différer de quelques mois son projet afin de partir sur un socle de connaissances plus solide.

#### S'installer à son compte

Comme Pascal, professeur de batterie, qui avant de quitter l'école de musique et le statut de salarié peaufine son projet de création d'entreprise dans un domaine où il a également de l'expérience : l'appui aux artistes débutants. Lors des ateliers, il a réussi à mieux identifier ses compétences en conseils artistiques, enregistrement que cette reconversion valoriserait. Reste à mettre en forme toutes ses idées, les présenter à un ensemble de partenaires : ceux susceptibles d'apporter leur contribution financière et ceux amenés à travailler prochainement avec lui. Pour cela, il peut encore compter sur les conseils de L'A.

#### Une plateforme de conseils et d'accompagnement

La plateforme de conseils et d'accompagnement de L'A. culturelle du Poitou-Charentes<sup>(1)</sup> s'adresse aux personnes désireuses de créer ou de développer une activité dans le secteur artistique. Dans le cadre d'un dispositif, « le tour de la question », L'A. organise dans chaque département des modules d'information qui facilitent la concrétisation des projets de création de spectacle ou d'entreprises dans le spectacle vivant. Elle propose aussi des entretiens individuels aux acteurs culturels pour les accompagner à différentes étapes de leurs réflexions.

Mise en place en 2012 dans le cadre du Contrat d'Objectifs Territorial et de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) du spectacle vivant afin de mieux préparer les artistes aux réalités économiques, la plateforme vise à améliorer la structuration du secteur pour aider à la pérennité des emplois et la valorisation des compétences.

(1) L'A. culturelle du Poitou-Charentes (anciennement Agence régionale du spectacle vivant) est une association financée par le Ministère de la Culture et de la Communication par l'intermédiaire de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) et la Région.

## Témoignage au sujet du partenariat IPCA – L'A.



### DLA et agences culturelles régionales : une fertilisation croisée au service de tous les acteurs

L'action des Régions et de l'Etat en région en matière culturelle est souvent relayée par une agence régionale qui réunit en son sein les capacités d'expertise et les compétences nécessaires à la structuration et au développement du secteur culturel. Souvent chargées d'une mission d'accompagnement des associations, ces agences peuvent trouver dans le DLA un relais essentiel qui élargit leur offre de service.

“ Le partenariat permet une réelle complémentarité des actions ”

Trois journées ont ainsi été consacrées au mécénat et à la recherche de partenariats privés. *“ Il s'agit de s'appuyer sur nos expertises ; il nous revient d'identifier les structures, les DLA ont le savoir-faire pour identifier les bons intervenants ”* poursuit-il. Une autre action de deux jours va s'engager avec les compagnies du spectacle vivant sur les modèles économiques et les emplois. De son côté, L'A. a mis en place une Plateforme de conseils et d'accompagnement des porteurs de projets de production, en concertation avec les signataires de l'Accord-cadre régional. *“ Nous proposons des modules d'information collective et des temps de conseils et d'orientation individuels. Parfois, selon la thématique, nous voulons aller plus loin et le DLA est alors un relais efficace. Il en est de même lorsque nous voyons émerger une thématique récurrente ”* observe Catherine Muller, conseillère artistique de L'A.

C'est ainsi qu'en 2013 un accompagnement collectif sur l'ancrage territorial et professionnel des compagnies du spectacle vivant a été proposé. Le cahier des charges a été rédigé conjointement par L'A. et le DLA et les critères d'éligibilité des structures ont été définis par les deux partenaires. Trois jours d'accompagnement collectif et une demi-journée d'accompagnement individuel ont ainsi permis aux structures de s'outiller pour comprendre les enjeux politiques et avoir une meilleure connaissance des partenariats potentiels. Une autre action devrait voir le jour sur la gestion en utilisant l'outil d'autodiagnostic économique et financier des structures culturelles.

La preuve est faite : loin de se concurrencer, les structures en charge du développement culturel des régions ont tout intérêt à se rapprocher du DLA pour répondre pleinement aux attentes des acteurs du secteur. Les exemples de Champagne-Ardenne et de Poitou-Charentes illustrent bien ce constat.

#### Témoignage

**Catherine MULLER,**  
Conseillère artistique, L'A. Agence culturelle du Poitou-Charentes



Le partenariat avec les DLA de la région élargit notre offre de service. Nous pouvons être amenés à jouer le rôle de prescripteur. Lorsque nous sommes saisis par des compagnies de problématiques spécifiques qui dépassent notre cadre d'intervention, nous pouvons les orienter vers le DLA compétent. Il nous arrive également, et sous réserve que nous soyons sollicités, de jouer un rôle de médiation dans les différentes étapes d'un accompagnement.

Nous assurons aussi un suivi des structures ayant bénéficié d'un DLA : les conclusions ont-elles été mises en œuvre ? les outils proposés sont-ils adaptés ?... Enfin, nous participons aux comités d'appui afin d'apporter notre expertise professionnelle sur telle ou telle demande. Par notre participation active à ces réunions, nous montrons que la culture est un secteur à part entière avec des problématiques identiques aux autres secteurs, notamment en termes de modèle économique. Nous le faisons ainsi entrer dans la normalité ! De même, les comités d'appui permettent de percevoir des tendances, des évolutions qui peuvent avoir des incidences sur le secteur. C'est très bénéfique pour tous.



# Infographie sur l'accompagnement des artistes à Poitiers

## dossier

**l'infographie**

### FORMER ET ACCOMPAGNER LES ARTISTES

**Conservatoire**  
Musique classique, instruments à cordes, piano, violon, etc.

**Centre d'études supérieures Musique et Danse**  
Danse contemporaine, musique contemporaine

**École des beaux-arts**  
Arts visuels, arts de la scène

**École européenne supérieure de l'image**  
Création numérique et pratiques émergentes

**Le Confort Moderne**  
Studios de répétition, mise à disposition de la salle de concert

**Les développeurs**  
La Mouette à trois queues et Consortium

**L'Agence culturelle du Poitou-Charentes**  
Ateliers d'information, Le tour de la question, entretiens individuels, aide à la mobilité interrégionale

**Collectif des accompagnateurs de projets**  
CRIJ, maisons de quartier, Ligue de l'enseignement...

**Le centre de la Blaiserie**  
Studios d'enregistrement et accompagnement à la première scène

**Jazz à Poitiers**  
Préparation à la scène, accompagnement administratif

**Poitiers Jeunes**  
Aide à la diffusion, à la communication, recherche de financements

**MUSIQUE ACTUELLE?** **SPECTACLE VIVANT**

**Former** **Accompagner**

\* la place forte d'élaboration de toutes les stratégies d'accompagnement des musiques actuelles. Elle est portée par le PMAA (plan régional des musiques actuelles).