

LES ARTS VISUELS : UN SECTEUR PROFESSIONNEL A CONSOLIDER

Synthèse des tables rondes

Présentation

Les tables rondes se sont constituées autour de la thématique Arts visuels : un secteur professionnel à consolider. La première table ronde L'emploi dans le secteur culturel a présenté le secteur en terme d'emplois tandis que les suivantes : Financer les salaires : les contrats aidés et Le partage d'emploi ont permis de réfléchir ensuite sur les réponses qui peuvent être apportées aux structures culturelles face aux difficultés liées à l'emploi. D'autres perspectives, visant directement les personnes en recherche d'emploi, ont été présentées par les tables rondes L'accompagnement des périodes hors emploi et La mobilité professionnelle en Europe. Elles ont été complétées par une réflexion sur le parcours professionnel tout au long de la vie, qu'il s'agisse de la formation initiale, lors de la table ronde Des formations initiales pour les professionnels de l'art, de la reconnaissance du parcours, dans le cadre de Dynamiques de professionnalisation et de La reconnaissance du parcours professionnel, ou bien de la formation continue, pour la table ronde La formation continue des professionnels des arts visuels : un premier bilan du Cipac/formation.

Séminaire organisé par le Cipac, Tram (réseau art contemporain Paris/ilede France) et le Cnam (conservatoire national des arts et métiers), en collaboration avec la Délégation aux arts plastiques, Ministère de la culture et de la communication.

—

1/9

—
Jeudi 14 décembre 2006

I- DEVELOPPER DES EMPLOIS

1ère table ronde

L'emploi dans le secteur culturel

- Bernard Gomel - Chargé de recherche au Centre d'études de l'emploi

Bernard Gomel a d'abord présenté un bilan de la politique générale en terme d'emplois avant de se concentrer sur le secteur culturel. Il a rendu compte du fait qu'il n'y avait pas assez de postes dans ce secteur en **manque d'offres** et a noté un problème quantitatif général lié à l'offre sur le marché du travail.

Il a fait part des solutions telles que les emplois jeunes et les contrats nouvelles embauches (CNE) qui ont été proposées pour réduire ce déficit et pour permettre le développement d'activités et la création de postes.

A la suite des débats engagés avec la salle, il a précisé que la part des emplois dans le secteur culturel était difficile à évaluer, certaines associations et certains domaines très spécifiques à ce secteur ne bénéficiant pas d'un code Rome, répertoire officiel des métiers de l'emploi ANPE, qui les distingue d'autres activités. Ainsi, 40% des associations en général ne se définissent pas par rapport à leur activité principale et sont dans un « fourre-tout » qualifié de « non classé ».

2ème table ronde

Financer les salaires : les contrats aidés

- Patrick Lavergne - Chef de mission insertion professionnelle, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
- Jean-François Chaintreau - Directeur adjoint, Délégation au développement et aux affaires internationales, ministère de la Culture et de la Communication
- Marie-Anne Vernhes - Chef du service des emplois tremplins, Conseil régional Ile-de-France

Patrick Lavergne a tenu à préciser dès le départ que **les contrats aidés n'avaient pas vocation à financer exclusivement les salaires**. Leurs missions s'étendent à des domaines plus larges comme celui du social, car ils s'adressent à des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Il a distingué les emplois culturels des emplois artistiques, en précisant qu'il s'agissait ici de réfléchir sur les emplois culturels.

Patrick Lavergne, Jean-François Chaintreau et Marie-Anne Vernhes ont ensuite présenté les aides à l'emploi sous forme de contrats aidés dans le secteur culturel, très largement utilisés sur le marché du travail en général, et les structures porteuses de ces

programmes : les Contrats Emplois Jeunes, les Emplois Tremplins, le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), le CNAR Culture, la Délégation au développement et aux affaires internationales (DDAI) et le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA).

Marie-Anne Vernhes a détaillé le dispositif Emplois Tremplins en précisant qu'il s'adressait aux associations menant des projets en accord avec les politiques régionales.

A la suite de cette présentation, la réalisation de ces mesures et leurs conséquences sur le secteur culturel ont été questionnées. De l'avis de personnes dans la salle, ces programmes d'aides se substitueraient à un emploi ou à une création de poste et bien souvent ne déboucheraient pas sur un véritable emploi, sachant que les emplois aidés représentent 20% des emplois dans le secteur culturel. Ainsi, l'emploi pérenne serait remplacé par de l'emploi aidé.

La salle a pris la parole pour souligner l'impératif de dépasser la réflexion sur la question stricte de l'emploi, la priorité étant d'abord la **consolidation du secteur professionnel**. Le DLA a semblé fournir une réponse adaptée à cette demande puisqu'il apporte des aides au management et à la gestion de structures.

Plus généralement, le problème quantitatif de l'offre s'est posé, avec pour conséquence une forte compétition dans l'accès à l'emploi dû à un nombre restreint de postes à pourvoir. Le public a proposé que soient mises en place des aides dans l'accès à l'emploi plutôt que des contrats aidés.

3ème table ronde

Le partage d'emploi

- Joëlle Maccioni - Déléguée générale, Institut national des nouvelles formes d'emploi (INNEF)
- Eléonore Jacquot - Représentante du groupement d'employeurs PLATFORM (association regroupant 18 Frac)
- Sophie le Naoures - Conseillère juridique au sein de la fédération des Groupements d'Employeurs

Il s'agissait de présenter plusieurs outils structurant l'emploi et l'organisation du travail et pouvant s'avérer pertinents au regard des logiques et des métiers dans les arts visuels.

Le Groupement d'Employeurs (GE) est un outil de partage de services et de compétences. Il permet à plusieurs employeurs d'embaucher une personne dans un domaine d'expertise très pointu, en se répartissant les heures de travail et en créant un poste qui bénéficie à chaque structure. Le groupement PLATFORM qui rassemble 18 des 22 Frac existants, a été présenté par Eléonore Jacquot comme un modèle de mutualisation

réussi dont les objectifs sont le partage d'expériences, les échanges entre les structures et de rendre pérenne le poste de coordinateur.

Chaque intervenante a reconnu la **portée nouvelle et intéressante de cette forme de mutualisation** et a indiqué qu'elle était peu développée dans le secteur des arts visuels.

Joëlle Maccioni, Déléguée générale à l'Institut national des formes d'emploi (INNEF), a souligné que les groupements d'employeur pourraient apporter une solution au problème des emplois transversaux dans le secteur culturel. Elle a insisté sur les Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) qui se développent aujourd'hui massivement et qui pourraient présenter une réponse adaptée aux besoins du secteur culturel. C'est un outil territorial qui a l'obligation d'avoir trois collèges dont un composé des salariés et le deuxième des utilisateurs, permettant une pérennisation de la structure à travers une démocratie participative.

En ce qui concerne les Coopératives d'activités d'emploi (CAE) qui accompagnent la création de projets, Sophie le Naoures, Conseillère juridique au sein de la fédération des Groupements d'Employeurs, a cité la coopérative *Art temps réel* basée à Strasbourg, aujourd'hui la seule coopérative existante dans le secteur culturel. De même, ARTE est le seul GEIE (Groupement européen d'intérêt économique) dans le secteur. Pourtant, ce dispositif bénéficie de financements publics d'aide au démarrage et de fonds structurels européens, ce qui constituerait une réponse adaptée au secteur des arts visuels en terme d'emploi et d'organisation.

II- PARCOURS PROFESSIONNELS

1ère table ronde

Présentation de parcours professionnels

- Laurent Moszkowisz - Responsable des arts plastiques, La Malterie
- Isabelle Vierget-Rias - Conseillère arts plastiques, DRAC Ile-de-France
- Julie Pellegrin - Commissaire d'exposition
- Thomas Bernard - Gérant de la Galerie Cortex Athletico

Les parcours de ces professionnels du secteur des arts visuels, Laurent Moszkowisz, Isabelle Vierget-Rias, Julie Pellegrin, et Thomas Bernard, ont été présentés au public sous la forme de courts entretiens filmés.

Leurs carrières s'articulent autour de la **capacité à faire fonctionner les réseaux** qu'ils se sont constitués au cours de leur formation initiale, de leurs expériences professionnelles (stages, premier emploi...), de leurs formations continues... Les parcours ne sont pas tout tracés mais n'émanent pas non plus du hasard. Ils se nourrissent d'expériences diversifiées (stages, CDD, travail en indépendant...) suivies parfois de périodes « d'inactivité » (recherche d'emploi), de montage de projets (création d'une galerie,

réalisation d'une exposition...). D'autres facteurs personnels ont été pris en compte dans l'évolution de certains parcours, par exemple les contraintes familiales.

Ces entretiens filmés ont illustré la situation et les enjeux de l'emploi dans le secteur culturel. Les parcours font ressortir la difficulté à trouver un emploi, la capacité à s'adapter aux situations rencontrées, à évoluer au fil des expériences, à changer de région voire de pays et à se constituer un réseau.

2ème table ronde

L'accompagnement des périodes hors emploi

- Maryse Quoniam - Directrice d'agence ANPE, Paris Hôtel de Ville
- Josiane Boé - Chef du bureau RMI à la DASES, Département de Paris
- Charlotte Valbrune - Cellule d'appui aux artistes, Département de Paris

Cette table ronde a porté sur les moyens d'améliorer l'accompagnement de l'emploi par un réel travail avec les milieux et les acteurs professionnels du secteur des arts visuels.

Josiane Boé a rappelé le taux élevé de demandeurs d'emploi dans le secteur des arts visuels par rapport à une offre très restreinte sur le marché du travail. Elle a souligné la difficulté de rentrer en contact avec des professionnels, de réorienter des personnes sans qualifications reconnues et qui souhaitent développer un projet, de proposer des solutions alternatives à des professionnels qui ne vivent pas de leur art.

Chaque intervenante a révélé le peu d'informations dont leurs structures disposent actuellement sur le secteur. Elles ont tour à tour fixé comme priorité, pour pallier à ces déficiences, le développement en amont de contacts avec les professionnels en activité, afin de créer des réseaux d'échanges. Ils sont ainsi appelés à partager leurs compétences et leurs expériences avec les demandeurs d'emploi et à leur apporter des connaissances théoriques et pratiques.

Maryse Quoniam a admis mal connaître les métiers des arts visuels et plus particulièrement certains domaines très spécialisés, cette méconnaissance étant en partie liée au **manque d'interlocuteurs** issus du secteur. Elle a conclu en insistant sur l'importance de travailler avec les professionnels pour faciliter les démarches d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi et sur la nécessité de trouver des réponses à ce manque d'informations, les professionnels devant se poser eux-mêmes la question des origines de ce manque. Cette demande a été bien accueillie par le public et certains ont regretté que l'ANPE ne les ait pas déjà contacté pour répondre à ces difficultés, estimant pouvoir apporter une aide bénéfique dans l'accompagnement à la recherche d'emploi, compte tenu de leur parcours et de leurs expériences.

3ème table ronde

La mobilité professionnelle en Europe

- Pascale de Rozario - Sociologue des professions, Conservatoire national des arts et métiers
- Pascal Brunet - Directeur du Relais Culture Europe
- Elisabeth Coubray - Conseillère Eures, Espace emploi international

La question de la mobilité professionnelle en Europe s'est concentrée sur le CV européen et sur le développement de réseaux de professionnels à travers l'Europe, mission prioritaire de l'Espace emploi international Eures.

Le parcours professionnel de Jean-Pierre Greffe a été tout d'abord présenté au public sous la forme d'un court entretien filmé. Il a dirigé l'école des arts décoratifs de Strasbourg, et il est aujourd'hui directeur de l'Ecole supérieure des beaux-arts de Genève. Son parcours témoigne donc d'une mobilité professionnelle en Europe.

Pascale de Rozario a présenté le système EUROPASS, outil permettant cette mobilité européenne par le biais d'un CV spécial et d'un portfolio. Ce pass européen est plus développé qu'un CV français type car il porte une attention forte aux aptitudes et aux compétences sociales, organisationnelles, techniques, informatiques et artistiques tant dans le domaine professionnel que personnel. Il s'intéresse également aux réseaux que le candidat a su développer tout au long de son parcours.

Marie Rouhete, Responsable éditoriale dépendant de l'Education nationale, a fait part de sa difficulté à saisir certains points de l'Europass, car **l'Europe réfléchit en terme de compétences**, tandis que le CV français met strictement en avant les diplômes et les métiers exercés. Le portfolio qui vise à l'auto-évaluation du niveau de langue du candidat est au contraire apparu clair et précis, comprenant des critères et des niveaux d'évaluation simples permettant de déterminer correctement la capacité à s'exprimer dans une autre langue.

En terme de réseaux européens, Pascal Brunet, Directeur du Relais Culture Europe, a révélé mal connaître l'état de l'emploi culturel en Europe, ayant de la difficulté à en délimiter les frontières et soulignant la précarité de ces emplois. Il a ensuite insisté sur le besoin de financements par les Etats pour favoriser la mobilité en Europe, en déplorant le peu d'intérêt et d'investissement du gouvernement français sur cette question. Il a conclu son intervention en mettant en avant sa volonté de **développer des réseaux professionnels entre pays**, par le biais notamment de rassemblements et de rencontres annuels entre partenaires européens.

Vendredi 15 décembre 2006

III- PROFESSIONNALISER LES ACTEURS

1ère table ronde

Les dynamiques de professionnalisation

- Pascale de Rozario, Sociologue des professions, Conservatoire national des arts et métiers

—

Pascale de Rozario a défini la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) comme une spécificité française, un « french » référentiel qui ne trouve pas d'équivalent dans les autres pays. La reconnaissance des acquis de l'expérience se concentre sur les formations que le candidat à la VAE a suivies et sur les activités personnelles qui ont été en lien avec le projet professionnel. La VAE s'articule autour du droit à l'évaluation de l'expérience et prend pour référentiel un groupe de métiers énoncé au préalable. La VAE requiert ainsi quatre types d'outils d'évaluation : des référentiels qui mesurent « les acquis de la formation », des référentiels de diplômes, des référentiels d'activités personnelles en rapport avec la demande de validation et des référentiels d'activités professionnelles (groupes métiers, principales fonctions exercées...).

L'intervenante a ensuite précisé que le Cnam s'intéressait aux professions émergentes et aux métiers qui ne sont pas référencés et qui ont une faible représentativité dans le champ national ou européen.

2ème table ronde

Des formations initiales pour les professionnels de l'art

- Gilles Galodé - Ingénieur d'étude, IREDU-CNRS, Université de Bourgogne
- Corinne Le Neün - Inspecteur général, Mission permanente d'inspection, de conseil, et d'évaluation de l'enseignement artistique de la Délégation aux arts plastiques, ministère de la Culture et de la Communication
- Valérie Mavridorakis - Maître de conférence en histoire de l'art contemporain, Master métiers et arts de l'exposition, Université Rennes 2

Gilles Galodé et Corinne Le Neün ont énoncé comme objectifs futurs l'impératif de redonner de la légitimité et de l'autonomie aux écoles d'art. Gilles Galodé a insisté sur la particularité de ces formations, à caractère « vocationnel », comprenant un concours d'entrée présidé par des professionnels et un système de reconnaissance par des prix. Cependant, les intervenants ont reconnu qu'une minorité de jeunes diplômés parvient ensuite à se faire une place sur le marché de l'art et à « créer son poste ».

Des difficultés similaires ont été constatées du côté des formations culturelles, tel que le Master métiers et arts de l'exposition de l'Université de Rennes 2, les étudiants étant dans une situation de « recherche d'emploi ». Valérie Mavridorakis a indiqué que les diplômés ne trouvent généralement pas de travail dès la sortie de la formation par manque d'expériences, selon les professionnels du secteur. Les étudiants ont donc à développer leur pratique sur le terrain et cumulent généralement les stages. La responsable du master a cependant souligné que les diplômés finissent par trouver un emploi dans la majorité des cas et dans le domaine culturel.

A l'énoncé de ces difficultés, certaines personnes présentes dans la salle ont critiqué la désinformation faite par les écoles concernant la réalité des débouchés. Il faudrait selon eux **multiplier les rencontres avec des professionnels**. Dans le cas des écoles d'art, il

—

devrait y avoir aussi bien des artistes reconnus que d'autres au parcours plus modeste qui rendent compte de leur parcours aux étudiants. Les intervenants ont nuancé le constat de ce manque d'informations en indiquant que des rencontres avec des professionnels du secteur étaient déjà organisées au sein des écoles.

3ème table ronde

La reconnaissance du parcours professionnel

- Alix Foulard - Psychologue, coach, consultante en bilan de compétences et enseignante au Cnam à la chaire de formation des adultes
- Reine Fingerhut - Chef du département des enseignements, de la recherche et de l'innovation, Délégation aux arts plastiques, ministère de la Culture et de la Communication
- Christophe Baquet - Conseiller en reprise d'études et validation d'acquis, Université Paris I
- Patricia Solini - Professeur d'enseignement artistique, candidate à une VAE
- Alexis Davy - Régisseur, Le Plateau/Frac Ile-de-France

La table ronde a débuté par la diffusion d'un film présentant le parcours professionnel d'Alexis Davy, Régisseur au Plateau/Frac Ile-de-France. Il s'est formé essentiellement sur le terrain auprès de professionnels et au cours de stages et d'emplois. N'ayant pas de diplôme correspondant au métier qu'il exerce, il souhaiterait pourtant que ses compétences soient reconnues par ses pairs au même titre que des personnes diplômées et au regard de son parcours professionnel et de l'acquis de ses expériences.

Plus généralement, les candidats à la VAE cherchent à faire valider leurs compétences et leur parcours dans un but personnel de reconnaissance, pour accéder à plus de responsabilités et à d'autres postes, pour revaloriser leur salaire et/ou pour obtenir leur habilitation par des professionnels. La validation des acquis de l'expérience constitue un important travail sur soi, comme le souligne Patricia Solini. Cela oblige à une auto-reconnaissance de ses compétences, qui doivent être justifiées et prouvées. Cette démarche pose donc des difficultés dans la réappropriation des expériences et dans la formalisation du travail (calquée sur des critères de formations universitaires) et s'avère longue et coûteuse. La VAE se limite à un référentiel précis de métiers et s'appuie sur un nombre assez faible de formations par rapport à la demande.

Selon Christophe Baquet il faudrait prendre en compte d'autres métiers et créer des mentions complémentaires à certains des diplômes existants.

Cette **évaluation de compétences** est aussi pratiquée par Alix Foulard qui reçoit de jeunes diplômés en recherche d'emploi et qui leur propose un bilan de compétences. Ce système passe, comme celui de la VAE, par la mise en valeur des compétences acquises et des réseaux qui se sont constitués par l'intermédiaire des personnes rencontrées au cours des formations et des stages. L'intervenante a précisé que le secteur culturel est

—

un milieu particulier qui demande un réseau professionnel. Elle a donc suggéré de développer des formations en alternance pour recréer des liens avec les professionnels, permettre des passerelles entre le temps des études et le marché du travail, afin de répondre aux spécificités du secteur.

Présentation du Cipac/formation

La formation continue des professionnels des arts visuels : un premier bilan du Cipac/formation

- Delphine Fournier - Secrétaire Générale au Cipac

Delphine Fournier a présenté un bilan très positif des formations : l'accueil de 335 stagiaires sur une saison et demi (3 336 heures) composée de 32 formations suivies en moyenne par 10,5 personnes.

78% des personnes en formation étaient des femmes et l'âge minimum était de 25 ans. 21% des stagiaires travaillaient dans des collectivités territoriales, 13% dans des associations, 10% dans des lieux multiculturels, 9% dans des Frac, 9% dans des écoles d'art, 8% dans des centres d'art, 6% dans des galeries, 3% dans des bibliothèques, 3% dans des artothèques et 6% avaient un statut d'indépendant. Les formations ont coûté en moyenne 250 euros aux financeurs. La Secrétaire Générale du Cipac a souligné la difficulté des démarches de financement et l'importance de s'inscrire sur le marché des formations dans le secteur culturel. Il faut aussi davantage faire reconnaître le droit à la formation continue aux employeurs.

Les objectifs de Cipac/formation ont été rappelés en fin de présentation : répondre aux attentes des professionnels et faire évoluer ou promouvoir de « bonnes pratiques » par le biais de formations élaborées par des professionnels de l'art contemporain et des experts.

Fin de la retranscription

Retranscription faite par Anna Stinglhamber pour le Cipac