## Ressource:

un réseau national au service de la professionnalisation des artistes du secteur des arts visuels

## État des lieux et perspectives







Démarche coordonnée par le BBB centre d'art avec le soutien du Ministère de la Culture et de la Communication - DRAC Occitanie 2018 - année de référence 2017

## Édito

Inscrite dans une démarche de constitution de réseau rassemblant les structures qui informent, forment, orientent, conseillent et accompagnent les artistes du secteur des arts visuels dans leur professionnalisation, cette étude, coordonnée par le BBB centre d'art avec le soutien du Ministère de la Culture et de la Communication - DRAC Occitanie, rassemble les contributions de 42 structures ressources, et dresse un état des lieux national de la fonction ressource pour les artistes des arts visuels.

Fonction de soutien au développement professionnel des artistes des arts visuels, aux côtés de la production, de la diffusion, de l'édition, de la résidence, fonction proteiforme : ressource documentaire et d'information, accompagnement, conseil, formation, fonction d'une grande technicité et exigeante en compétences, fonction dépendante du soutien public, portée par des structures de tailles variées mais souvent petites dont ce n'est, pour la majorité, pas l'unique activité, la ressource professionnelle pour les artistes des arts visuels adresse un public de bénéficiaires élargi à l'écosystème des arts vivants et visuels présentant un spectre d'origines géographiques s'étendant majoritairement jusqu'au moins l'échelon régional.

Dans une volonté de présenter aux artistes des arts visuels des propositions de ressource dans leurs contenus, modalités de déploiement et d'accès tant géographique que budgétaire, d'un grand degré de pertinence technique et d'adéquation aux besoins, les structures ressources plébiscitent une dynamique de mise en réseau sur des axes d'interconnaissance — mieux orienter les artistes, de mutualisation et de co-construction — améliorer et développer l'offre.

Dans cette perspective, acteurs et lecteurs sont invités à enrichir données et interprétations présentées dans cette étude, contribuant ainsi à faire vivre la dynamique amorcée vers la création du réseau Ressource.

## **Sommaire**

| Édito   | 2  |
|---|----|
| 1. Présentation générale de l'étude                   | 4  |
| 1.1 Origine du projet                                 |    |
| 1.2 « La fonction ressource » : définition            | 6  |
| 1.3 Méthodologie d'enquête                            | 7  |
| 1.4 Cartographie et liste des structures enquêtées    | 9  |
| 2. Profils des structures ressources                  | 11 |
| 2.1 Les fonctions ressources des structures enquêtées |    |
| 2.2 Statuts juridiques                                | 13 |
| 2.3 Zone géographique couverte                        | 13 |
| 2.4 Fonctions ressources et missions annexes          | 14 |
| 2.5 Moyens humains                                    | 15 |
| 2.6 Moyens financiers                                 | 17 |
| 2.7 Bénéficiaires des fonctions ressources            | 19 |
| 2.8 Les outils de communication                       | 22 |
| 3. Accompagnement                                     | 23 |
| 3.1 Typologie des accompagnements                     |    |
| 3.2 Compétences mobilisées                            | 26 |
| 3.3 Conventionnements et types de tarification        |    |
| 3.4 Critères et indicateurs d'évaluation              | 29 |

| 4. Formation  | 30 |
|---|----|
| 4.1 Compétences mobilisées                                  | 33 |
| 4.2 Conventionnements et types de tarification              | 36 |
| 4.3 Critères et indicateurs d'évaluation                    | 37 |
| 5. Conseil  |    |
| 5.1 Compétences mobilisées                                  |    |
| 5.2 Formes et modalités d'accès                             | 42 |
| 6. Ressource documentaire et d'information                  |    |
| 6.1 Typologie des ressources                                |    |
| 6.2 Formes et modalités d'accès                             | 46 |
| 7. Identification des besoins et des capacités              |    |
| 7.1 Les difficultés et freins rencontrés par les structures |    |
| 7.2 Types de mutualisation                                  |    |
| 7.3 Le projet de mise en réseau                             | 52 |
| Préconisations et conclusion générale                       | 54 |
| Bibliographie   | 61 |

# 1. Présentation générale de l'étude

## 1.1 Origine du projet

Les professionnels chargés de l'accompagnement et de la formation des artistes des arts visuels sont confrontés dans l'exercice de leurs missions à une pluralité de situations rendues difficiles du fait d'un environnement social et fiscal complexe : législation opaque (peu de transmission ou relais entre les administrations fiscales et sociales) et instable (modification régulière de tout ou partie de la législation).

Par ailleurs, une des caractéristiques de l'activité artistique est sa difficulté de viabilité économique (pluriactivité, précarité, etc.). De ce fait, les professionnels de l'accompagnement doivent développer des outils, permettant aux artistes d'atteindre une autonomie dans la gestion de leur activité.

Enfin, pour la plupart, ces artistes, dans le cadre du développement de leur(s) activité(s), doivent être polyvalents, maîtriser plusieurs compétences ou faire appel à des personnes à même de les développer. Dès lors, une des finalités de la ressource en arts visuels est bien de leur permettre d'acquérir ces compétences ou de les orienter vers des partenaires à même de répondre à leurs attentes et besoins.

Face à ces constats, des structures investies dans la professionnalisation des artistes se sont rapprochées depuis 2013 afin de constituer un réseau entre professionnels de la ressource.

Ce premier travail de structuration réalisé par le BBB centre d'art a permis :

- de cibler des équipes professionnelles intervenant sur un territoire spécifique pour l'accueil physique et la mise en œuvre d'une relation de suivi professionnel des artistes des arts visuels ;
- de prendre contact avec des lieux ressource opérant sur le territoire national (16 structures) ;
- d'élaborer et transmettre un questionnaire sur les champs d'intervention, les besoins repérés non satisfaits et leur intérêt pour la mise en place d'un réseau propre aux arts visuels ;
- de rencontrer une partie des structures favorables à cette création.

À l'issue de cette première étape, la création de ce réseau est apparue pertinente aux structures impliquées. Le réseau semblait de nature à répondre à certaines problématiques en gagnant en pertinence dans la maîtrise d'un ensemble de données.

Les objectifs pressentis étaient les suivants :

- Confronter les expériences et favoriser l'interconnaissance
- Inciter la montée en compétences
- Encourager l'harmonisation des pratiques
- Bâtir des projets communs

Souhaitant aujourd'hui, à la fois élargir cette réflexion à d'autres structures ressources du territoire national et participer à la structuration du secteur en faisant exister ce réseau, nous entamons une nouvelle phase au travers de cette étude.

## 1.2 « La fonction ressource » : définition

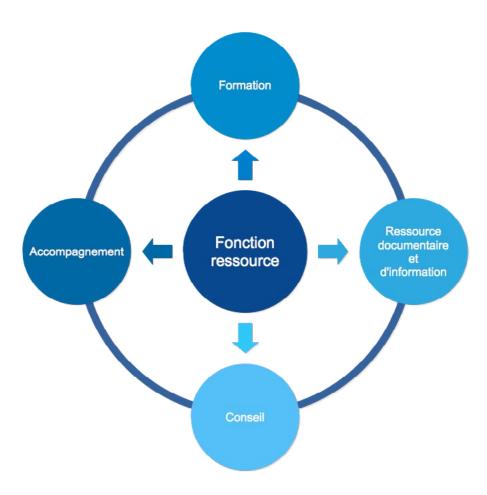
Au sein des diverses structures concernées par ce réseau, la fonction transversale est la fonction ressource. Elle est directement liée à l'identité du réseau d'où son nom : le réseau Ressource. Pourtant, il semble parfois « difficile de définir la ressource et le lieu ressource pour les acteurs » comme il est indiqué dans le cahier n°4 de la FRAAP, 2010.

À partir du travail réalisé sur « la ressource au service des musiques actuelles », nous proposons ici la définition suivante :

## **Fonction ressource**

Fonction particulière consistant à organiser un ensemble de techniques et d'outils et à apporter des réponses adaptées pour informer, former, orienter, conseiller et accompagner les artistes du secteur des arts visuels dans leur professionnalisation.

« La ressource au service des musiques actuelles » (G. Castagnac, J.-N. Bigotti, D. Talledec, A. Tinseau et F. Zimmermann, Réseau ressource, 2006)



Les sous-fonctions de la fonction ressource

## 1.3 Méthodologie d'enquête

Cet état des lieux, coordonné par le BBB centre d'art, s'est déroulé entre 2017 et 2018. Il prend la forme d'une enquête quantitative et qualitative auprès des lieux ressources accompagnant et formant les artistes des arts visuels à l'échelle nationale.

Ce travail s'est déployé de la façon suivante :

## - Le recensement des structures (non exhaustif)

Dans un premier temps, nous avons répertorié les structures à partir de diverses sources d'information : Centre national des arts plastiques (CNAP), Services insertion des conseils départementaux, le CAAP (comité des artistes-auteurs plasticiens), la FRAAP (Fédération des réseaux et associations des artistes plasticiens), réseaux professionnels des structures, annuaires de formations. Finalement, 71 structures ont été identifiées pour participer à cette enquête et la « fonction ressource » s'est confirmée pour 60 structures. 42 structures ont participé à l'enquête ce qui permet une réelle représentativité de l'échantillon. Cette première initiative d'état des lieux n'a pas permis d'enquêter auprès des syndicats et des écoles d'art.

Puis, nous avons identifié pour chaque structure : les missions, les actions, les sources de financement et durées de conventionnement, les montants alloués, les publics ciblés, les critères et modalités d'évaluation de chaque action, et enfin les besoins repérés non satisfaits.

## - Création et gestion d'un questionnaire en version dématérialisée

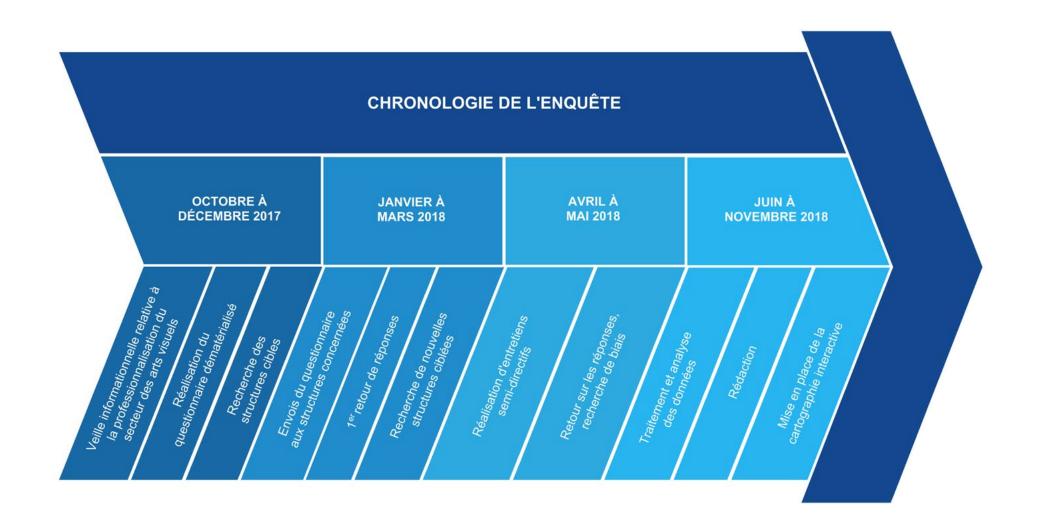
Une fois les items définis, nous avons vérifié la pertinence du questionnaire en l'expérimentant auprès de 3 structures. Le questionnaire validé, nous avons contacté les responsables de la ressource pour chaque structure afin de leur présenter les objectifs de la démarche, du questionnaire et du réseau. Les questionnaires étaient disponibles de manière dématérialisée en ligne dès janvier 2018. Des entretiens téléphoniques ont ensuite été menés avec certains acteurs pour compléter les données recueillies et vérifier la compréhension des questions.

### - L'analyse des données recueillies

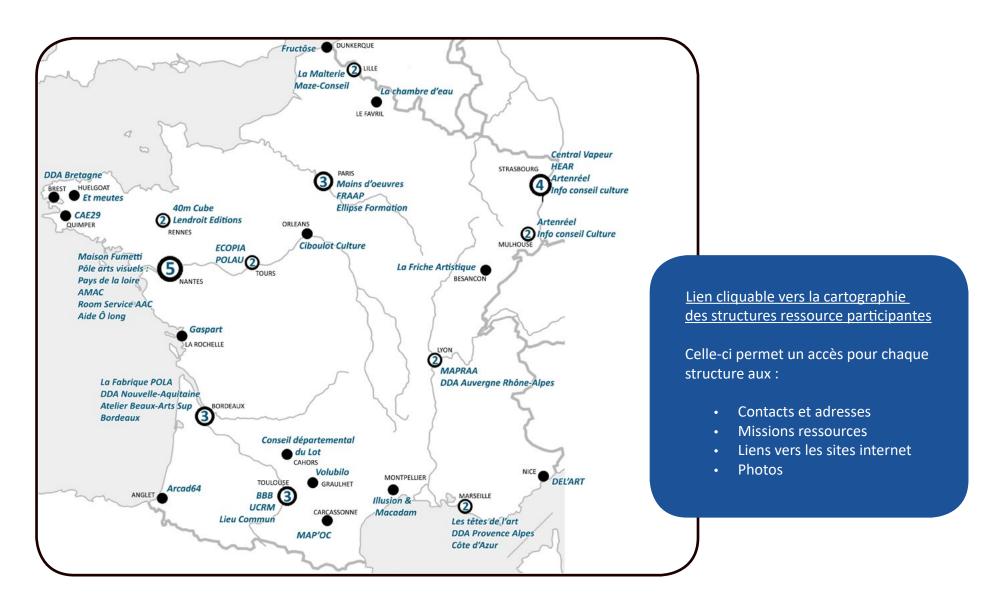
Nous avons qualifié et quantifié les actions, les sources de financement afférentes à chaque action. Nous avons comparé les critères d'évaluation auxquelles sont soumises les différentes actions. Puis nous avons établi le profil des publics bénéficiaires, des publics non satisfaits. Enfin, nous avons élaboré une cartographie des structures ressources.

## - La mise en perspective et les recommandations

Nous avons identifié les domaines d'expertise. Puis nous avons défini les formes de coopérations possibles et souhaitées : mutualisation de moyens, transfert de compétences, etc.



## 1.4 Cartographie et liste des structures enquêtées



**40mcube** www.40mcube.org

Atelier Des Beaux-arts supérieur de Bordeaux

www.atelierbeauxartsbordeaux.fr

Aide Ô Long www.aideolong.fr

AMAC www.amac-web.com

Arcad64 - Association de Rencontre pour la Création Artistique

www.arcad64.fr

Artenréel www.artenreel.com

BBB centre d'art www.lebbb.org

CAE29 www.cae29.coop

Central Vapeur www.centralvapeurpro.org

Ciboulot Culture www.ciboulot-culture.com

Conseil départemental du Lot www.lot.fr

**DEL'ART** www.le-narcissio.fr

Documents d'Artistes Auvergne-Rhône-Alpes www.dda-ra.org

**Documents d'Artistes Bretagne** www.ddab.org

Documents d'Artistes Nouvelle-Aquitaine www.dda-aquitaine.org

Documents d'Artistes Provence-Alpes Côte d'Azur

www.documentsdartistes.org

Ecopia www.ecopia.fr

Ellipse Formation www.ellipseformation.com

Et meutes www.meandres.art

FRAAP - Fédération des réseaux et associations d'artistes

plasticiens www.fraap.org

Fructôse www.fructosefructose.fr

**Gaspart** www.gaspart.org

Haute école des arts du Rhin (HEAR) www.hear.fr

Illusion & Macadam www.illusion-macadam.coop

Info Conseil Culture www.infoconseil-culture.com

La chambre d'eau www.lachambredeau.fr

Fabrique Pola www.pola.fr

La Friche artistique www.culture-action.org

La Malterie www.lamalterie.com

Lendroit éditions www.lendroit.org

Les Têtes de l'Art www.lestetesdelart.fr

Lieu-commun www.lieu-commun.fr

Mains d'Œuvres www.mainsdoeuvres.org

Maison Fumetti www.maisonfumetti.fr

MAP'OC www.aquatinte-et-tintamarre.com

MAPRAA - Maison des Arts Plastiques et visuels Auvergne Rhône-

Alpes www.plateforme-mapra-art.org

Maze-Conseil www.maze-conseils.com

POLAU Pôle arts & urbanisme www.polau.org

Pôle arts visuel Pays de la Loire www.poleartsvisuels-pdl.fr

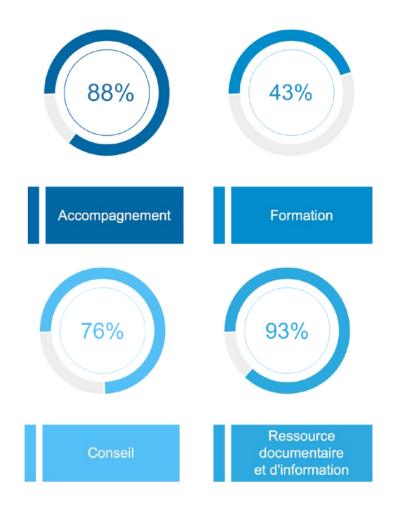
Room service AAC www.roomserviceaac.fr

UCRM- Union Cépière Robert Monnier www.ucrm.fr

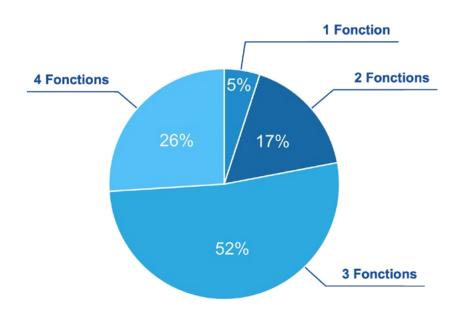
Volubilo www.volubilo.com

## 2. Profils des structures ressources

## 2.1 Les fonctions ressources des structures enquêtées



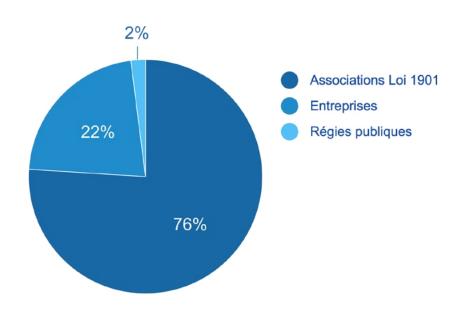
Part des fonctions sur les structures



Nombre de fonctions proposées au sein des structures

Les structures proposant des accompagnements mettent généralement à disposition des fonctions de ressource documentaire et d'information mais aussi de conseil. La formation est plus indépendante des autres fonctions, elle peut constituer l'unique activité d'une structure et être suffisante pour en assurer sa pérennité.

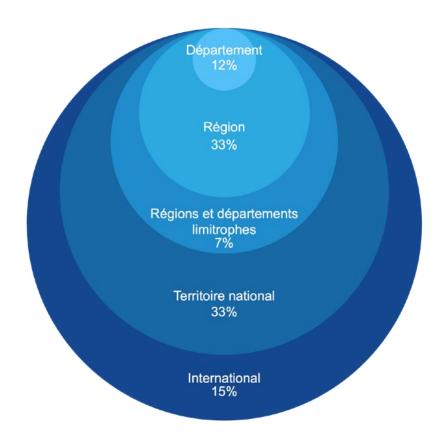
## 2.2 Statuts juridiques



Formes juridiques des structures

Le statut associatif reste privilégié avec 76% de structures optant pour cette forme juridique. Notons que sur les 22 % d'entreprises, une majorité est sous statut coopératif : CAE (Coopérative d'activité et d'emploi) et SCIC (Société coopérative d'Intérêt Collectif).

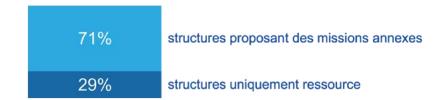
## 2.3 Zone géographique couverte



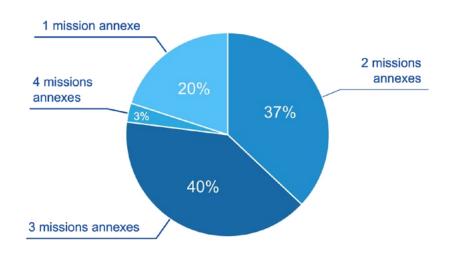
Périmètres d'action des structures

Environ la moitié des structures (52%) opèrent sur la zone géographique environnante (département, région).

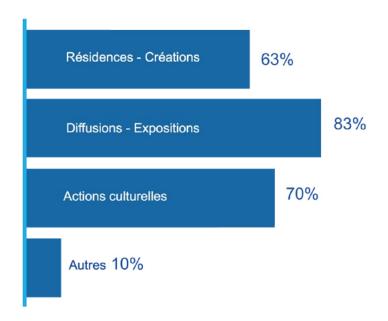
## 2.4 Fonctions ressources et missions annexes



## Part des structures proposant des missions annexes

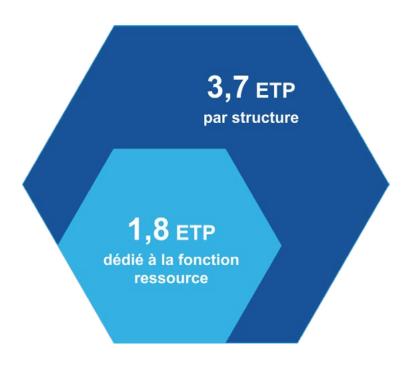


Nombre de missions annexes proposées au sein des structures



Part des types de missions annexes à la ressource

## 2.5 Moyens humains



**Composition salariale des structures** 

Les ETP (Équivalent Temps Plein) sont ici des temps pleins annuels médians.



Part des salariés en CDD

De nombreuses structures essayent de pérenniser leurs emplois et privilégient dès que cela est possible le CDI. Cela s'explique par la nécessité d'une vision long terme inhérente aux activités de formation et d'accompagnement (construction des contenus, durées, relations avec les partenaires, etc.). Le manque de moyens est alors compensé par la relative ancienneté des salariés de la structure.

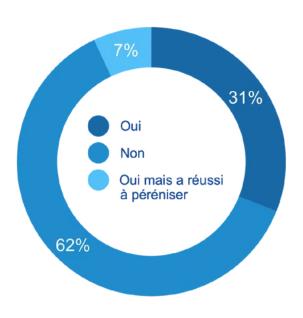
La suppression des emplois aidés, question très récente et éminemment politique, a eu un fort impact sur le monde associatif et culturel, un rapport du Sénat datant du 28 février 2018 met en avant ce constat :

« La forte réduction du volume des contrats aidés à l'été 2017 [...] ont eu des répercussions importantes sur deux secteurs relevant de la compétence de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat : l'école et le monde associatif. »

« Tout en reconnaissant que le bilan du dispositif des contrats aidés est contrasté, le rapport s'inquiète du devenir des associations, en particulier les plus petites, et de leur capacité à financer leurs activités à la suite de la réduction drastique du nombre de contrats aidés. »

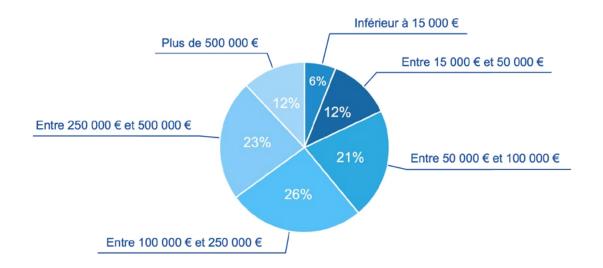
« Le rapport recommande également un réexamen des relations entre l'État et les associations sur la base des deux principes suivants : la revue à la hausse de la tarification des prestations assumées par les associations et la modification de l'équilibre entre la commande publique et la subvention en stabilisant cette dernière sous forme d'appui dans la durée aux missions et non à des projets particuliers. »

Dans le cadre de notre enquête : 38% des structures ressources ont été impactées, sur ces 38% seulement 7% ont pu pérenniser le ou les postes concernés. Les structures concernées par la suppression ont dû supporter une perte moyenne de 1,3 ETP ressource. Quand on compare avec les 1,8 ETP moyen que représente l'activité ressource, cette perte fut un « coup dur » pour les structures.



La suppression des emplois aidés

## 2.6 Moyens Financiers



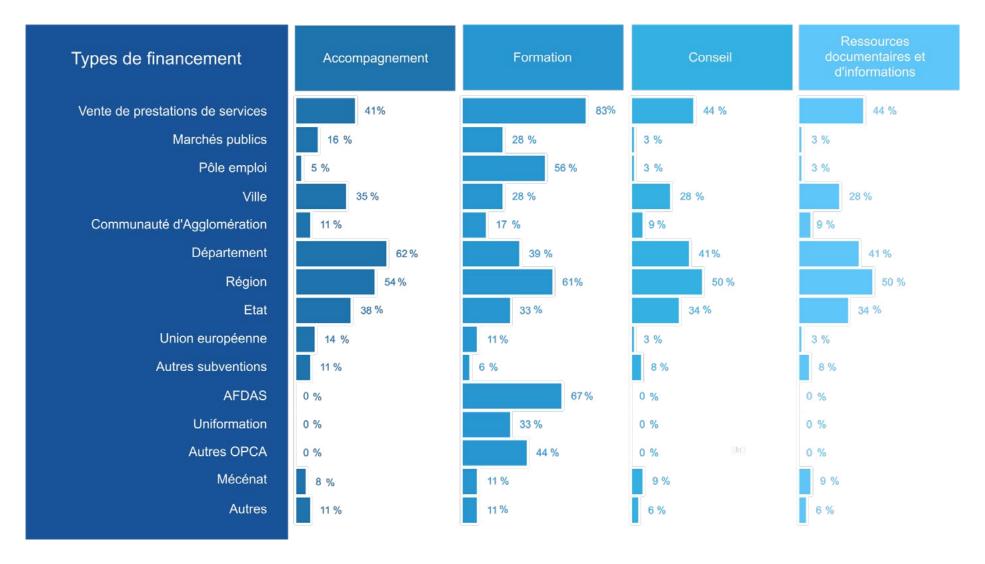
**Budgets globaux des structures** 

79% des structures bénéficient de subventions

Nous constatons que les structures sont plutôt de petites tailles. En effet, 65% d'entre elles ont moins de 250 000 € de budget. 39% ont un budget global inférieur à 100 000 euros ce qui interroge sur la fragilité économique et les capacités à financer les diverses fonctions ressources.

35 % des structures ont malgré tout un budget supérieur à 250 000 euros dont 12% supérieur à 500 000 euros. Cela traduit une diversité des moyens à disposition des structures.

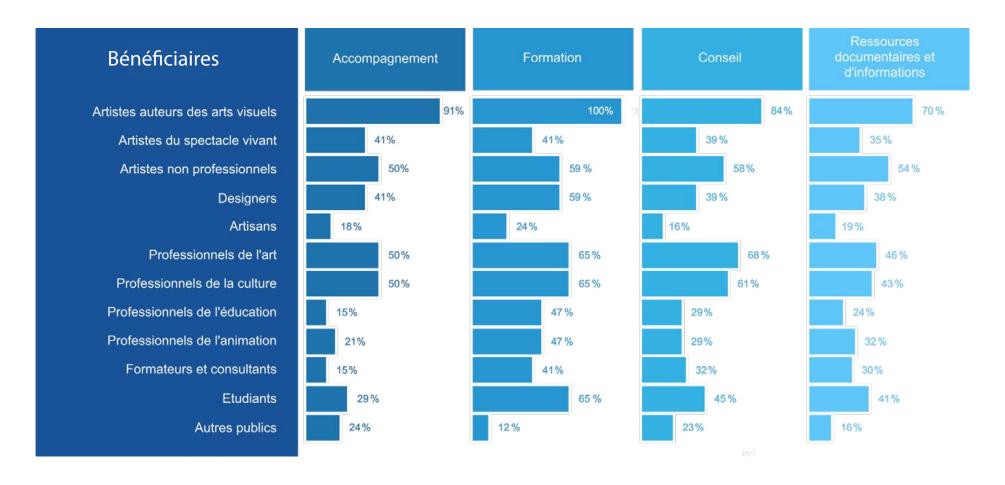
Au sein d'un réseau, cette diversité peut être une véritable source de richesse.



## Moyens de financement des dispositifs ressources

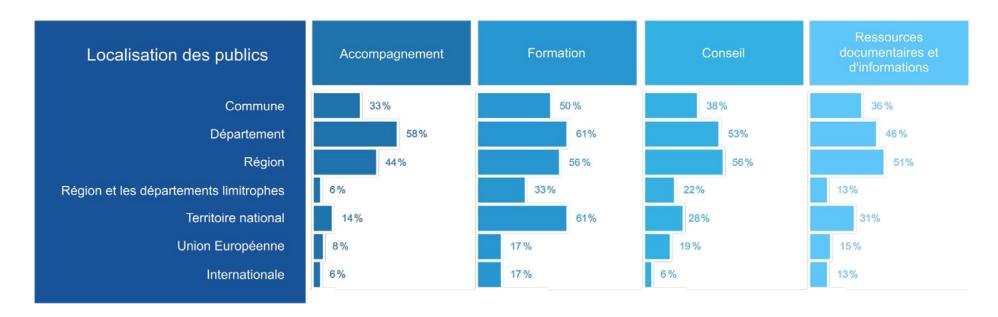
Lecture du graphique : 28% des structures financent leurs prestations de formation par des marchés publics

## 2.7 Bénéficiaires des fonctions ressources



## Bénéficiaires des fonctions ressources

Même si l'objet d'étude concerne les fonctions ressources dans le domaine des arts visuels, bon nombre de structures opèrent en direction d'autres publics. Il nous est apparu important d'offrir un aperçu global de cette composition. Les artistes des arts visuels restent les premiers bénéficiaires des structures. Les fonctions « formation » et « conseil » attirent un public très diversifié.

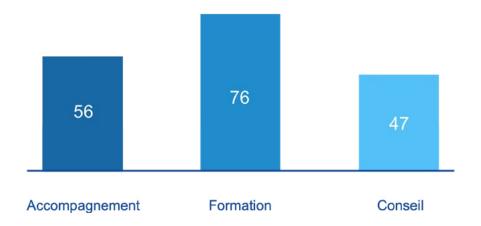


## Provenance géographique des publics

Les publics de l'accompagnement sont principalement originaires de la Commune, du Département de la Région. 58% des structures ont un public de l'accompagnement provenant du département. Cela s'explique par les conventions et relations privilégiées entre les structures et les services Insertion des départements concernant l'accompagnement des artistes bénéficiaires du RSA.

La provenance du public de la formation est plus élargie. 60% des structures ont un public provenant de l'ensemble du territoire national, cela s'explique par une offre de formation souvent spécifique aux structures.

La fonction conseil attire 30% de publics originaires de l'échelon national. Cela peut expliquer par une offre de conseil spécifique à certains publics (commissaires d'exposition, acteurs de l'art contemporain, associations ou collectifs d'artistes), des réunions d'information touchant un thème particulier, des lieux physiques proposant des ressources difficilement accessibles ailleurs ou simplement par la mise en place d'une plateforme ressource destinée à l'ensemble des artistes plasticiens en France.



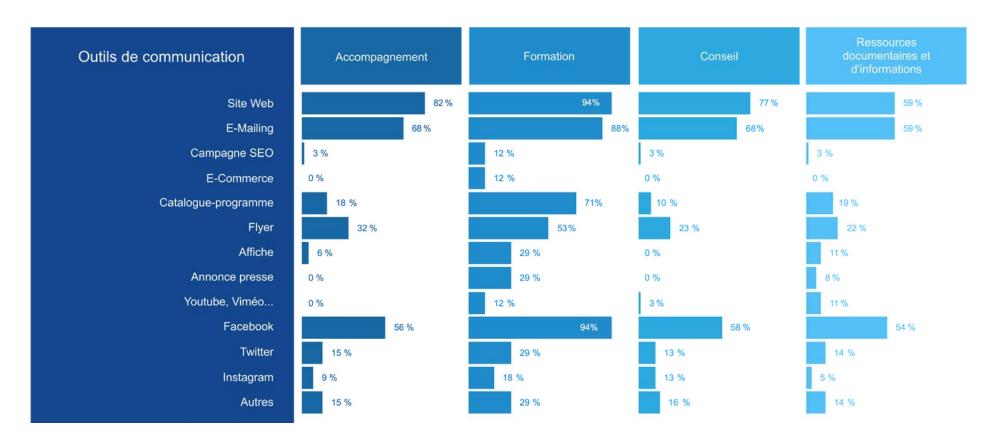
Nombre d'artistes accueillis par an

De multiples structures ont indiqué subir de fortes variations suivant les années dans le nombre d'artistes accueillis.

Des changements structurels importants sont apparus chez certaines : perte de subvention, acquisition d'un marché public, refonte des programmes de formations, etc.

Autant d'éléments qui font que les chiffres présentés ci-dessus sont à manier avec précaution.

## 2.8 Les outils de communication



Les outils de communication

Les outils de communication dédiés à la formation sont nombreux et plus variés que pour les autres fonctions notamment du fait de la concurrence dans ce secteur. Les autres fonctions sont moins sujettes à une utilisation systématique de la communication, l'offre étant généralement gratuite et/ou liée à des financements publics. Lors des entretiens, plusieurs structures ont pointé des difficultés à développer des outils de communication adaptés n'ayant pas les moyens de rémunérer des personnes ayant des compétences en communication.

# 3. Accompagnement

## Définition du chargé d'accompagnement

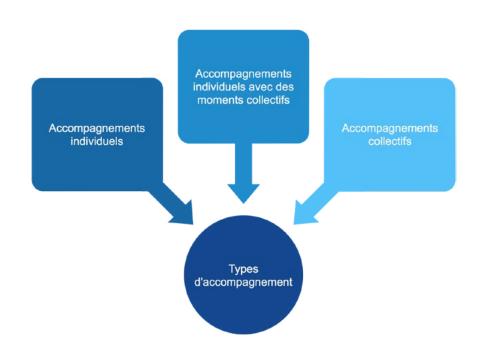
« Le chargé d'accompagnement social et professionnel (CSP) a pour mission d'accompagner des parcours individuels et collectifs pour favoriser l'insertion sociale/professionnelle ou la mobilité des publics demandeurs dans les domaines de l'emploi, de l'accès au droit, à la santé, au logement, à la citoyenneté ou dans un parcours de formation professionnelle. Il accueille, fait un diagnostic sur la situation de la personne, l'informe, l'oriente et l'accompagne dans la construction et dans la réalisation de son parcours d'insertion sociale et professionnelle en instaurant une relation de coopération et de confiance. Il travaille en réseau avec les partenaires locaux. » Enfin, contrairement à la fonction ressource Conseil que nous aborderons plus loin, l'accompagnement se caractérise par des actions s'inscrivant sur le moyen ou le long terme et ne répond pas à des besoins ponctuels. »

Répertoire National des Certifications Professionnelles du Chargé d'accompagnement

88% des structures proposent de l'accompagnement, c'est la seconde fonction ressource la plus pratiquée.

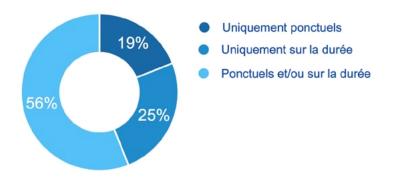
Dans la perspective de mise en réseau, 57 % des structures expriment la volonté de s'inscrire dans une démarche de mutualisation de moyens immatériels en terme d'accompagnement.

## 3.1 Typologie des accompagnements

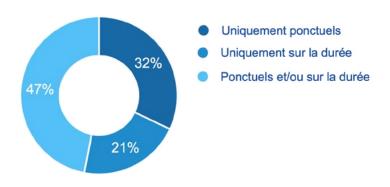


97% des structures accompagnatrices proposent de l'accompagnement individuel et 76% du collectif.

Les accompagnements individuels concernent principalement les bénéficiaires du RSA et les demandeurs d'emploi. Les accompagnements collectifs concernent les structures associatives (en général sous forme de DLA – Dispositif Local d'Accompagnement) ou les collectifs d'artistes.



## Composition des accompagnements individuels



**Composition des accompagnements collectifs** 

Les accompagnements individuels s'effectuent majoritairement sur la durée (de 6 mois à 3 ans) tandis que les accompagnements collectifs sont majoritairement ponctuels.

## 3.2 Compétences mobilisées

L'accompagnement professionnel des artistes du secteur des arts visuels demande de **mobiliser des compétences nombreuses et variées, relevant souvent d'une grande technicité.** Les catégories de compétences sont les suivantes :

## Administratif et juridique :

- Aide fiscale
- Aide sociale
- Aide juridique

#### **Communication:**

- Aide à la rédaction de dossiers de candidature (appels à projets, résidences, bourses)
- Aide à la réalisation des outils de communication
- Aide au développement de la stratégie de communication

## **Environnement professionnel:**

- Aide à la recherche de résidences
- Aide à la recherche de subventions
- Aide à la recherche de financements
- Aide à la recherche d'une activité complémentaire (pluriactivité)
- Évaluation de la viabilité d'un projet

## Écosystème de l'art :

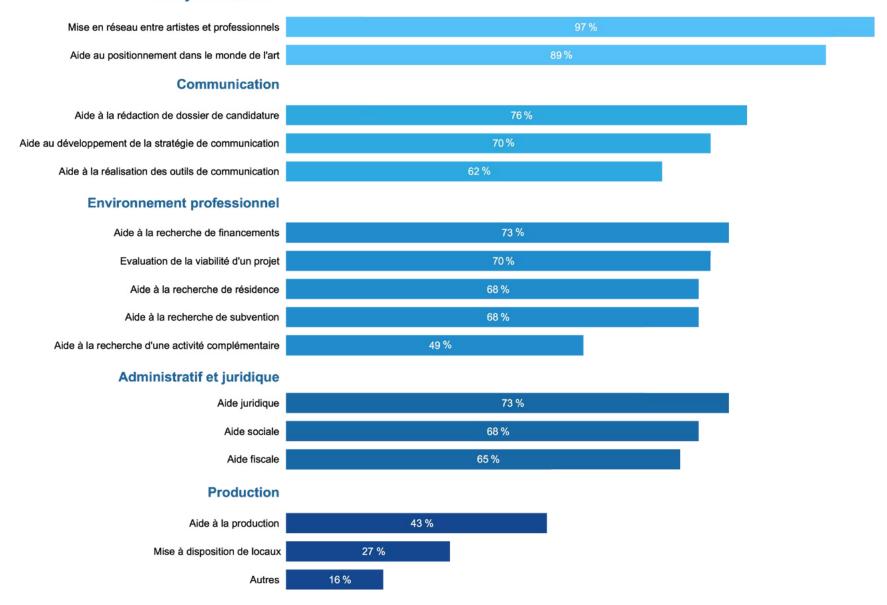
- Aide au positionnement dans le monde de l'art
- Mise en réseau entre artistes et professionnels

### **Production:**

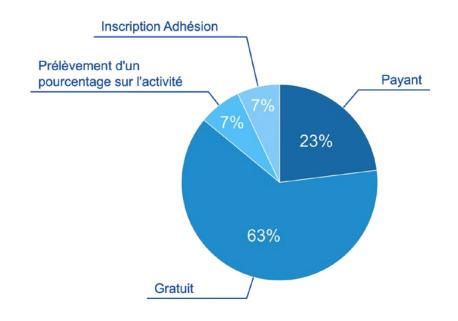
- Aide à la production
- Mise à disposition de locaux

Ainsi, une structure mobilise en moyenne 10 compétences pour la réalisation de l'accompagnement.

## Ecosystème de l'art



## 3.3 Conventionnements et types de tarification



Représentativité des types de tarification de l'accompagnement sur l'ensemble des structures accompagnatrices

Une structure peut proposer plusieurs offres d'accompagnement. Par exemple, une structure peut proposer un accompagnement long pour un abonnement de 500 euros par an mais aussi des accompagnements gratuits pour les bénéficiaires du RSA dans le cadre d'un conventionnement avec le Conseil Départemental.

**L'accompagnement payant**: 23% des accompagnements fonctionnent ainsi. La tarification est variable, certaines structures font selon les ressources de l'artiste, d'autres proposent des formules par abonnement.

L'accompagnement gratuit : 63% des accompagnements sont gratuits. Cela s'explique par le fait d'être généralement destiné à un public spécifique.

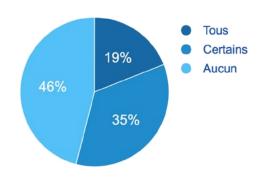
L'accompagnement par inscription ou adhésion : 7% de l'offre fonctionne par système d'inscription ou d'adhésion. Le plus souvent, cette inscription/adhésion permet d'avoir accès à l'ensemble des services ressources de la structure.

L'accompagnement financé par prélèvement d'un pourcentage sur les bénéfices réalisés par l'artiste : 7% de l'offre également, cette formule se retrouve sous deux formes. Au sein des coopératives spécialisées dans la ressource en arts visuels, l'artiste accompagné dépose son activité au nom de la coopérative, il est considéré comme salarié. Dans l'autre cas, les structures le proposent en parallèle de l'offre payante si le projet de l'artiste est complexe et demande un lourd investissement.

## Les types de conventionnements :

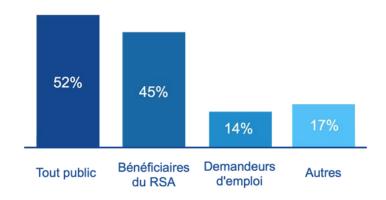
- pour les bénéficiaires du RSA : Conseils Départementaux
- pour les demandeurs d'emploi : les Régions et Pôle emploi

## 3.4 Critères et indicateurs d'évaluation

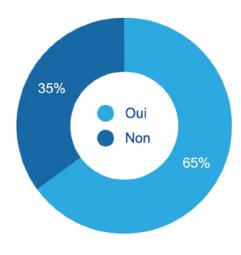


Part des accompagnements conventionnés

54 % des structures conventionnent une partie ou l'ensemble de leur offre d'accompagnement.



Part des bénéficiaires de la gratuité sur le total des accompagnements gratuits



<u>Part des structures utilisant des critères et indicateurs pour évaluer</u> <u>l'atteinte des objectifs en accompagnement</u>

Les entretiens nous ont permis de constater une diversité d'outils qui dépendent selon les cas des structures ou des accompagnateurs. Quelques exemples d'outils utilisés :

- Bilans individuels, annuels, questionnaires
- Grilles de suivi mensuel de l'accompagnateur
- Grilles d'évaluation de l'activité artistique
- Co-diagnostics avec les artistes

Ces outils sont élaborés par les structures ou les conseils départementaux, parfois pensés conjointement.

## 4. Formation

## Définition du formateur professionnel d'adultes

« Par sa double expertise, pédagogique et technique, le (la) formateur (trice) contribue au développement des compétences favorisant l'insertion sociale et professionnelle des adultes et l'accès à la qualification et/ou la professionnalisation. Il analyse la demande de formation, identifie les compétences à acquérir ou à développer et détermine les contenus et les situations d'apprentissage. Il (elle) prépare et anime les séances de formation. Il (elle) anticipe et repère les difficultés d'apprentissage et met en œuvre des stratégies de re-médiation. Il (elle) évalue les acquis des apprenants. Le (la) formateur (trice) analyse régulièrement sa pratique afin de la faire évoluer. Il (elle) actualise ses connaissances en continu, repère les évolutions pédagogiques, techniques, environnementales et exerce une veille qui lui permet d'identifier les adaptations et besoins de son secteur professionnel. »

Répertoire National des Certifications Professionnelles du Formateur professionnel d'adultes

43% des structures proposent des formations. Dans les difficultés rencontrées par les structures et les besoins identifiés en terme de ressources, la formation est la première des fonctions citées.

Pour les besoins de l'enquête et par volonté de catégoriser un ensemble de structures hétérogènes dans leurs actions, fonctions et manières d'appréhender la ressource professionnelle en arts visuels, nous avons exclu de la partie formation les structures proposant des formations dans le cadre d'un accompagnement (classées en accompagnement et non en formation). L'objectif est de poser des bases de ce qui relève ou non de telle ou telle fonction afin d'engager la structuration du secteur.

89% des structures formatrices possèdent un numéro d'organisme de formation

75% de ces organismes de formation ont obtenu le référencement datadock

67% des structures formatrices sont référencées dans le fichier datadock

16% sont en train d'effectuer la procédure

## 4.1 Compétences mobilisées

Comme l'accompagnement, la formation professionnelle des artistes du secteur des arts visuels demande de mobiliser des compétences nombreuses et variées dont voici les catégories :

## Administratif et juridique :

- Administratif: création d'activité, statut d'artiste-auteur et autres statuts professionnels, assurances, emploi, etc.
- Comptabilité : budgets prévisionnels, tenir sa comptabilité, émettre des factures, réaliser son bilan comptable, etc.
- Aspects juridiques : droits d'auteur, contrats, droits à l'image, etc.

#### **Communication**:

- Communication orale : convaincre, négocier, présenter son travail, prendre la parole en public, etc.
- Communication écrite et documentation : réaliser son book et son site internet, concevoir son plan de communication et son identité visuelle, photographier ses œuvres, gérer les réseaux sociaux, etc.
- Anglais/Langues étrangères

## **Environnement professionnel:**

- Structurer son projet professionnel et méthodologie de projet
- Financements : vente d'une œuvre, aides publiques et privées, mécénat, fonds européens, financements participatifs, etc.
- Art dans l'espace public : procédures et obligations d'un projet dans l'espace public, méthodologie, etc.
- Pédagogie : publics et milieux d'intervention, créations participatives, ateliers, conférences, etc.

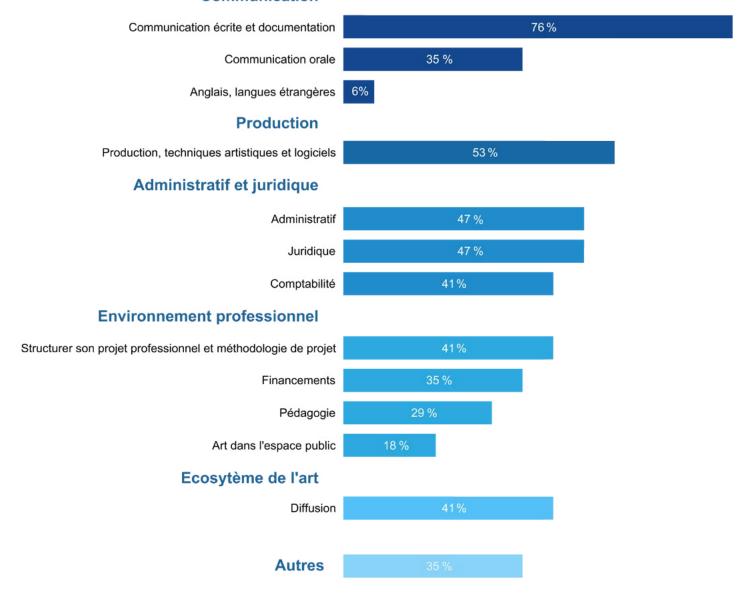
## Écosystème de l'art :

• Diffusion/connaissance du secteur : réseaux de diffusion, politiques culturelles, organismes professionnels, lieux ressources, etc.

#### **Production:**

Production, techniques artistiques et logiciels

## Communication



## En moyenne les structures formatrices mobilisent 5 des compétences précitées.

« Communication écrite et documentation » est la compétence majoritairement proposée.

3 compétences ne sont enseignées qu'à des niveaux moindres :

- la pédagogie (29%)
- l'art dans l'espace public (18%)
- anglais/langues étrangères (6%)

En mettant ces éléments en regard des attentes des artistes-auteurs en matière de formations non artistiques (cf. Cahier n°3, FRAAP 2008), un décalage apparaît avec les compétences les plus mobilisées dans l'offre identifiée.

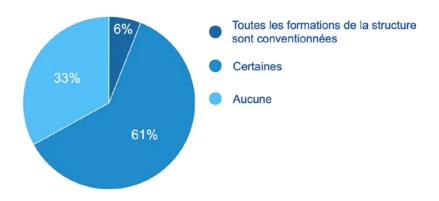
Ainsi, la compétence la plus proposée (communication écrite et documentation) est plébiscitée par à peine plus d'un quart des artistesauteurs sondés. Tandis que la compétence la moins mobilisée en formation « langues vivantes étrangères » est recherchée par près de 37% des artistes-auteurs sondés.

Une connaissance plus fine par territoire des besoins et attentes des artistes-auteurs permettraient de mieux calibrer l'offre de formation. Pour cela, un travail d'enquête approfondi à l'échelle nationale semble nécessaire.

Le réseau Ressource pourrait alors jouer un rôle central dans une meilleure adéquation entre l'offre et les besoins.

En croisant les résultats de cette future enquête et les capacités existantes au sein des structures du réseau, il serait possible d'envisager différemment le maillage territorial, la circulation des formateurs et/ou des artistes.

## 4.2 Conventionnements et types de tarification



Part des conventionnements en formation

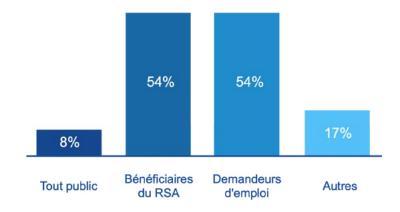
67% des structures formatrices proposent une ou plusieurs formations conventionnées.

Détails des conventionnements :

- AFDAS
- Région

Les prises en charge peuvent également se faire hors conventionnement avec d'autres organismes de type OPCA ou Pôle emploi.

73% des structures formatrices proposent une ou des formations gratuites.



Publics bénéficiaires de la gratuité en formation

Attention malgré un pourcentage identique, les 54 % des structures qui proposent des formations gratuites pour les bénéficiaires du RSA ne sont pas systématiquement les mêmes que celles proposant des formations gratuites aux demandeurs d'emploi.

Les structures proposant une ou des formations gratuites pour les bénéficiaires du RSA le font grâce à un conventionnement avec le Conseil Départemental, généralement inclus dans l'accompagnement.

Les « Autres » publics peuvent être par exemple les étudiants qui bénéficient de partenariats entre la structure et une école d'art concernant les accompagnements et les formations.

# 4.3 Critères et indicateurs d'évaluation

Les outils pour évaluer les acquis de la formation et les retombées sur les stagiaires sont essentiels à la fois pour les structures et les stagiaires comme pour des organismes financeurs et/ou prescripteurs.

Si 89% des structures formatrices utilisent des outils pour évaluer l'atteinte des objectifs en formation, nous avons constaté lors des entretiens une grande diversité des moyens mis œuvre (appréciations des formateurs, bilans et grilles d'évaluation, questionnaires, outils de sondage, etc.). Les écarts sont importants entre la qualité et la quantité des outils.

Certaines structures ont tenu à souligner l'importance de ne pas considérer l'évaluation comme une simple obligation mais bel et bien un outil au service de tous.

55% des structures ont du personnel intervenant à titre salarié ou indépendant dans des formations diplômantes et 36% dans des formations non diplômantes.

En effet, la circulation des formateurs et la co-construction des formations existent d'ores et déjà. Les structures et les partenaires travaillent ensemble (organismes de formation, écoles d'art, lieux de résidences et de diffusion, etc.).

Cette dynamique de co-construction pourrait se développer et être mise en valeur par le réseau ressource. Ces habitudes et expériences constituent une des forces sur lesquelles s'appuyer.

# 5. Conseil

# Définition de la fonction conseil

À la différence d'un espace d'orientation et d'information qui accueille ou renseigne l'usager sans discrimination, ne seraitce que pour le diriger vers la personne compétente ou la structure pertinente, le conseil vise de manière préférentielle, mais non exclusive, un public averti. Il se distingue par sa capacité à transmettre un savoir-faire professionnel, à livrer une assistance technique ou pratique. Il s'articule étroitement à l'information qui le précède et à la formation qui la prolonge.

Rapport « Sources et ressources pour le spectacle vivant » (E. Wallon, Ministère de la culture et de la communication, 2006)

76% des structures proposent la fonction conseil. C'est une fonction fréquemment non financée, informelle et chronophage. Elle peut alors impacter l'activité des structures jusqu'à devenir problématique du fait du manque de temps et de financements dédiés. Certaines structures ont fait part durant l'enquête de leur volonté de rendre payant et formaliser cette fonction mais cela parait complexe compte tenu des capacités financières des publics concernés.

En général, cette fonction est proposée en parallèle de l'accompagnement. Contrairement à la formation ou l'accompagnement, il n'existe pas de structure proposant uniquement la fonction conseil.

# 5.1 Compétences mobilisées

Comme l'accompagnement, le conseil des artistes du secteur des arts visuels demande de mobiliser des compétences nombreuses et variées dont voici les catégories :

### Administratif et juridique :

- Administratif: création d'activité, statut d'artiste-auteur et autres statuts professionnels, assurances, emploi, etc.
- Comptabilité : budgets prévisionnels, tenir sa comptabilité, émettre des factures, réaliser son bilan comptable, etc.
- Aspects juridiques : droits d'auteur, contrats, droits à l'image, etc.

### **Environnement professionnel:**

- Structurer son projet professionnel et méthodologie de projet.
- Financements : vente d'une œuvre, aides publiques et privées, mécénat, fonds européens, financements participatifs, etc.
- Art dans l'espace public : procédures et obligations d'un projet dans l'espace public, méthodologie, etc.
- Pédagogie : Publics et milieux d'intervention, créations participatives, ateliers, conférences, etc.

### Écosystème de l'art :

• Diffusion/connaissance du secteur : réseaux de diffusion, politiques culturelles, organismes professionnels, lieux ressources, etc.

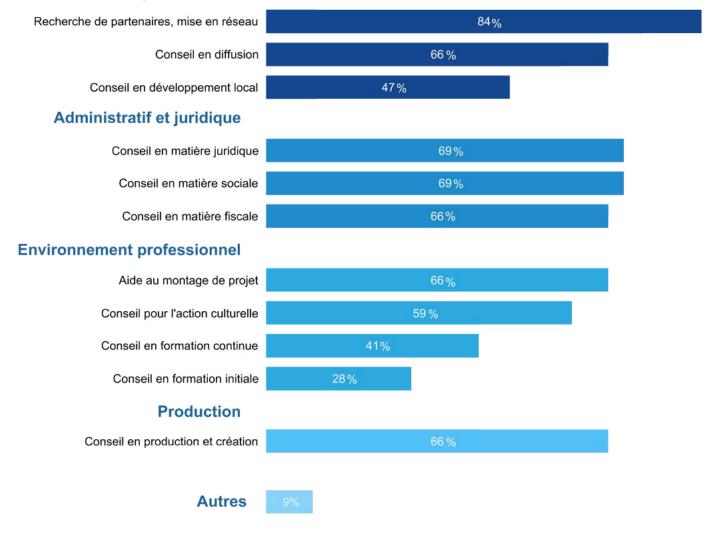
### **Production:**

• Production, techniques artistiques et logiciels.

Les structures ressource en conseil mobilisent en moyenne 7 compétences pour réaliser leur fonction conseil.

Comme pour l'accompagnement, la compétence la plus mobilisée est la recherche de partenaires / la mise en réseau, frein majeur au développement de l'activité artistique.

# Ecosytème de l'art



# 5.2 Formes et modalités d'accès



Les modalités d'accès à la fonction conseil

L'item « consultation sur rendez-vous » recouvre une diversité de situations plus ou moins formelles. À titre d'exemples, cette consultation conseil peut être organisée et payante avec un rendez-vous d'une heure sur des questions précises mais cela peut aussi être le reflet de situations plus informelles comme une demande d'avis sur un document professionnel à envoyer pour un artiste.



Accessibilité du conseil

Seulement 22% des structures « conseil » le proposent sous un format tarifé. Les 78% restant proposent différentes formes de gratuité : la gratuité pour tous les publics, la gratuité pour les membres/adhérents, et enfin la gratuité pour un public spécifique.

# 6. Ressource documentaire et d'information

# La fonction « ressource documentaire et d'information »

Parce qu'elle organise un ensemble de techniques et d'outils pour permettre d'obtenir une réponse adaptée aux recherches, elle doit représenter une fonction claire, lisible et reconnue, afin d'assurer son efficacité autant que sa fiabilité. Les professionnels de cette ressource doivent identifier et mobiliser des réseaux de savoirs et de compétences multiples, dispersés sur les territoires. Les supports doivent pouvoir satisfaire aussi bien la demande des spécialistes que celle des non-initiés : les annuaires, les répertoires, les guides pratiques, les mémentos, les brochures, les matériels pédagogiques, les sites Internet. »

« La ressource au service des musiques actuelles » (G. Castagnac, J.-N. Bigotti, D. Talledec, A. Tinseau et F. Zimmermann, Réseau ressource, 2006)

93% des structures ressources participant à l'enquête proposent cette fonction.

La ressource documentaire et d'information est sans doute, la fonction la plus large au niveau de ses actions et de son champ d'application. Elle peut aller de la simple newsletter trimestrielle sur les actualités relevant du cadre socio-juridique de l'artiste à un centre ressource physique ou/et de l'organisation de réunions d'information.

# **6.1 Typologie des ressources**

#### Évènements:

- Expositions
- Conférences
- Visites
- Actions de médiation

# Informations professionnelles:

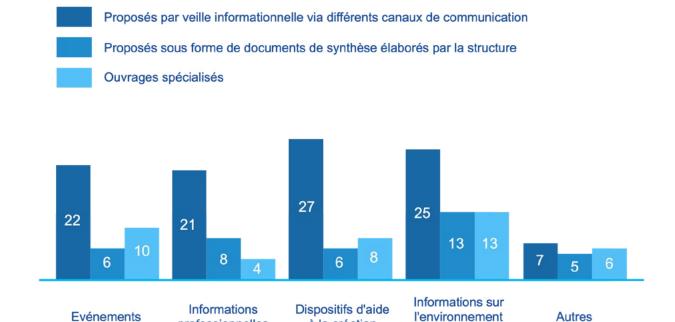
- Offres d'emploi
- Offres de stage
- Formations
- Annonces

# Dispositifs d'aides à la création :

- Bourses
- Résidences
- Ateliers
- Appels à projets
- Commandes publiques

### Informations sur l'environnement :

- Veille juridique
- Veille fiscale



Types de ressource documentaire et d'information mis à disposition du public

à la création

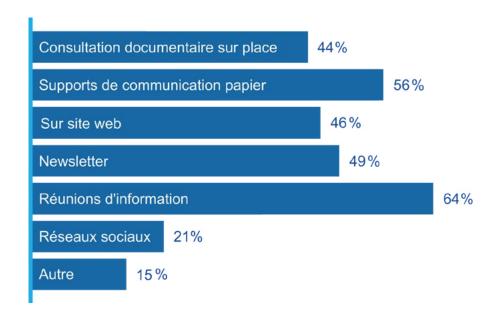
professionnel

La majorité des structures proposant cette fonction effectue de la veille informationnelle.

professionnelles

L'item « autres » peut être de la veille politique, un fonds documentaire d'artistes et/ou d'œuvres.

### 6.2 Formes et modalités d'accès



Les différents modes de diffusion de l'information

### Zoom sur les réunions d'information

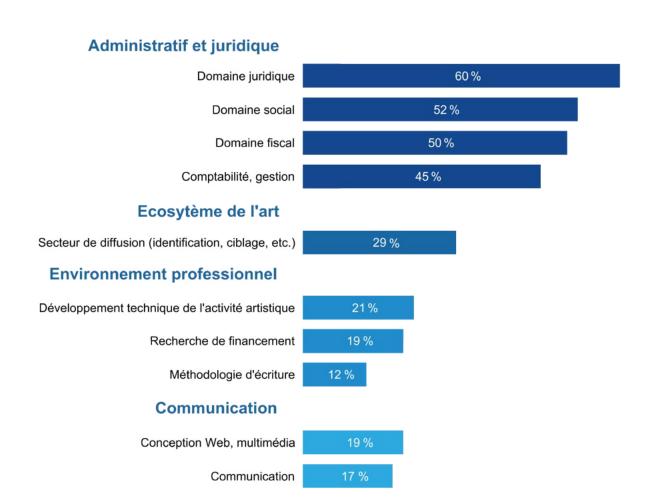
Les structures classent souvent les réunions d'information comme de la formation ou comme une forme d'accompagnement. Selon les définitions posées en amont, la réunion d'information fait partie de la fonction : ressource documentaire et d'information. Pourquoi ? À la différence de la formation, elle ne vise pas un gain de compétence mais uniquement la diffusion d'information. Elle aborde des sujets thématiques de la professionnalisation des arts visuels. Parmi les thèmes fréquents de réunion d'information, nous trouvons la gouvernance, les questions juridiques, fiscales et sociales, les droits des artistes et des auteurs, etc.

Ces réunions d'information sont généralement ouvertes à tous les publics. Les formats varient d'une heure à une journée.

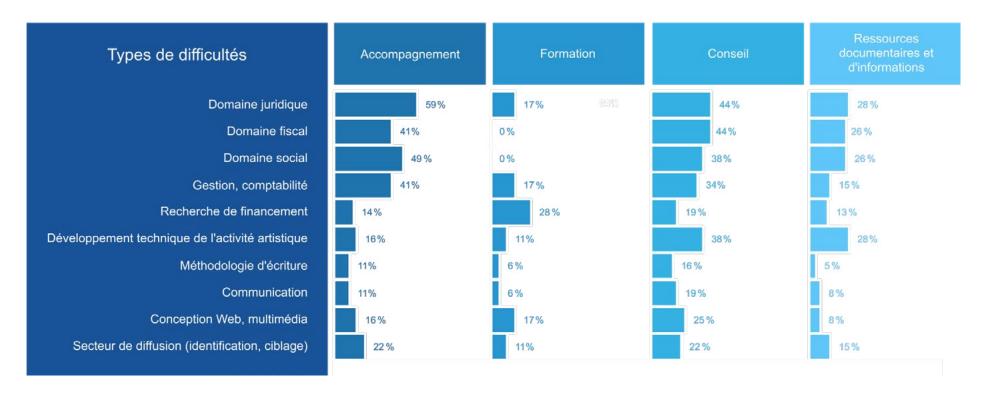
# 7. Identification des besoins et des capacités

# 7.1 Les difficultés et freins rencontrés par les structures

Les compétences nécessaires aux professionnels des fonctions ressources sont très larges, allant des sciences sociales à l'économie ou la gestion en passant par l'histoire de l'art. Nous avons émis l'hypothèse que les structures rencontraient des difficultés et avons cherché à les identifier.

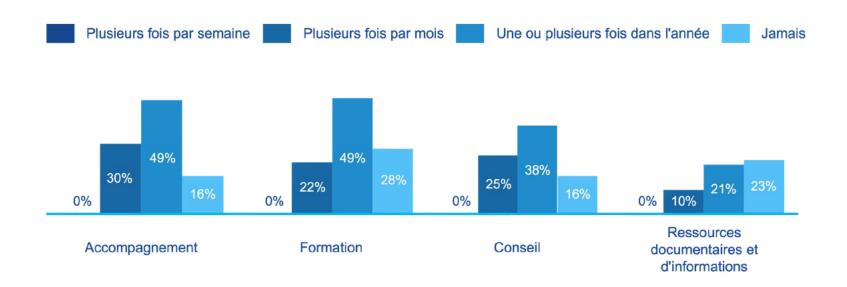


Pour répondre aux besoins spécifiques des artistes des arts visuels, les structures ont du personnel spécialisé, elles font également appel à des intervenants et/ou des organismes extérieurs. Certaines structures ont choisi de coopérer et fonctionner en cluster en partageant leurs compétences et domaines de spécialisation.



<u>Détail des besoins d'information pour chaque fonction ressource</u>

Les structures rencontrent pour l'accompagnement et le conseil des difficultés d'accès à l'information dans des domaines plus variés et dans un volume plus important que concernant les autres fonctions. Par exemple, tout ce qui est relatif à l'administratif, aux questions sociales et juridiques est problématique pour ces fonctions alors que la formation ne semble pas affectée par ces difficultés. Cela s'explique notamment par le recours à des intervenants extérieurs quasi systématique en formation. Le champ d'intervention du personnel de la structure n'a pas cette nécessité d'extrême polyvalence en termes de compétences comme c'est le cas pour l'accompagnement et le conseil. D'autre part, les artistes en formation sont souvent plus « professionnalisés » (déjà inscrits à la Maison des Artistes ou l'AGESSA).

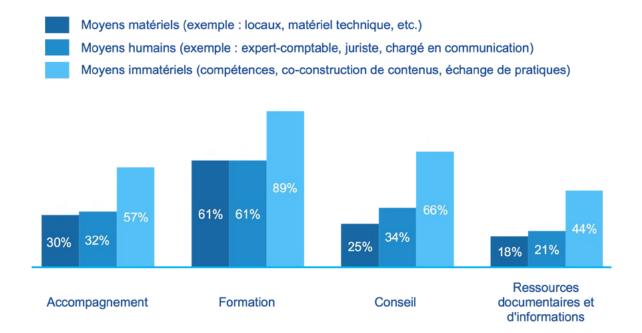


Fréquences des difficultés vis-à-vis des fonctions ressources

En tenant compte des difficultés rencontrées une fois par an mais aussi dans le mois, on constate que :

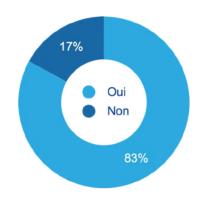
- 79% des structures rencontrent des difficultés d'accès à l'information nécessaire pour l'accompagnement
- 71% des structures rencontrent des difficultés d'accès à l'information nécessaire pour la formation
- 63 % des structures rencontrent des difficultés d'accès à l'information nécessaire pour le conseil
- 31% des structures rencontrent des difficultés d'accès à l'information nécessaire pour les ressources documentaires et d'informations

# 7.2 Types de mutualisation



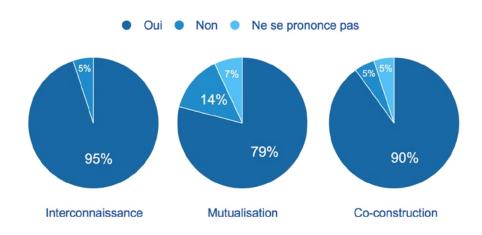
**Mutualisation des moyens** 

La mutualisation de moyens immatériels est le type de mutualisation le plus répandu et sans doute le plus facile à mettre en œuvre. Notons que les pratiques de coopération et de mutualisation irriguent à la fois les fonctions et une majorité de structures comme l'illustrent les 89% de structures formatrices mutualisant des moyens immatériels. Le réseau Ressource va pouvoir s'appuyer sur ces pratiques et savoir-faire. Concernant la formation, la mutualisation est loin de se limiter aux moyens immatériels car 61% des structures formatrices sont d'ores et déjà dans des pratiques de mutualisation matérielles et humaines.



Part du personnel participant à des interventions extérieures

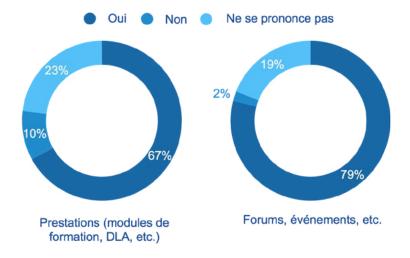
# 7.3 Le projet de mise en réseau



Dynamiques de constitution de réseau

Les structures ont une vision plutôt très positive des dynamiques de constitution de réseau sur les trois propositions faites.

La mutualisation apparaît légèrement moins plébiscitée en raison de la fragilité du secteur mais aussi par le fait que le réseau ne soit pas encore constitué et les partenaires identifiés.

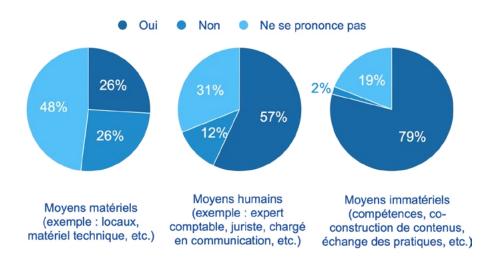


Modalités de l'interconnaissance

La place privilégiée des rencontres collectives est ici le reflet du besoin d'échanger, de confronter des situations, de créer un groupe de pairs, etc.

En ce qui concerne la fréquence de ces modalités de l'interconnaissance, les structures favorisent la newsletter trimestrielle.

58% des structures souhaitent des rencontres collectives semestrielles ou annuelles. La fréquence de ces rencontres collectives doit être étudiée avec attention car cela impacte l'intérêt, l'adhésion au réseau et le taux de participation des structures.

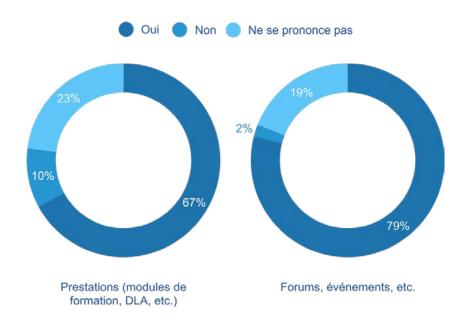




La mutualisation de moyens immatériels convainc la majorité des structures, seules 2% ne le souhaitent pas.

57% des structures sont favorables à la mutualisation de moyens humains. Des expérimentations en ce sens semblent possibles dans la constitution du réseau.

Enfin, si près de la moitié des structures est prête à mutualiser des moyens matériels, ce type de mutualisation apparaît moins plébiscité en raison de l'encore faible interconnaissance des structures et de la fragilité du secteur. Notons tout de même que presque la moitié des structures est prête à l'envisager.



### Attentes des structures en termes de co-construction

90% des structures pensent que la co-construction pourra être favorisée par la constitution d'un réseau national.

La plupart des structures souhaitent co-construire des évènements sans doute pour alimenter ou conforter les pratiques professionnelles. L'accueil est également positif de la part des structures concernant la co-construction de prestations.

# Préconisations et Conclusion générale

# Définition et réflexion sur la notion de Réseau

Il est nécessaire de donner au préalable une définition du réseau. Etymologiquement, réseau a pour origine retis qui signifie filet. Il s'agit donc d'un maillage qui dans son approche plus dynamique suppose aussi des connexions et des échanges.

Le réseau, dans une perspective systémique, est à la fois une organisation et une circulation interne et externe. En ce sens, il vaut plus que son support, il vaut aussi et surtout par ce qui y circule, par sa capacité à évoluer et à développer des connexions nouvelles avec d'autres réseaux. Il franchit le mur de la structure pour englober une vision d'ensemble de l'environnement et prévoir les connexions nécessaires ou possibles avec des partenaires culturels, éducatifs, administratifs, économiques, politiques ou associatifs.

« Le réseau devient le mode d'action privilégié de l'ère de l'intelligence et de la complexité » Hervé Sérieyx

Tout au long de cette étude, nous avons vérifié la pertinence et l'efficience des structures ressources. Nous avons constaté que ces structures sont plutôt de petites tailles, travaillant en équipes réduites auprès de publics très souvent précaires.

En terme d'expertises, les compétences mobilisées tant par les artistes que les professionnels de la ressource sont extrêmement larges et exigeantes.

Nous avons observé la diversité de ces structures (budgets, fonctions ressources, modalités de fonctionnement, etc.) et la considérons comme une source de richesse pour le Réseau.

Le Réseau Ressource est une véritable opportunité à la fois pour les artistes des arts visuels, premiers bénéficiaires des structures mais aussi pour les équipes professionnelles qui les accompagnent. Dans cette conclusion, nous avons souhaité partager un regard sur les réseaux culturels afin de les mettre en perspective avec le Réseau Ressource.

# Les réseaux culturels et territoires d'action

Partie intégrante des paysages culturels les réseaux forment aujourd'hui un maillon essentiel de la politique culturelle européenne. Poursuivant des vocations et des enjeux multiples et variés – de l'entraide à l'information en passant par la réflexion ou la coopération –, les réseaux sont tous des noeuds de communication, d'échanges, des lieux de réflexion. Union stratégique, le réseau est avant tout dévoué à un projet commun porté par ses membres.

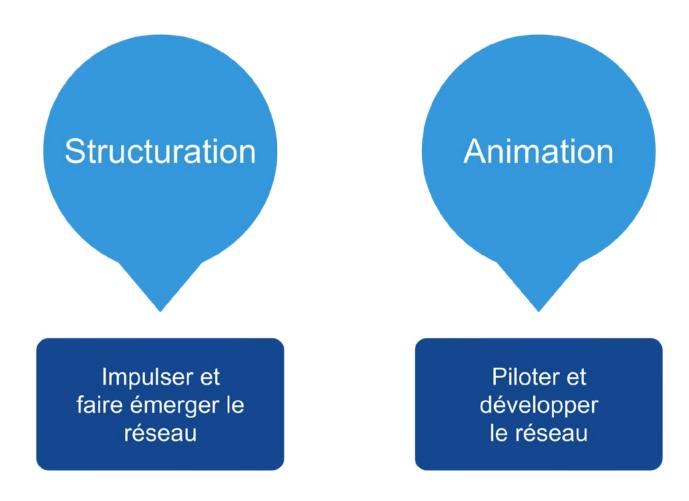
Le réseau est intéressant par son aspect asymétrique, par la multiplicité des acteurs, des personnes ressources. Ainsi, le réseau culturel, par la diversité de ses opérateurs, qui ne travaillent pas habituellement au quotidien ensemble mais sont rassemblés autour de ce projet commun, permet et cette richesse et cette souplesse.

Certains réseaux naissent quand d'autres meurent ou se transforment selon les opportunités, c'est une fragilité mais aussi une force qui les préserve de la sclérose. Les réseaux sont nombreux, aussi peu modélisables que reproductibles car ils appartiennent à des temps, à des contextes, des histoires différentes. Il n'en reste pas moins que les réseaux sont à la culture ce que les poumons sont au corps humain, des organes vitaux de respiration et de renouvellement de l'air qui offrent d'infinies possibilités d'actions.

Le réseau permet de développer des stratégies partenariales, de mieux prendre en compte les publics, les territoires, les nouveaux enjeux à condition qu'on tienne compte de l'importance du rôle de pilotage et d'impulsion.

# Préconisations et recommandations

Dans un premier temps, nous envisageons les recommandations et préconisations en deux axes comprenant :



#### La structuration du Réseau Ressource

Lors de cette phase, nous recommandons de confier les missions afférentes à cette structuration à une personne dédiée (salarié ou consultant). Cette personne peut jouer le rôle de « tiers de confiance » pour les structures. C'est une posture d'accompagnement à l'émergence du réseau.

Il est essentiel lors de cette étape de prendre le temps de s'accorder sur la définition des objectifs en s'assurant à la fois d'une vision partagée mais aussi de définitions communes. Les « bases » doivent être partagées et comprises par tous. Ces temps de « mises en cohérence » peuvent parfois sembler longs au démarrage mais cela permet une meilleure prise en compte des singularités de chacun. Ces particularités peuvent participer à la construction de l'identité du réseau.

Le fait de formaliser des temps dédiés à la structuration va permettre aux acteurs du Réseau de définir les règles concernant la transmission et le partage de connaissances et de compétences. C'est aussi l'occasion d'identifier et valoriser les interconnexions (acteurs, publics, disciplines, temps, économies, lieux) avant de mettre en œuvre des actions.

#### L'animation de Réseau

L'animation est essentielle et nécessite une organisation à même de favoriser la participation et la coopération. Cela demande qu'on y consacre du temps, de mobiliser et d'adapter des outils répondant aux professionnels et aux structures. Là aussi, nous ne pouvons que conseiller de confier ses missions à un professionnel. Il est très souvent difficile de demander aux professionnels déjà très mobilisés sur leurs structures d'avoir le recul suffisant pour mener à bien ces missions comme d'avoir une vision générale des actions à mettre en œuvre pour faire exister le Réseau.

L'animation dépend des objectifs et choix stratégiques du Réseau. Il convient pour l'animateur de garder une vigilance aux renforcements mutuels des différentes dimensions (artistiques, culturelles, sociales, économiques voire écologiques).

Il vérifie l'adéquation entre le(s) projet(s) écrit(s) (tel qu'il est conçu) et le(s) projet(s) mis en œuvre. Ainsi, l'animateur peut identifier les contradictions et mettre en place les outils nécessaires aux structures pour les dépasser ou réajuster le projet.

Afin de répondre au mieux aux besoins identifiés précédemment, il nous semble à présent intéressant d'évoquer quelques pistes de réflexion liant la notion de mise en réseau avec les attentes des structures en termes de coopération. Pour cela, nous reprenons les axes suivants :



### Le développement de l'interconnaissance permet :

- D'échanger des informations (pratiques professionnelles, contenus, etc.)
- De confronter des situations et des idées
- De se développer professionnellement
- De rompre l'isolement professionnel
- De découvrir et connaître de nouveaux projets, de nouvelles organisations
- D'avoir du recul et un point de vue plus objectif sur sa propre organisation
- De créer un espace de formation continue

### Le fait d'encourager les diverses formes de mutualisation permet :

- D'accompagner différemment le développement de carrière des artistes
- De développer l'efficacité et l'efficience des fonctions ressources
- De rencontrer des partenaires potentiels à la réalisation de nouveaux projets
- D'expérimenter de nouvelles modalités d'actions d'accompagnements et de conseils
- De chercher de nouvelles modalités de financements
- De mettre en place une information continue sur la ressource dans les arts visuels
- D'apporter des réponses aux interrogations multiples dans l'exercice du métier
- De communiquer différemment sur les offres de formation (catalogues, etc.)
- De mettre en place des passerelles avec d'autres réseaux ou institutions culturelles

### Enfin, la co-construction permet :

- De créer de modules de formation spécifiques
- De développer les critères et indicateurs d'évaluation (harmonisation ou création)
- De développer des formes de solidarités professionnelles
- De faire intervenir au sein du réseau des personnes ressources qualifiées (chercheurs, spécialistes, etc.)
- De devenir un espace de représentation nationale auprès des institutions politiques (représentation politique auprès des instances)
- D'innover et faire émerger de nouvelles dynamiques
- De réaliser des productions communes

En conclusion, le Réseau permet de développer des relations privilégiées entre ses structures-membres. Celles-ci viennent renforcer efficacement l'action de chacun mais aussi développer une action collective pérenne. Le Réseau Ressource devient alors un espace d'échanges dans lequel on met en place des actions, des outils d'analyse, de réflexion qui permettent de répondre aux préoccupations actuelles mais aussi d'anticiper le développement et les besoins futurs.

Dans tous les cas, il convient pour chacun et à chaque étape de penser le réseau comme un modèle de coopération par, pour et avec les artistes et les professionnels de la ressource.

Les potentialités d'un tel Réseau sont évidentes mais les conditions liées de sa structuration et de son animation doivent en être les garanties.

# Bibliographie

# **Bibliographie**

- Arts Visuels : Préfiguration d'un service régional de ressources PACA (2011) (AMAC)
- Cahier 3 de la FRAAP 2008
- Cahier 4 de la FRAAP 2010
- Document cadre « La ressource au service des musiques actuelles »

(G. Castagnac, J.-N. Bigotti, D. Talledec, A. Tinseau et F. Zimmermann, Réseau ressource, 2006) Renvois définition : fonction ressource et Ressource documentaire et d'information

Renvois definition : fonction ressource et Ressource documentaire et d'information

- L'information professionnelle dans le champ des arts plastiques »

Rapport final 2012 – auteur : Sylvie Cabral / OUROUK

- Observation Participative et partagée des arts visuels en pays de la Loire 2013
- Rapport d'information de l'Assemblée nationale sur les conditions d'emploi sur les métiers artistiques Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 avril 2013 http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i0941.asp#P5631\_657458
- Rapport du Gouvernement au Parlement sur la situation des arts visuels en application de l'article 45 de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine
- Rapport du Sénat sur les conséquences de la réduction contrat aidé, dernière mise à jour 28 février 2018. https://www.senat.fr/espace\_presse/actualites/201802/reduction\_des\_contrats\_aides.html
- Rapport « Sources et ressources pour le spectacle vivant » (E. Wallon, Ministère de la culture et de la communication, 2006)

  Renvois définition : Conseil
- Répertoire National des Certifications Professionnelles du Chargé d'accompagnement Renvois définition : Accompagnement
- Répertoire National des Certifications Professionnelles du Formateur professionnel d'adultes Renvois définition : Formation
- « Sources et ressources pour le spectacle vivant »
  Rapport au Ministre de la Culture et de la Communication. Emmanuel Wallon. Paris, février 2006

Réalisation BBB centre d'art – Toulouse Responsable du projet : Agnès Bonnet, Directrice administrative

Coordination de l'enquête et élaboration du questionnaire : Pauline Grasset, Chargée d'accompagnement

Co-élaboration du questionnaire, récolte et traitement des données, cartographie : Mathieu Aristégui, Chargé de mission

Appui technique : Stefania Meazza, Chargée de formation

Visuels de la cartographie, communication : Audrey Lucazeau, Assistante de la Plateforme Ressource

Rédaction, conception et mise en page La Fabrique Coopérative – Maïwenn Aubry et Grégory Coston

Remerciements aux structures qui ont contribué à cette enquête

Informations pratiques
BBB centre d'art
96, rue Michel Ange 31200 Toulouse
+33 (0)5 61 13 37 14
contact@lebbb.org
www.lebbb.org