



**BILAN FINAL JUIN 2022 - MAI 2024**

**Collectif production  
et diffusion dans le  
spectacle vivant**

**agec**  
& 

# Sommaire

<b>Le cadre du projet : objectifs et enjeux globaux .....</b>	<b>p. 3</b>
<b>Le GE au sein du Pôle culture &amp; richesses humaines .....</b>	<b>p. 5</b>
<b>Les parties prenantes du collectif production et diffusion.....</b>	<b>p. 6</b>
<b>Objectifs du collectif selon les parties prenantes .....</b>	<b>p. 7</b>
<b>Méthodologie .....</b>	<b>p. 8</b>
<b>Actions réalisées .....</b>	<b>p. 9</b>
<b>Bilan des bénéficiaires : salariées et co-employeurs adhérents....</b>	<b>p.12</b>
<b>Portraits des salariées du collectif .....</b>	<b>p.14</b>
<b>Bilan global du collectif production et diffusion .....</b>	<b>p.21</b>
<b>L'équipe de pilotage .....</b>	<b>p.22</b>
<b>Suites de l'expérimentation .....</b>	<b>p.23</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>p.25</b>

# Le cadre du projet : objectifs et enjeux globaux

*L'AMI GE initié en 2022 par le Ministère du Travail – DREETS en Nouvelle-Aquitaine visait à participer à la promotion des groupements d'employeurs comme réponse à la dé-précarisation des emplois par la création de contrat à durée indéterminée et comme outil d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail en emploi.*

*Les projets sélectionnées ont pour objectif de faciliter des expérimentations et le développement d'actions innovantes portées par les groupements d'employeurs sur les territoires régionaux avec un double objectif :*

- Favoriser l'accès des entreprises à des compétences
- Améliorer l'attractivité de filières ou de métiers

Depuis ces dernières années, le secteur culturel traverse un contexte de crises multiples – sanitaire, écologique, économique et sociétale – ce qui accentue les difficultés de mobilisation de compétences dans différentes filières soit pour des raisons d'attractivité liées essentiellement à une dégradation des conditions de travail, soit par un manque de compétences adaptées mobilisables (freins à l'accès à la formation, inadéquation entre offre et demandes ...)

Plus particulièrement, dans le secteur du spectacle vivant, un sujet récurrent existe autour des métiers de chargé.e de diffusion et de production, métiers de savoir-faire indispensables à la circulation et la visibilité des œuvres des artistes.

## **En annexe : les fiches métiers de « chargé.e diffusion et production ».**

Le secteur du spectacle vivant est une mosaïque complexe, marqué par un fonctionnement du marché du travail atypique et flexible, des difficultés d'insertion et l'instabilité des situations des salarié.e.s tout au long de leur carrière. Le diagnostic n'est celui d'un déficit de qualification des individus, mais davantage celui d'un marché du travail au fonctionnement « très/trop ouvert », générant un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

L'ampleur de la pluriactivité interroge les frontières du spectacle vivant.

L'importance de la pluriactivité (mobilité sectorielle) ou de la poly-activité (cumul de métiers relevant de domaines professionnels différents) dans le spectacle vivant interroge ses frontières et la reconnaissance de cette démultiplication professionnelle par les partenaires sociaux. Le défi de la

Les **missions principales** de ce métier sont :

Dans un cadre budgétaire, temporel et artistique défini par les parties prenantes du projet, le·la chargé·e de diffusion assure la cession ou commercialise un ou plusieurs spectacles et le·la chargé·e de production prépare, organise, met en œuvre et coordonne les moyens techniques, financiers, humains d'une ou plusieurs productions.

pluriactivité implique de renforcer une approche des métiers par les compétences afin d'en permettre la reconnaissance et l'accompagnement RH.

Un temps partiel plus fréquent dans la culture

L'emploi culturel est marqué par une part importante d'effectifs salariés non permanents et ce, notamment dans le spectacle, en raison du caractère largement intermittent des activités, ainsi que dans l'enseignement artistique.

Le temps partiel y est également plus fréquent que dans l'ensemble de l'emploi ; alors que 19 postes en moyenne sont dénombrés pour atteindre 10 ETP dans l'emploi total, l'emploi culturel compte près du double de postes (36 postes pour 10 ETP).

Dans ce contexte, l'outil « groupements d'employeurs » apparaît comme un des voies possibles à cette parcellisation du marché de l'emploi.

Le Ministère de la Culture - DGCA a lancé en 2023, et renforcé en 2024, un plan pour la création artistique **"Mieux produire, mieux diffuser"** posant comme premier constat

*"Notre système pâtit d'un excès de productions, qui sont globalement insuffisamment diffusées "* aggravé par le conjonction de différentes crises : sanitaires, inflationniste et écologiques.

Dans les pistes envisagées, il est retenu entre autres de

*"Soutenir toutes les formes de coopération et de mutualisation, les rendre toujours plus efficaces et plus systématiques et supprimer toutes les entraves à la coopération" et "Travailler à une professionnalisation des acteurs du secteur, et veiller à l'attractivité de nos métiers, afin que les talents d'aujourd'hui et de demain de soient mobilisés efficacement en vue de ces objectifs."*

# Le GE au sein du Pôle culture et richesses humaines

## Les missions du Pôle culture & richesses humaines

L'ensemble du Pôle Culture & richesses humaines a vocation à être à la fois un outil de coordination, de réflexion et de concertation sur l'emploi au service des structures culturelles de Nouvelle-Aquitaine mais aussi d'expérimentation et de mise en œuvre de solutions concrètes. Il a pour mission une montée en compétences du secteur culturel pour lui donner la capacité de concevoir en transversalité et solidarité des solutions éthiques et durables aux problématiques d'emploi et de gestion des richesses humaines.

C'est un modèle innovant autant dans sa structuration juridique que dans son équilibre économique.

- Un levier de développement par l'emploi partagé
- Une fonction RH partagée au service du secteur la valorisation et le partage des compétences pour mieux accompagner les parcours professionnels
- Des actions de conseils centrées sur les enjeux RH
- Des réflexion-actions pour faciliter le dialogue professionnel et l'expérimentation managériale

## Les structures de l'ensemble

Le choix d'un ensemble d'organisations est un levier indéniable de développement humain, financier et territorial.

**La combinaison des activités (emploi partagé, expérimentation et formation) permet une complémentarité pour apporter des solutions solidaires à court terme et moyen terme.)**



Association d'expérimentation et de recherche et développement au service du secteur culturel et créatif de Nouvelle-Aquitaine.



Organisme de formation et conseil CONFER, structuré en SCIC, ayant pour objectif de produire, dans un intérêt collectif, des services de formation et de conseil ayant un caractère d'utilité sociale au profit du secteur culturel de Nouvelle-Aquitaine.

### LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS :

**Articuler l'emploi et les compétences au service d'un développement durable de l'emploi**



Groupement d'employeurs (COAEQUO : employeurs redevables de la TVA) : Association pour l'emploi partagé dans le secteur culturel et de l'économie créative de Nouvelle-Aquitaine.





**Collectif  
production-  
diffusion**



## Parties prenantes du collectif production-diffusion

### **COPILOTES**

Sébastien Lévêques  
Nathalie Redant  
Kadija Sallal  
Roberta Gottardo

### **CO-SALARIEES DU GE**

#### **TUTRICES :**

Florence Boileau, Peggy  
Monchaux, Lucie  
Rodrigues

### **COLLECTIF DES 23 CO-EMPLOYEURS ADHERENTS**

**CHARGE.E.S DE DIFFUSION ET DE PRODUCTION - COSALARIE.E.S DU GE**  
Gilles Mounaix, Chloé Rechsteiner, Virginie Lapuyade, Ludmilla Pons, Karin  
Gleichert, Marine Julien, Audrey Bonnet

### **MENTORAT**

Nathalie Redant

### **G.A.P. - GROUPE D'ANALYSE DE**

**PRATIQUES :** Sabrina Fuchs

### **BOB EL WEB**

Logiciel métier et organisme de formation

### **CONFER – COOPERATIVE DE FORMATION ET DE CONSEIL**

Équipe pédagogique : Julia Vincent,  
responsable de formation et de  
conseil

### **ET L'EQUIPE DE FORMATRICES :**

Fanny Spiess, Annabelle Oliviera,  
Nathalie Redant

### **RESEAU 535**

Kévin Gibaud

### **COLLECTIF CHARGE.E.S DE DIFFUSION – AGNES CHRETIEN**

L'A – Agence régionale Nouvelle-Aquitaine

### **PARTENAIRES FINANCIERS**

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion – DREETS  
Ministère de la Culture - DRAC  
Région Nouvelle-Aquitaine

# Objectifs du projet



## Du côté des co-employeurs, adhérents du GE

- Apporter des solutions solidaires et collectives à des métiers dits « en tension »
- Participer au développement économique et à la visibilité des entreprises du secteur culturel
- Répondre par une approche collective aux besoins en compétences de commercialisation et de diffusion des spectacles et des productions

## Du côté des salarié.e.s mis.e.s à disposition

- Renforcer et valoriser les compétences des salarié.e.s sur des territoires de la Région Nouvelle-Aquitaine
- Rendre plus efficient leur savoir-faire par la mise en commun d'outils et méthodes de travail
- Faciliter les échanges entre pairs comme modalité de co-apprentissage.

## Et d'un point de vue global

- Doter le secteur de compétences expertes par une démarche innovante et apprenante
- Participer à une meilleure image des métiers de chargé.e de diffusion et production pour les rendre plus attractif
- Participer à un positionnement du métier plus valorisant et affirmé au sein des équipes artistiques et culturels
- Participer à la durabilité de l'emploi et à un statut plus pérenne





# Méthodologie

**Les méthodes choisies pour ce projet permettent de croiser différentes approches expérientielles et de découverte des savoir-faire mobilisés dans le métier de chargé.e de diffusion et production. Nous avons choisi de les mettre en œuvre selon les 2 étapes suivantes :**

## **Etape 1 - Création d'un collectif métiers**

Ce collectif est composé de 15 à 20 co-employeurs culturels dans la filière du spectacle vivant qui sont réunis par le GE pour co-construire **5 emplois partagés de chargé.e de diffusion et production basés en Nouvelle-Aquitaine.**

L'idée est de favoriser la constitution d'un groupe pour développer les apprentissages collectifs sur des métiers de savoir-faire et de terrain. Cette démarche vise aussi à répondre aux questions d'isolement ressenti et réel régulièrement mis en avant par les professionnels.

Le vécu de ce collectif sera évidemment variable selon que les salariées sont intégrées auprès de leurs co-employeurs adhérent au sein de collectif de travail déjà existants.

Pour mettre en œuvre cette approche par la transmission en situation de travail, nous avons adopté plusieurs **principes de fonctionnement du collectif métiers** :

- Chaque personne salariée en **emploi partagé** est mise à disposition de **4 co-employeurs**, compagnies/collectifs artistiques, **au maximum**
- **10 à 20% de leur temps de travail** a été envisagé pour être consacré au travail et à la réflexion collective pour constituer des méthodes et une base d'outils communs. par exemple, il s'agit d'utiliser le même logiciel métier de production et diffusion, ce qui participe à une harmonisation des pratiques professionnelles.
- Ce temps en collectif est encadré par un ou plusieurs **tuteurs**, en individuel ou en groupe, à distance et/ou en présentiel dans les locaux du G.E..
- Des **déplacements professionnels collectifs** de repérages artistiques sont à programmer : visionnages régionaux avec l'association 535, festivals OFF à Avignon ou Edimbourg, Biennale de Charleville-Mézières, Châlons-sur-Saône, Circa à Auch, rencontres professionnelles en Nouvelle-Aquitaine avec l'A - agence régionale Nouvelle-Aquitaine ... en fonction des besoins et esthétiques des projets artistiques des compagnies composant le collectif.

**Cette première étape a permis de générer une haute qualité relationnelle et de favoriser les conditions de l' « apprendre ensemble ». De passer du « je » au « nous » et permettre une logique inclusive et ouverte.**

**Pour aborder les situations qui permettent d'apprendre ensemble, nous avons expérimenté plusieurs temporalités de l'expérience :**

- un temps continu permis par une communication via des outils collaboratifs de communication (réseau social interne - Humhub ou de manière plus informelle via Whatsapp)
- des séquences de temps identifiées : régularité et cadre précis
- des rendez-vous plus spontanés.



## Etape 2 - Développement de la pairagogie comme outil d'animation du collectif

Il s'agit de favoriser le développement de l'**apprenance** par une articulation de dispositifs d'acquisition des compétences : formation, échanges de pratiques, pair à pair, apprentissage en situation de travail, tutorat, ...

Le pair à pair s'inscrit en complémentarité des formations et regroupements professionnels proposés et permet de favoriser le sentiment d'appartenance au collectif métiers et l'appropriation des compétences d'un métier.

- ateliers d'échanges sur les expériences vécues, les outils utilisés dans l'exercice du métier
- des **déplacements professionnels**, notamment les visionnages avec le réseau 535, les BIS – Biennale du spectacle vivant à Nantes, les rencontres professionnelles ... guidés par des professionnel.le.s
- un **groupe d'analyses de pratiques**, conduit et animé par [Sabrina Fuchs](#), psychosociologue, formatrice et consultante et qui a exercé le métier de chargée de diffusion et production pendant 15 ans.
- séances de **tutorat individuel et collectif** au sein du GE menées par [Nathalie Redant](#), Florence Boileau et Peggy Monchaux.

## Etape 3 – Travail réflexif des parties prenantes : salariées / co-employeurs adhérents / le GE

Des réunions régulières, des espaces de discussion régulières sur comment s'effectue le travail dans le cadre ce collectif ont permis de renforcer le dialogue professionnel et l'ajustement du projet notamment sur les questions d'organisation des emplois partagés, de la charge de travail mais surtout sur les **enjeux de posture professionnelle**.

# Actions réalisées

## Le pair à pair

- réunions bi-hebdomadaires en présentiel ou visio pour l'échanges de pratique pendant 2 ans
- 2 réunions avec d'autres collègues du GE dont Florence Boileau et Peggy Monchaux, ayant environ 10 ans d'ancienneté au sein du GE et 15 à 25 années d'expérience dans ce métier, qui partagent des missions similaires.
- 2 rencontres du collectif des chargé.e.s de diffusion proposées par l'A – agence culturelle de Nouvelle-Aquitaine
- 4 séances de GAP – groupe d'analyses de pratique conduit par Sabrina Fuchs en 2024

## Actions de formation professionnelle

### CONFER : coopérative de formation et de conseil, basée à Bègles

- **Parcours de formation production et diffusion** – 8,5 jours de formation modulaires – 59h30 - suivi par Ludmilla Pons, Virginie Lapuyade, Karin Gleichert : [Parcours production-diffusion de spectacles](#)
- **Modules du parcours de formation « administration d'une structure culturelle »** : [Parcours Administration culturelle](#)
- **Formation de tutorat** suivie par Florence Boileau et Peggy Chazarain en 2022 et par Lucie Rodrigues en 2024 - [Formation Fonction tutorale](#)

### BOB EL BOOKING – solutions de logiciels métiers et formations pour la prise en main, basée à Bordeaux

- **Introduction et apprentissage du logiciel métiers « BOB EL WEB »** – formation sur site et suivi de la prise en main – 35h : <https://bob-booking.com/>

De nombreuses rencontres pour partager ce dispositif en Nouvelle-Aquitaine depuis 2 ans et au plan national.

## Rencontre Emploi Partagé et Collectif Production-Diffusion

Lundi 27 Mars  
à 14h00

Espace culturel François Mitterrand,  
2 Place Hoche Périgueux



# Bilan des bénéficiaires : salariées et co-employeurs adhérents

## Retours qualitatifs des salariées

### Facteur d'intégration et de reconnaissance du métier

« Les professionnels que nous accompagnons valorisent notre expérience, tant individuelle que collective. Une information présentée collectivement a plus d'impact et prend davantage de sens lorsqu'elle est expliquée à travers le prisme du collectif. Ayant débuté ma mission au sein de l'AGEC avec ce temps collectif prévu dès le départ, j'espère que cette initiative sera maintenue afin de continuer à en faire une force et à poursuivre nos recherches ensemble. Ce collectif n'a que des qualités, et je ne saurais trop le recommander à nos collègues. » - Marine Julien -

« Étant arrivée mi-mars au GE, je n'ai pas une longue expérience du collectif. Pour autant, son existence m'a grandement aidée, notamment dans mon intégration au sein du GE. » Audrey Bonnet

### Echanges de pratiques comme levier de montée en compétences et prise de recul sur sa pratique

« Dans le collectif, nous faisons un point sur les différents projets de chacune de nos structures, les avancées, mais aussi les difficultés que nous rencontrons. » - Karin Gleischert -

« Le collectif production / diffusion est un dispositif précieux dans mon quotidien, car il m'offre la possibilité d'échanger avec mes collègues de façon hebdomadaire. Sur un tel poste, le travail peut parfois être solitaire en raison d'une absence de locaux ou simplement parce que la ou le responsable artistique est impliqué.e dans une nouvelle création. » - Virginie Lapuyade -

« Les séances de groupe d'analyse de pratique sont inédites pour moi. Le fait d'avoir l'écoute d'une professionnelle extérieure au collectif, mais ayant de l'expérience en tant que chargée de diffusion, est un atout précieux. Cela nous permet de prendre du recul et de poser les bonnes questions face à d'éventuelles problématiques. » - Marine Julien -

« Les temps de partage de nos outils et de nos pratiques nous permettent de nous améliorer et souvent de résoudre des problématiques bien plus rapidement que si nous l'avions fait chacune de notre côté. Ces temps s'apparentent, à mes yeux, à de la formation entre pairs. En ce sens, le collectif me semble être le lieu d'une vraie progression pour chacune. » - Audrey Bonnet -

**« Ce Collectif a vraiment été riche professionnellement et humainement, j'ai énormément appris et mesuré la valeur de cet accompagnement depuis le début de mon aventure dans la diffusion - production ! » - Ludmilla Pons -**

### **Lutter contre l'isolement du métier et améliorer l'attractivité**

**« Ce collectif a été, et reste, crucial pour moi au sein du groupement d'employeurs. Il nous permet de ne pas nous sentir isolées et nous offre un soutien moral ainsi qu'une aide précieuse dans notre pratique professionnelle. Les réunions hebdomadaires sont une véritable bouffée d'air frais dans notre quotidien, nous renforçant aussi bien auprès des professionnels que nous accompagnons que de ceux que nous rencontrons. Notre métier est exigeant et rencontre des difficultés de recrutement. Un tel soutien est précieux, contribuant à la pérennisation de nos emplois. Nous partageons également des outils et des bonnes pratiques, ce qui nous permet de remettre en question et de moderniser notre pratique en l'adaptant aux évolutions constantes du secteur. J'ai particulièrement apprécié participer à des rencontres professionnelles en groupe et nous présenter mutuellement les professionnels que nous connaissions. » - Marine Julien -**

**« J'ai également pu participer au GAP mené par Sabrina Fuchs. Ces temps ont (depuis que je les ai rejoints en tout cas) été l'occasion de partager nos difficultés parfois strictement professionnelles et parfois « para-professionnelles ». Ces temps permettent, à mon sens, de se sentir soutenue, de sentir que l'on appartient à un collectif dans des métiers qui s'exercent de façon assez solitaire. Les méthodes d'animation de ces temps ont permis à chacune de s'exprimer dans un cadre sain et bienveillant. Souvent, le GAP a permis de faire remonter des problématiques assez générales qui nous concernaient finalement toutes à un moment ou à un autre de notre travail. » - Audrey Bonnet -**

- **Retours qualitatifs des co-employeurs adhérents du GE**

« La réflexion commune, l'entraide et la coopération sont bénéfiques à la particularité de notre projet »

**Quels retours feriez-vous sur l'expérience de votre salarié.e sur la participation à ce collectif de travail ?**

Les conseils et partages d'expériences sont indispensables pour l'intégration de salariés novices. La création de ce collectif offre un **cadre rassurant** au salarié face aux éventuelles difficultés rencontrées.

C'est une démarche vertueuse qui permet de répondre aux tensions du secteur dans la Région. La mise en place du collectif production et diffusion est une bonne initiative qui a permis à notre salariée de **sortir de l'isolement** routinier de ses tâches qui peut s'installer avec le temps, de partager des pratiques avec ses pairs, d'actualiser sa connaissance du réseau professionnel et de créer un **réseau solidaire de production et de diffusion**.

**Retenez-vous un aspect plus que d'autres : formation logiciel métiers (bob el booking), formation d'intégration, déplacements professionnels commun, réunion d'échanges entre paris, groupe d'analyse de pratiques, ... ?**

Toutes les propositions émanant du collectif semblent pertinentes ainsi que les outils et les accompagnements proposés.

Tout ce qui a trait à l'analyse de pratique et à l'échange entre pairs me paraît le plus pertinent, les déplacements collectifs sont aussi très appréciable même si les choix de destination n'entraînent pas toujours en écho avec la ligne de la compagnie.

# Portraits des salariées du collectif



## Ludmilla Pons, un premier rôle essentiel

**Jeune chargée de production et de diffusion auprès de la compagnie « Les Volets Rouges », Ludmilla Pons est aussi coordinatrice d'un tiers-lieu à Libourne. Une double casquette aux missions différentes, mais complémentaires, qui lui offre un panorama à 360° sur le vaste paysage des arts et de la culture.**

Elle s'est lancée dans des études d'histoire de l'art et d'archéologie avec l'idée de travailler dans les arts visuels. Le futur était flou, mais Ludmilla Pons avait une certitude : l'envie de travailler au contact des artistes. Après sa licence, elle bifurque vers la gestion de projet et la médiation artistique et culturelle : un diplôme qui lui ouvre les portes d'Agec & Co. Ludmilla Pons est alors recrutée par le groupement d'employeurs pour coordonner la Maison Graziana, un tiers-lieu associatif et culturel à Libourne. En parallèle elle se forme, via Confer, au métier de chargée de production et de diffusion. Et bénéficie aussi d'un dispositif expérimental instauré par Agec & Co : des temps d'échanges avec ses pairs. « La mise en commun des outils et du réseau professionnel avec des personnes plus expérimentées m'a sécurisé. Elle m'a permis de me sentir légitime dans un métier que je découvrais », assure-t-elle.

### En coulisses

Ludmilla Pons œuvre pour la compagnie jeune public « Les Volets Rouges » un jour et demi par semaine. Son rôle se joue dans les coulisses, mais il est crucial : il permet à la compagnie de décrocher des dates, des contrats : en clair d'exister. « Concrètement, j'assure la communication, je cherche des financements et des subventions. Cela peut ressembler à un travail de commercial, mais c'est beaucoup plus subtil. Un spectacle ne se vend pas comme ça : il faut être présent dans le paysage, faire marcher le réseau, préparer le terrain... Il n'y a pas de recette miracle », détaille la jeune femme.

### Un maillon de la création

Maillon extérieur de la création, la chargée de diffusion et de production endosse une position complexe. « Si un spectacle marche bien, c'est parce qu'il est génial. S'il tourne moins, on peut nous le reprocher. Courir après les dates est un marathon et je sais que ça peut devenir usant à la longue », poursuit-elle. « La posture est ingrate », reconnaît Pierre Sampietro, comédien et metteur en scène des « Volets Rouges ». « Les chargés de diffusion font du commerce, et dans notre secteur, c'est presque un gros mot. Or une compagnie est aussi une petite entreprise avec des salariés. Après un an de collaboration, Ludmilla a obtenu de belles avancées. Elle a su entrer dans notre esthétique, et au-delà de son énergie et de sa sensibilité, elle maîtrise aussi les outils de communication. Elle a créé des newsletters ciblées qui permettent de convaincre de nouveaux partenaires ». Aujourd'hui, « Les Volets Rouges » entrent en création. Ludmilla Pons, elle, démarre la phase de production et va découvrir une nouvelle facette de sa fonction. A 28 ans, elle ne sait pas encore si ce métier est « celui de sa vie ». Mais elle reste animée par la soif d'apprendre, la richesse des échanges. Et l'envie d'explorer d'autres aspects du spectacle vivant. La danse, peut-être.



## Les changements de décor d'Audrey Bonnet

**Urbaniste, Audrey Bonnet a saisi l'opportunité d'un coup de théâtre salvateur pour rejoindre le spectacle vivant. Chargée de production et de diffusion, elle a les pieds sur terre, le goût de l'inattendu. Et le sens du rebondissement.**

Existe-t-il un point commun entre le métier d'urbaniste et celui de chargé de production et de diffusion ? La question ne va pas de soi, pourtant le parcours d'Audrey Bonnet a le mérite de la poser. Titulaire d'un master d'urbanisme orienté vers le paysage et l'environnement, ses études la passionnent, mais ses débuts dans la vie active la laissent perplexe. Quand une amie entrepreneuse lui propose une opportunité dans le spectacle vivant, Audrey Bonnet n'hésite pas. Elle devine que les carrières dans la culture sont plus sinueuses, mais la peur de se réveiller trop tard dans un boulot ennuyeux l'emporte. Elle se lance dans l'aventure, sans regret pour son CDI confortable.

### **Coup de théâtre**

Propulsée directrice adjointe du théâtre des Chartons à 25 ans, Audrey Bonnet n'en revient toujours pas de ce coup de théâtre. Là, elle touche à tout, gère le planning des équipes, la billetterie, la programmation, la communication. Deux années et une pandémie plus tard, elle est licenciée économique. La précarité du secteur est bien réelle, mais elle rebondit, devient chargée de production et de diffusion pour les compagnies « Paul Les Oiseaux » et « Dolphin Apocalypse », et intervient de façon ponctuelle pour « Un jour, j'irai », porté par l'auteur, comédien et philosophe Yves Cusset. « L'expérience au théâtre des Chartons a été un tremplin indéniable, pourtant j'avais encore tout à apprendre. A la place des compagnies, je ne me serais pas embauchée ! », lance-t-elle avec malice.

Pendant deux ans, Audrey Bonnet cumule CCD et CCD d'usages – les fameux cachets –, mais sans avoir accès au statut d'intermittence. « Après un an et demi de contrats, ma situation allait devenir vraiment instable. J'étais à l'affût des petites annonces quand je suis tombée sur celle d'Agec & Co, j'ai intégré le groupement d'employeurs en mars 2024 », explique-t-elle.

### **« Porter un canapé, un samedi soir à 2h du matin »**

Enfin sécurisée dans son poste, Audrey travaille pour quatre compagnies et a trouvé le pont entre ses compétences d'urbaniste et celles de chargée de diffusion et de production. « Dans les deux cas, on doit transformer des idées en réalisations concrètes, permettre à des projets qui ne sont pas les nôtres d'exister ».

La comparaison s'arrête là. Audrey Bonnet savoure chaque jour la part d'inattendu que lui offre son métier. « On peut se retrouver un samedi soir à 2 heures du matin en train de porter un canapé, sans savoir comment on en est arrivé là », glisse-t-elle. Et a pris à bras le corps les enjeux des artistes.



## Florence Boileau, pour l'art et ses effets secondaires

**Piquée au théâtre gestuel et aux arts de la marionnette, Florence Boileau a laissé sa blouse d'infirmière au vestiaire pour faire rayonner le spectacle vivant. Médiatrice culturelle, pédagogue, elle œuvre désormais à faire entrer les artistes dans les écoles, les bibliothèques. Et les salles de soins.**

Lorsqu'elle veut capter son auditoire, Florence Boileau le place d'entrée de jeu en situation de spectateur. « J'aime créer un choc artistique pour défendre un spectacle auprès d'une équipe médicale ou institutionnelle. Cela suscite une surprise, une écoute, puis un dialogue », assure-t-elle.

Chargée de projets au sein d'Agec & Co depuis 2014, Florence Boileau se définit comme médiatrice et administratrice. Tour à tour logicienne, chargée de diffusion, de production ou pédagogue pour la compagnie « Sons de toile » et l'association « Atelier Expression des 2 rives », la jeune femme de 35 ans développe des ateliers dans les bibliothèques, les écoles, les théâtres ou encore les centres de rééducation, les accueils de jour, les hôpitaux psychiatriques... Florence Boileau y navigue avec aisance. « Je parle la même langue que les soignants », glisse-t-elle.

### « Les compétences RH d'Agec & Co font boule de neige »

Plus jeune, Florence Boileau a été infirmière. Le métier lui plaisait, les conditions de travail beaucoup moins. « J'étais en désaccord avec mes valeurs. Comme je faisais du théâtre, je me suis lancée dans une licence d'arts du spectacle à Bordeaux 3, puis j'ai bifurqué vers la licence Conception de projets et médiation artistique et culturelle », détaille-t-elle.

Elle se découvre alors une passion pour les arts de la marionnette et imagine « Quand le chat n'est pas là » – un canevas d'ateliers menés chez les habitants pour questionner le rapport aux objets et le processus de création –, avant d'intégrer la Compagnie l'Aurore, via Agec & Co.

« J'ai dû apprendre à m'organiser différemment. Le groupement d'employeurs m'a beaucoup épaulé, notamment sur la gestion du temps de travail. Agec & Co assure le suivi des heures, veille au respect des congés... Ces compétences en ressources humaines permettent une triangulation qui est rare. Elles font parfois boule de neige. Les artistes pour lesquels je travaille ont mis en place des entretiens avec leurs salariés intermittents », témoigne-t-elle.

### Tisser des fils

La pédagogie occupe une place centrale dans sa pratique professionnelle. De la même façon qu'une infirmière fait le lien entre le médecin et le patient et lui rend le langage médical intelligible, Florence Boileau a à cœur de tisser des fils entre les artistes, les programmeurs, les publics. Le soin apporté aux autres ne figure plus dans ses objectifs professionnels, mais elle est convaincue de la mission sociale portée par le spectacle vivant. Et de tous ses effets secondaires.



## Marine Julien, la vie version cabaret

**Sa passion pour le chant et la danse l'a menée des théâtres parisiens aux néons de Broadway. Sans plan de carrière, mais au rythme soutenu de quelques pas de claquettes, Marine Julien a fait tous les métiers. Elle assure aujourd'hui la diffusion et la production de cinq compagnies au sein d'AGEC&CO.**

Assistante-metteuse en scène, topeuse, régisseuse, critique de théâtre musical... Marine Julien a eu 1 001 vies. Musicienne, elle aurait pu monter sur les planches. Le glamour de Grease ou de La vie parisienne lui font pétiller les pupilles, mais côté spectacle vivant, elle préfère l'ombre à la lumière. « Ce qui m'intéresse, ce sont les rouages, la partie immergée de l'iceberg, le travail des invisibles : des techniciens aux ouvriers », confie-t-elle.

A 18 ans, le bac en poche et les chansons de Michel Legrand en tête, elle intègre la compagnie de Frédéric Baptiste. Elle participe à la création des statuts, cherche des subventions, œuvre en régie, organise les déplacements. Marine est bénévole. Pour payer le loyer, elle cumule les petits boulots : serveuse, nounou, clown pour les anniversaires, hôtesse d'accueil... Le jour, elle enfle tous les costumes, du nez rouge au tailleur cintré. Le soir, elle assiste aux premières, crée des événements, et intègre la rédaction de Regard en coulisse, un job là encore bénévole mais qui lui apporte « un réseau de dingues » sur un plateau. « Je prenais les plans comme ils venaient, je me rendais dispo, j'affinais son regard, sans savoir si j'en vivrai un jour », analyse-t-elle aujourd'hui.

### La vie new-yorkaise

Sa vie bascule en 2010. A 23 ans, elle rencontre le metteur en scène BT McNicholl, assistant délégué de Sam Mendès. Il lui demande d'organiser des stages pour des comédiens et, dans la foulée, l'invite aux répétitions de Cabaret à Broadway. De retour à Paris, il l'impose comme assistante-metteuse en scène au théâtre Marigny pour le compte de Stage Entertainment France. En parallèle, elle intègre les équipes de Disneyland et accède enfin au statut d'intermittence. Pendant près de 10 ans, Marine Julien n'a pas compté ses heures, dormant peu, enchaînant les projets. En 2017, elle repart à New York comme metteuse en scène déléguée sur Cabaret. Une apothéose. « Après cette expérience, je n'avais plus le même élan », constate-t-elle.

### Du Théâtre féministe aux arts de la rue

En 2020, la pandémie tire le rideau sur cette vie menée tambour battant. Mais, comme dans les comédies musicales qu'elle affectionne, l'amour lui offre l'opportunité de changer de décor. Marine Julien embarque pour les Charentes, troque son intercom pour un tracteur et se réinvente en chargée de recrutement pour une agence d'intérim. Face à des candidats en difficulté sociale et psychologique, elle se sent utile. Pourtant, la culture n'a pas dit son dernier mot : elle entame une VAE et décroche un Master 2.

Marine Julien a intégré AGEC & CO en novembre 2023. Chargée de production et de diffusion pour cinq compagnies, elle a retrouvé l'envie de jongler et navigue désormais entre les arts de la rue, le théâtre féministe, clownesque et musical. Une diversité qui lui va comme un gant.



## Peggy Monchaux joue franc jeu

**Elle pourrait passer son temps à écumer les théâtres et les salles de concert. Peggy Monchaux peut imaginer une vie sans travailler, pas sans les artistes. Pour elle, le choix d'une carrière dans les arts et la culture ne fait aucun doute : il s'apparente à de la résistance.**

Peggy Monchaux l'annonce d'emblée : elle n'est ni une « winneuse », ni une « leadeuse ».

Les responsabilités managériales, elle les a vécues. Ces mirages de réussite sociale ne sont pas pour elle. D'ailleurs, si elle avait le choix, elle pourrait aussi bien vivre sans travailler. Elle a traversé sa seule année de chômage l'esprit libre, ravie de pouvoir s'investir pour l'association « Bordeaux Chanson ». Ça ne pouvait pas durer.

Chargée de production et de diffusion depuis dix ans pour deux structures très différentes, l'association des Jeunesses Musicales de France et les Wackids – ce groupe de rock électrisant, armé de jouets pour enfants –, Peggy Monchaux apprécie la diversité de ses missions et la richesse des échanges « Les Jeunesses Musicales de France proposent des expériences de spectateurs aux enfants et aux adolescents sur le temps scolaire. Je coordonne leurs projets en Nouvelle-Aquitaine. Pour les Wackids, je prospecte les salles, je vends les dates, je négocie les contrats et j'assure le suivi. Il y a un petit côté « marchand » qui m'amuse. Je réponds aussi beaucoup aux demandes, car le groupe tourne bien. Et ça, c'est vraiment confortable ! », détaille-t-elle.

### **La culture, un choix militant**

Dans une autre vie, Peggy Monchaux a erré à la fac d'anglais avant de sauter à pieds joints dans un IUP métiers des arts et de la culture. A l'issue de ses études, elle devient programmatrice du Festival de la Côte d'Opale. Un premier job qu'elle vit comme un rêve, mais qu'elle quitte au bout de trois ans, pour rejoindre son amoureux à Bordeaux. Elle intègre alors une équipe de tourneurs, diffuse des artistes de musique du monde. « Là, j'ai compris que je pouvais défendre une esthétique qui ne me correspondait pas, car je portais des projets de qualité », raconte-t-elle encore. Elle prend la direction de la structure huit ans plus tard, reconnaît que l'expérience est formatrice, mais ne s'y retrouve pas. Délestée du poids de l'ambition, mais armée de son expérience, Peggy Monchaux s'épanouit dans cet emploi partagé. En télétravail, elle décide de ses priorités, de la façon de mener les projets, apprécie la confiance de ses employeurs. Chaque jour, elle savoure sa chance de naviguer en autonomie dans un secteur qu'elle juge plus difficile qu'à ses débuts, faute de moyens financiers. A l'heure où beaucoup s'interrogent sur le sens au travail, elle se sait à sa place. Une société sans les artistes serait terrifiante. Être avec eux est aussi un choix militant.



## Virginie Lapuyade, diffuser l'émotion

**Ex-directrice d'une structure d'animation, Virginie Lapuyade navigue désormais entre les enjeux du cirque contemporain et ceux de la danse. Sensible aux émotions des spectacles qu'elle défend, elle aime travailler en alchimie avec les artistes. Et transformer l'essai.**

Devenue chargée de production et de diffusion à l'aube de la trentaine, Virginie Lapuyade a grandi loin de la culture. Le bac en poche, elle envisage des études d'architecture, se lance dans l'animation. Le job d'été se mue en vocation : il va durer dix ans. De ces années passées auprès des ados, elle a gardé le goût de la transmission et du partage. La rencontre avec la musique agit pourtant comme un déclic et donnera un tout autre tempo à sa carrière. « Tous les ans, nous organisons un festival pour et avec les jeunes. Les musiciens sont devenus mes amis, j'ai commencé à fréquenter les concerts. Ça m'a tellement porté que j'ai eu envie de me reconvertir dans le secteur culturel, mais je ne savais pas comment », raconte-t-elle.

A l'époque, la diffusion ne l'intéresse pas. Virginie se voit plutôt médiatrice ou administratrice. Pendant plusieurs mois, elle lit, se renseigne, se forme, épluche les petites annonces, essaie de se constituer un bagage. « Je pouvais manager, bâtir un budget, convaincre des élus. Je ne parlais pas de zéro, mais je ne rentrais pas dans les cases pour les formations : je n'avais ni la bonne tranche d'âge ni le bon statut », poursuit-elle.

Quand une amie administratrice de la Smart Compagnie lui parle d'un poste de diffusion, Virginie Lapuyade balaie ses a priori, accepte. Et contre toute attente, s'y épanouit.

### « J'aime apporter mon grain de sel »

Depuis, la jeune femme jongle entre deux compagnies de cirque et de danse. Elle a dû apprendre à faire le grand écart entre des structures aux enjeux, aux réseaux et aux méthodes différentes, à différer les urgences, à lâcher prise. Et à convaincre. « Si les artistes sont les mieux placés pour défendre leurs spectacles, les chargés de production et de diffusion ont leur mot à dire, et moi, j'aime apporter mon grain de sel », glisse-t-elle. « Je sais exprimer l'émotion véhiculée par un spectacle, pourquoi il me fait rire ou pleurer, ce qu'il remue en moi. Cette sincérité peut faire la différence ».

Une conviction partagée par Pascale Lejeune, directrice artistique de la Smart Compagnie : « Virginie a cet ancrage dans la réalité qui permet de transformer un premier rendez-vous en signatures de dates. Elle a aussi le recul nécessaire pour mener des négociations quand nous, les artistes, sommes animés par la seule envie de jouer, quitte à travailler à perte. Elle me pousse dans mes retranchements, m'oblige à clarifier ma démarche. Elle est un pivot central ».

Après une année d'expérience, Virginie Lapuyade le sait : elle a besoin d'adhérer au projet artistique et au fonctionnement de la structure qu'elle accompagne. Une double condition essentielle.

# Bilan global du collectif production et diffusion

Nous avons répondu partiellement et collectivement à un besoin prégnant du secteur à savoir la commercialisation, la mise en visibilité et la diffusion des spectacles et/ou concerts sur le territoire local, régional voire national selon les projets artistiques.

Ce projet a permis la création de **8 emplois partagés** pour répondre à une dé-précarisation des contrats et statuts des personnes. Actuellement, ces métiers sont généralement exercés soit en CDD d'usage – régime social de l'intermittence -, soit avec un statut d'autoentrepreneur voire sous des formes non-salariées (service civique, stages rémunérés, contrats aidés, ...). Au final, la rémunération est très irrégulière et faible.

Les demandes de compétences en diffusion et production de spectacle vivant sont multiples et continues mais la fragilité des entreprises de par leur insécurité économique et humaine grandissante participe un emploi très morcelé.

Par là même, un autre objectif de création de ce collectif est de **valoriser ces métiers** en proposant d'un côté une **sécurisation de l'emploi** ( CDI, accompagnement des parcours professionnels, formation, échanges entre pairs ...) et une continuité durable et de l'autre une **qualité des relations de travail** entre les co-employeurs et les salariées.

C'est une voie pour freiner le turn-over à moyen et long terme afin de favoriser l'attractivité de ces métiers.

Toutefois, cette faiblesse sectorielle est aussi celles que nous rencontrons pour la mise en place de ce collectif métiers au sein du GE. Cette initiative a mis du temps à démarrer et l'originalité de cette démarche a peine à se faire connaître et à faire ses preuves.

Par conséquent, le premier frein a été le turnover des salarié.e.s engagé.e.s, la difficulté de fidélisation des adhérents.

Le deuxième frein s'est cristallisé sur les difficultés de recrutement de profils expérimentés.

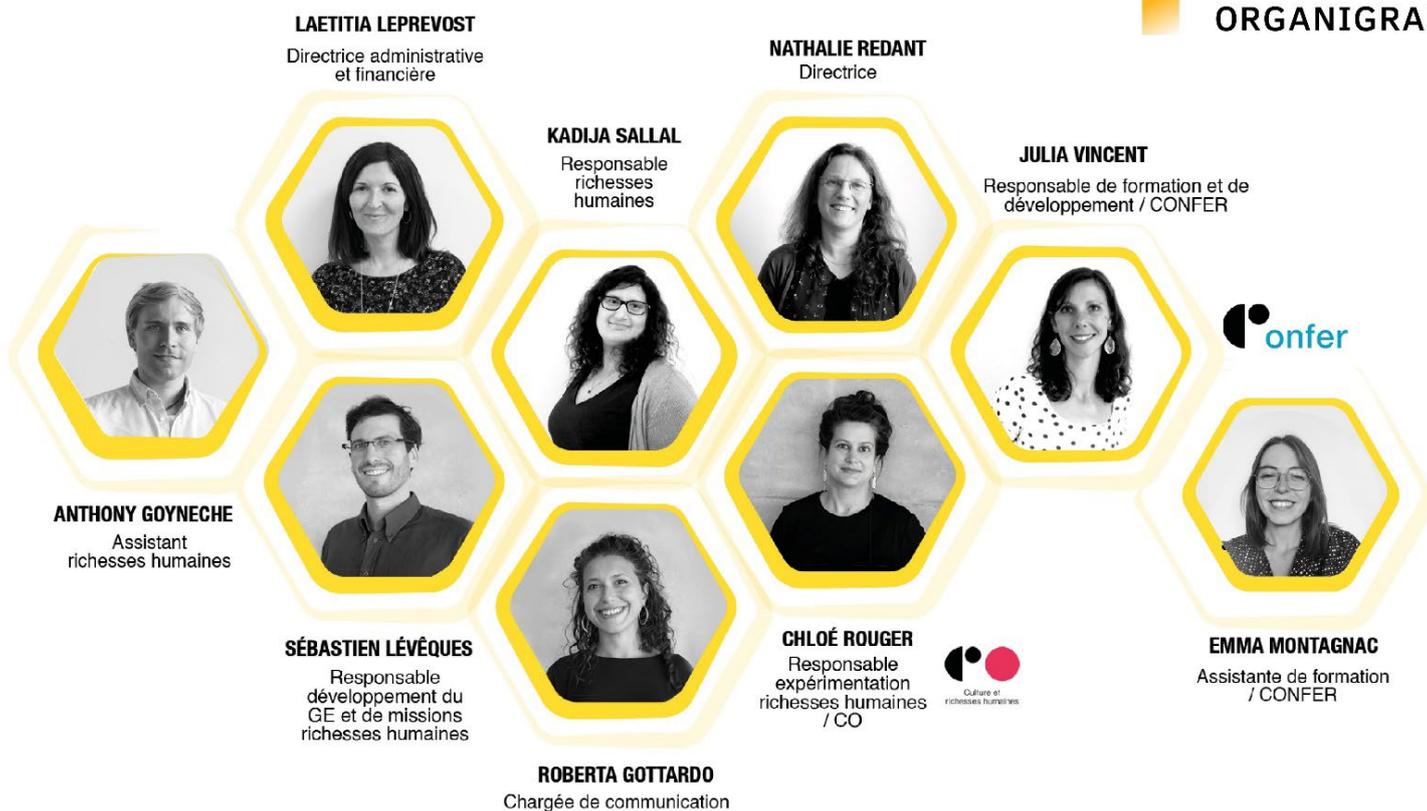
Si nous avons des profils moins expérimentés, les compagnies au potentiel commercial fort ne sont pas nécessairement attiré par le dispositif et se tourne plus vers des salariées au régime de l'intermittence. C'est un cercle vicieux qui est long à inverser.

Nous avons réussi à intégrer des profils soit "en reconversion" soit "juniors". La conséquence est que des temps de formation et d'intégration doivent être mis en place mais ils sont couteux en temps et en budget. C'est une raison qui nous a amené à demander un délai complémentaire pour développer ce collectif métiers.

Toutefois, la lecture des retours des participant.e.s nous encouragent grandement à continuer car c'est **un travail au long cours très qualitatif** et les demandes de nouveaux co-employeurs affluent maintenant régulièrement.

# L'équipe de pilotage du Pôle Culture & richesses humaines

## ORGANIGRAMME





# Suites de l'expérimentation

## Du côté des co-employeurs adhérents

Inciter les co-employeurs à participer au financement des temps collectifs dédiés et les temps des déplacements professionnels

## Du côté GE

Le GE s'engage à financer le logiciel métiers, les coûts de formation professionnelle, le tutorat entre professionnels et les temps de GAP – groupe d'analyse de pratiques.

Dans la mesure de nouvelles aides mobilisées, prendre en charge les temps de travail dédiés au collectif.

Pistes de collaboration envisagée avec le réseau 535 sur une plateforme d'échanges entre programmeurs / salarié.e.s chargée de production - diffusion

## Engagements du GE en juin 2024

Nous voulons étudié en priorité pour faciliter le vécu et l'organisation de ce métier en emploi partagé :

la question de l'organisation du temps partagé pour y introduire plus de souplesse. Il s'agit d'accompagner les co-employeurs sur cette nouvelle modalités d'organisation et envisager une autre répartition des temps de travail entre co-employeurs au vu de la nature du métiers de relations et de prospection.

## Poursuite du collectif - pistes pour animer le collectif et poursuivre la dynamique collective :

- ❖ Groupe d'analyse de pratiques - GAP – 11 séances de 2h / an = 22 heures
- ❖ Déplacements collectifs annuels : entre 50 et 60 heures, soit 7 à 9 journées
- ❖ Echanges entre pairs (questions d'outils, de pratiques) = 35 heures
- ❖ Temps pour amélioration des usages du logiciel métiers Bob el web = 4 heures
  
- ❖ Bilan global du collectif, 2 fois par an = 4 heures

**TOTAL estimé** à ce jour : 125 heures / an comme une base pour que ce collectif puisse continuer à être un levier d'évolution des métiers exercés.



# Annexes

**ANNEXE 1 - Résultats des indicateurs étudiés**

**ANNEXE 2 - fiches métiers : chargé.e de diffusion / chargé.e de production – source : C.P.N.F. – S.V.**

**ANNEXE 3 - participant.e.s au collectif : liste des co-employeurs adhérents et CV des salariées**

**ANNEXE 4 - Communication**

## Annexe 1 - Résultats des indicateurs étudiés

Nombre d'ETP permanents créés dans le cadre du projet			Nombre d'E en MAD créés dans le cadre du projet			Nombre salariés présents dans le GE ayant bénéficié d'une augmentation du temps de travail dans le cadre du projet	Nombre heures de mise à disposition supplémentaire dans le cadre du projet	Nombre de salariés ayant suivi une formation (hors salariés GEIQ)	Nombre d'ETP en alternance créés dans le cadre du projet (GEIQ)		Nombre et taille des nouveaux adhérents			
CDI (préciser temps plein, temps partiel)	CDD (préciser temps plein, temps partiel)	autres (à préciser)	CDI (préciser temps plein, temps partiel)	CDD (préciser temps plein, temps partiel)	autres (à préciser)				contrat d'apprentissage	contrat de professionnalisation	0-10 salariés	11-50 salariés	51-100 salariés	>100 salariés
1 (Temps plein mais MAD à 1/2 temps)	0	0	5	0	0	1	3503,75	6	0	0	21	0	0	0

- ✓ **Nombre et types d'actions** de prospection, de communication, de promotion des métiers et des filières etc....
- ✓ Nombre de représentations pour partager l'expérimentation

# Annexe 2 - Fiches métiers : chargé.e de diffusion / chargé.e de production

## – source : C.P.N.F. – S.V.

### Chargé de diffusion · Chargée de diffusion

GUIDE DES METIERS DU SPECTACLE VIVANT / L'ADMINISTRATION / OPMOC-SV / JANVIER 2018

#### 1 / Appellations voisines et métiers connexes

Appellation voisine : Bookier  
Métier connexe : Attaché.e de diffusion

- Il-elle est responsable de la fiabilité et de l'opérationnalité des conditions d'exploitation qu'il-elle a négociées.
- > L'attaché.e de diffusion est garant.e des activités qui lui sont confiées, dans la limite des moyens qui lui sont accordés.

#### 2 / Missions et activités

##### Missions

Dans un cadre budgétaire, temporel et artistique défini par les parties prenantes du projet, le chargé.e de diffusion assure la cession ou commercialise un ou plusieurs spectacles.

##### Activités

- Tient à jour une base de données des diffuseurs et des lieux de diffusion en adéquation avec le projet artistique du spectacle.
- Recherche des partenaires locaux, nationaux et internationaux, publics ou privés, pour diffuser ce spectacle.
- Négocie avec les programmeurs et diffuseurs potentiels le calendrier des représentations et le prix de vente dans le cadre de la stratégie budgétaire et commerciale définie par sa hiérarchie.
- Vérifie la faisabilité technique du spectacle dans le lieu de diffusion.
- Suit le budget de diffusion et transmet à l'administrateur ou au service comptable les informations nécessaires à l'exécution du budget de diffusion.
- Analyse les résultats financiers de la diffusion d'un spectacle.
- Le cas échéant, contribue à la promotion des spectacles.
- Le cas échéant, accompagne les tournées.
- Le cas échéant, prospecte de nouveaux artistes à diffuser.

> L'attaché.e de diffusion réalise une partie des activités de diffusion sous l'autorité d'un.e responsable.

#### 3 / Responsabilités

- Il-elle rend compte de la réalisation des objectifs fixés.

#### 4 / Compétences et capacités

##### Compétences spécifiques

- Posséder une culture artistique avérée ; assurer une veille sur l'évolution des courants artistiques dans la ou les disciplines de son entreprise.
- Identifier les réseaux de diffusion locaux, nationaux, voire internationaux du spectacle vivant - en particulier les réseaux de la ou des disciplines de son entreprise - et les politiques publiques de la culture ; assurer une veille sur les orientations artistiques des réseaux et partenaires de diffusion.
- Créer et entretenir des réseaux et des partenariats avec des acteurs culturels et institutionnels pertinents ; mener une veille permanente sur les lieux de diffusion et mettre à jour une base de données.
- Identifier les enjeux économiques et sociaux du spectacle vivant.
- Tenir un budget de diffusion.
- Vérifier la capacité des lieux de diffusion à assurer la faisabilité des spectacles
- Négocier des ajustements d'organisation et de moyens avec les parties prenantes du spectacle diffusé.
- Appliquer les réglementations liées au spectacle vivant : droit social, droit fiscal, règlements de sécurité, droit commercial, propriété intellectuelle...
- Pour les projets internationaux, identifier les lieux ressources et rechercher les informations relatives aux réglementations des pays concernés liées au spectacle vivant.

##### Compétences transversales

- Structurer un fichier de prospection.
- Elaborer des outils de promotion à partir d'une stratégie établie.
- Prospecter les diffuseurs potentiels.
- Développer un argumentaire commercial visant à convaincre les diffuseurs.
- Négocier des contrats commerciaux, de travail, de propriété intellectuelle.
- Présenter oralement un spectacle.

### Chargé de production · Chargée de production

GUIDE DES METIERS DU SPECTACLE VIVANT / L'ADMINISTRATION / OPMOC-SV / JANVIER 2018

#### 1 / Appellations voisines et métiers connexes

Appellation voisine : aucune  
Métier connexe : Attaché.e de production

- > L'attaché.e de production est garant.e des activités qui lui sont confiées, dans la limite des moyens qui lui sont accordés.

#### 2 / Missions et activités

##### Missions

Dans un cadre budgétaire, temporel et artistique défini par les différentes parties prenantes du projet, le/la chargé.e de production prépare, organise, met en œuvre et coordonne les moyens techniques, financiers, humains d'une ou plusieurs productions.

##### Activités

- établit le budget de production, en collaboration avec les différentes parties prenantes du projet, il le suit et le justifie.
- établit les contrats de travail des artistes et techniciens en fonction des conditions de rémunération négociées par les porteurs de projet ; établit les contrats de cession de droit d'exploitation de spectacles, de prestations annexes, de coproduction, de co-réalisation, d'assurances... ; réalise les déclarations et les demandes d'autorisations liées aux spectacles.
- coordonne les interventions des artistes et techniciens, négocie et organise leurs planings et les conditions de leur accueil, de leurs transports et hébergements, pour la période de production (créations, répétitions, résidences...).
- adapte les moyens de production aux conditions d'exploitation et de diffusion.

> L'attaché.e de production réalise une partie des activités de production sous l'autorité d'un.e responsable.

#### 3 / Responsabilités

- Rend compte de l'utilisation des budgets qui lui sont confiés.
- Est garant.e de la fiabilité et de l'opérationnalité des contrats qu'il-elle a préparés.
- Est garant.e de l'opérationnalité des productions qui lui sont confiées dans la limite des moyens qui lui sont attribués.

#### 4 / Compétences

##### Compétences spécifiques

- Posséder une culture artistique avérée ; assurer une veille sur les évolutions artistiques et techniques dans la ou les disciplines de son entreprise.
- Identifier les parties prenantes impliquées ou à mobiliser dans les projets de production.
- Construire une grille budgétaire, analyser des budgets.
- Analyser ou étudier la faisabilité d'un projet de production.
- Evaluer une fiche technique de spectacle et en discuter avec les responsables techniques.
- Identifier les ressources humaines et les moyens techniques et matériels nécessaires à la réalisation du projet de production, entretenir un réseau d'artistes, de techniciens, de prestataires et les mobiliser selon les besoins.
- Evaluer les moyens et les contraintes techniques du projet de production.
- Expliciter les étapes, les moyens et les contraintes du projet et les communiquer auprès des parties prenantes du projet de production en vue de décisions adéquates.
- Négocier des ajustements d'organisation et de moyens avec les parties prenantes du projet de production.
- Contribuer au respect des réglementations liées au spectacle vivant : droit social, règlements de sécurité, droit commercial, propriété intellectuelle...
- Pour les projets internationaux, identifier les lieux ressources et rechercher les informations relatives aux réglementations des pays concernés liées au spectacle vivant.

##### Compétences transversales

- Utiliser des outils de suivi d'une activité.
- Etablir des contrats commerciaux, de travail, de propriété intellectuelle.
- Appliquer les règles comptables liées à la nature juridique de son entreprise et à la nature des projets menés.
- Effectuer des démarches administratives.
- Remplir, classer, transmettre des documents administratifs.

## Annexe 3 - Participant.e.s : co-employeurs adhérents du GE et salariées

Adhérents engagés	Nbre de situations d'emplois	Salarié.e.s
<b>Cie à coucher dehors</b> Festival Ravel Femme Bilboquet Cie sur le feu	4	Gilles Mounaix
<b>Cie à coucher dehors</b> Mixeratum Ergo Sum Chant Libre	3	Chloé Rechsteiner
Intérieur Nuit	1	Lucie Rodrigue
Smart Cie Cie Auguste Bienvenue	2	Virginie Lapuyade
Cie Les volets rouges	1	Ludmilla Pons
Cie Volt Expérience Cie EnChantier Théâtre Cie Pension de Famille Cie du Si La Machine à pingouins	5	Karin Gleichert
Cie du Vertige Cie Aries <b>Cie à coucher dehors</b> Cie les Bien lunés Cie en avant marche	5	Marine Julien
Seuls les poissons <b>Cie en Chantier Théâtre</b> <b>Intérieur Nuit</b> Cie Drisse	4	Audrey Bonnet
La route productions Vagabonde Production	2	Constance Joubert

**23 co-employeurs**  
**9 salarié.e.s**  
**Et 6 salariées**  
**actuellement en poste au**  
**sein des GE en CDI à**  
**temps plein**  
**3 sorties depuis le début**  
**du projet (30%)**  
**8 sorties d'adhérents**  
**(35%)**

# Annexe 4 – Communication

## document de présentation



### Comment ça marche

- Temps communs**  
Temps de travail commun, évalué à une moyenne de 1 jour hebdomadaire ou 300 heures annuelles
- Rencontres**  
Entre les co-salarié-es et les co-employeurs
- Evénements**  
Organisation de déplacements collectifs
- Tutorat**  
Collectif et individuel pendant les temps communs de travail en présentiel et distanciel
- Outils communs**  
Mise en place et animation d'outils communs : base de données de contacts, mutualisation de la veille, outils collaboratifs

### Le challenge

- Pérenniser**  
les emplois de chargé-e.s de diffusion et production à travers la modalité de l'emploi partagé
- Valoriser**  
Contribuer à une meilleure reconnaissance professionnelle individuelle et collective
- Améliorer**  
Les conditions de travail et de Santé et Qualité de Vie au Travail
- Partager**  
Favoriser les échanges, imaginer des méthodes de travail et outils communs.
- Participer**  
A une montée en compétences soutenue par le tutorat.

### Collectif production-diffusion

- Création de **5 emplois partagés** de chargé.e.s de diffusion et production basés en **Nouvelle-Aquitaine** avec 5 à 20 co-employeurs du spectacle vivant.
- 20% du temps de travail en commun** entre les chargé.e.s de production-diffusion pour construire des outils et harmoniser les pratiques professionnelles.
- Déplacements professionnels collectifs** de repérages artistiques et de production-diffusion
- Chaque salarié-e est mis-e à disposition de **1 à 4 compagnies maximum**

### Qui participe ?

Besoin de compétences en diffusion et production ?  
Plus d'infos sur le dispositif ?  
En savoir plus sur l'emploi partagé ?  
Contactez-nous !

**Agec&Co**  
Le Groupement d'employeurs veille en fonction des demandes de compétences à permettre une diversité des disciplines artistiques et des publics à travers la création de chaque emploi partagé

**Salarié-es de Agec&Co**  
Des profils expérimentés et d'autres débutants, de générations et d'horizons professionnels différents

**Co-employeurs**  
De 5 à 20 co-employeurs culturels du spectacle vivant qui deviennent adhérents de AGEC&CO

**agec & co**

Site Internet  
[www.agec-culture.com/](http://www.agec-culture.com/)

Mail  
[contact@agec-culture.com](mailto:contact@agec-culture.com)



### Partenaires

PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE  
Direction régionale de l'économie, du travail, de l'emploi et des relations sociales

FONJEP  
Fédération Française des Artistes du Spectacle Vivant

MINISTÈRE DE LA CULTURE  
Ministère de la Culture

Nouvelle-Aquitaine

Gironde LE DÉPARTEMENT

Publications sur les réseaux sociaux : LinkedIn, Facebook

agec  
& PO

Site internet  
[www.agec-culture.com/](http://www.agec-culture.com/)

Mail  
[contact@agec-culture.com](mailto:contact@agec-culture.com)



## Partenaires

  
**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)

**FONJEP**  
Fonds de coopération  
de la jeunesse et de l'éducation populaire

  
**MINISTÈRE  
DE LA CULTURE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

  
RÉGION  
**Nouvelle-  
Aquitaine**

  
**Gironde**  
LE DÉPARTEMENT

