



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
SPECTACLE
VIVANT

LE DÉVELOPPEMENT LOCAL EN AUVERGNE- RHÔNE-ALPES, DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS FOCUS CULTURE



2019


PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

La Région 
Auvergne-Rhône-Alpes

INTRODUCTION

Cap Rural mène depuis 20 ans une enquête sur les métiers et emplois du développement rural. Celle-ci a été renouvelée au printemps 2019, en partenariat avec le Laboratoire d'Etudes Rurales (Université de Lyon), en l'élargissant à toute la nouvelle région. 2194 individus ont été interrogés par questionnaire électronique (agents de développement, et directeurs-trices de service ou de structures de développement rural). 20 % ont répondu, soit 313 personnes. Au final, 288 enquêtes ont été conservées. Les répondants sont représentatifs de la base de données de Cap Rural avec toutefois une surreprésentation des agents de collectivités.

Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant s'est associée à cette enquête en proposant quelques questions sur la culture et en relayant l'enquête auprès de ses contacts concernés par l'enquête. Ce document reprend les principaux résultats généraux et culturels.

→ Voir l'étude complète de Cap Rural

DONNÉES GÉNÉRALES SUR LES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT RURAL

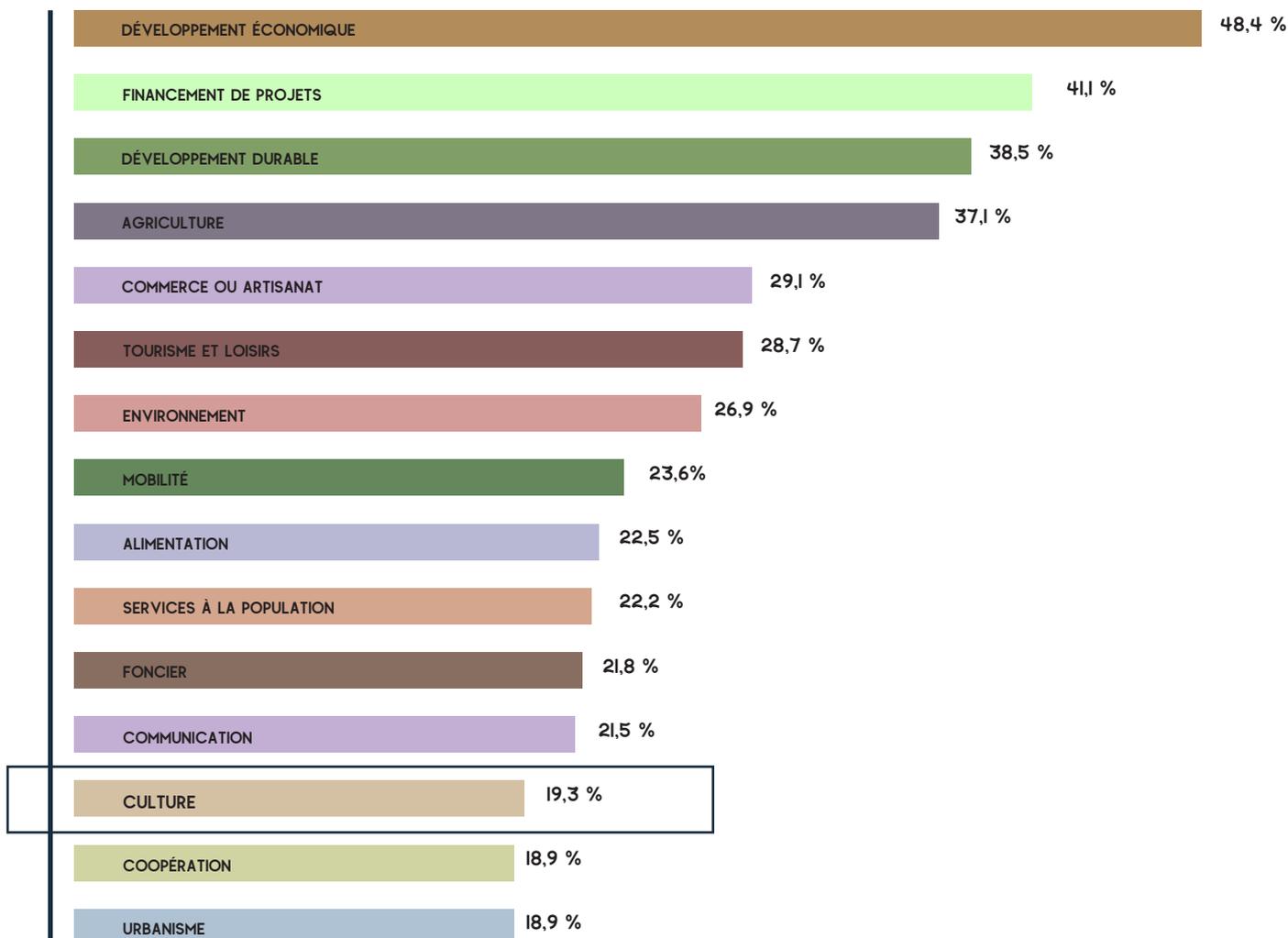
La base de données de Cap Rural recense 1 524 agents de développement œuvrant pour 538 structures employeuses.

58 % travaillent dans une collectivité territoriale, un EPCI ou pour l'État. 19 % sont dans une structure auvergnate, 81 % dans une structure rhônalpine. Les trois départements les plus pourvoyeurs d'agents de développement sont l'Isère (241), l'Ardèche (213) et la Drôme (186), suivis du Puy-de-Dôme (146) et du Rhône (139). L'Allier (40) et le Cantal (37) ferment la marche.

Les agents assurent des missions transversales au cœur du développement local, avec des domaines d'intervention élargis à des thématiques plus pointues. Par rapport aux enquêtes précédentes, de nouveaux domaines sont apparus comme la mobilité, l'alimentation ou la coopération. **19 % interviennent dans la culture, 15 % dans le patrimoine.** En moyenne, ils traitent 6 thématiques.

DOMAINES D'INTERVENTION EN 2019

(275 répondants – choix multiple)



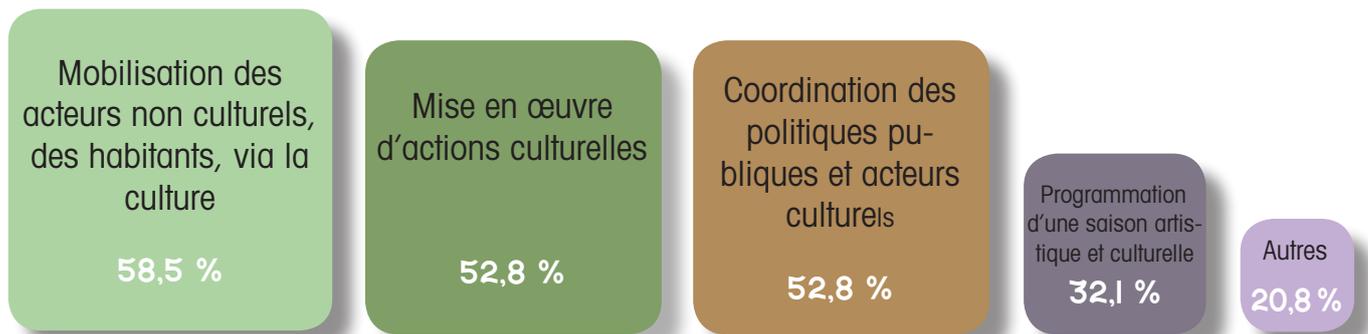
13 autres thématiques complètent ce tableau (énergie-climat, ESS, numérique, forêt, patrimoine...).

Le travail administratif a pris de l'ampleur ; il est lié à l'évolution récente des intercommunalités (loi NOTRe...), des procédures et des financements. Les dispositifs thématiques ou liés à des investissements se sont multipliés.

Plus de 80 % des agents assument des missions d'aide à la décision, d'animation territoriale, d'accompagnement des porteurs de projets, de conception ou de conduite directe de projets.

MODALITÉS D'INTERVENTION DANS LE CADRE DE LA MISSION CULTURE

(53 répondants – choix multiple)



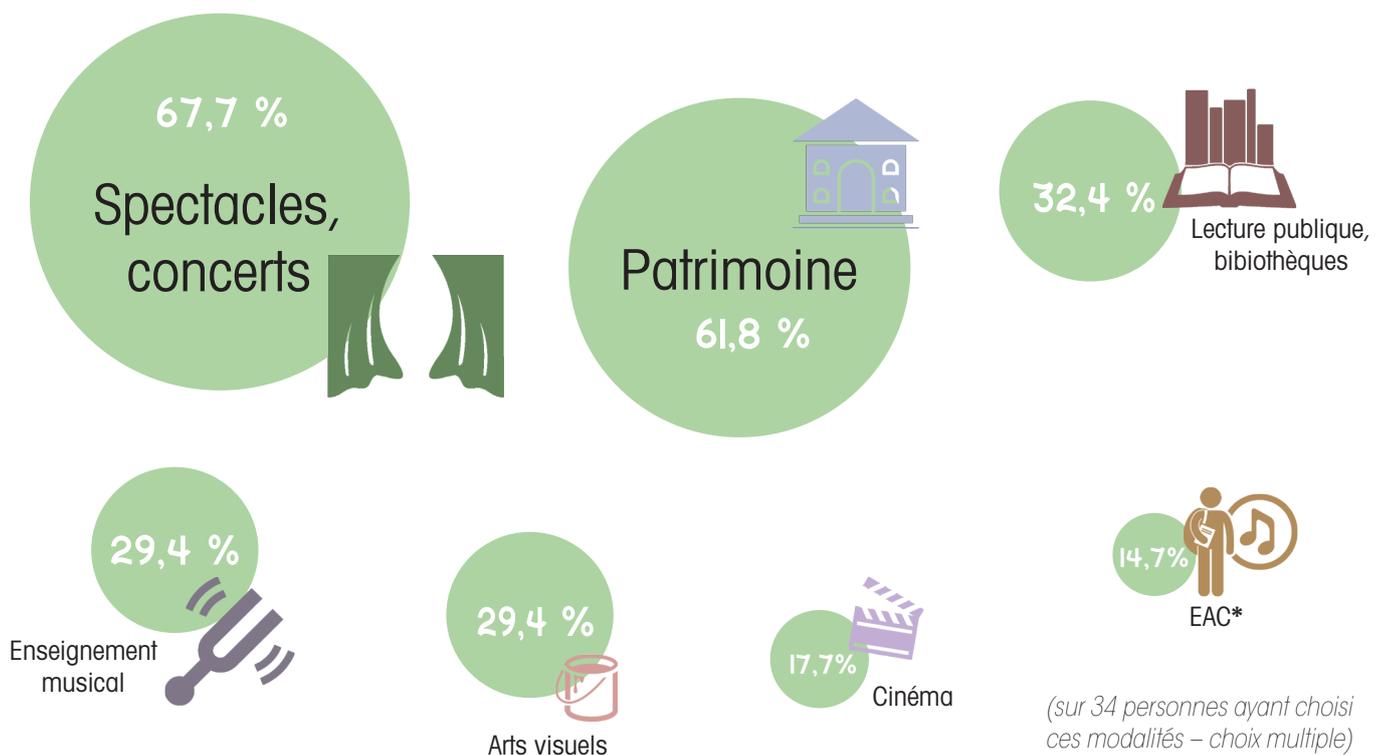
Autres modalités citées : financements (2), sensibilisation au patrimoine (1), programme de développement local (1), appui thématique économie/tourisme/agriculture (1), soutien aux porteurs de projets (1), animation d'une équipe de chargé.es de mission culture (1), divers (4).

Les trois grandes modalités d'action des agents de développement qui traitent de la thématique culture sont :

- la mobilisation des acteurs non culturels et des habitants
- la mise en œuvre directe d'actions culturelles qu'ils portent
- la coordination des acteurs culturels et des politiques publiques

Transparaissent ici des missions d'animation culturelle du territoire, de mise en œuvre d'une politique d'éducation artistique et culturelle (notamment dans le cadre de la signature de CTEAC) auprès de la société civile et des habitants, où la mise en réseau et la transversalité sont au cœur de l'action.

DOMAINES ARTISTIQUES DE COORDINATION DE POLITIQUES PUBLIQUES ET ACTEURS CULTURELS OU DE MISE EN OEUVRE D' ACTIONS CULTURELLES



(sur 34 personnes ayant choisi ces modalités – choix multiple)

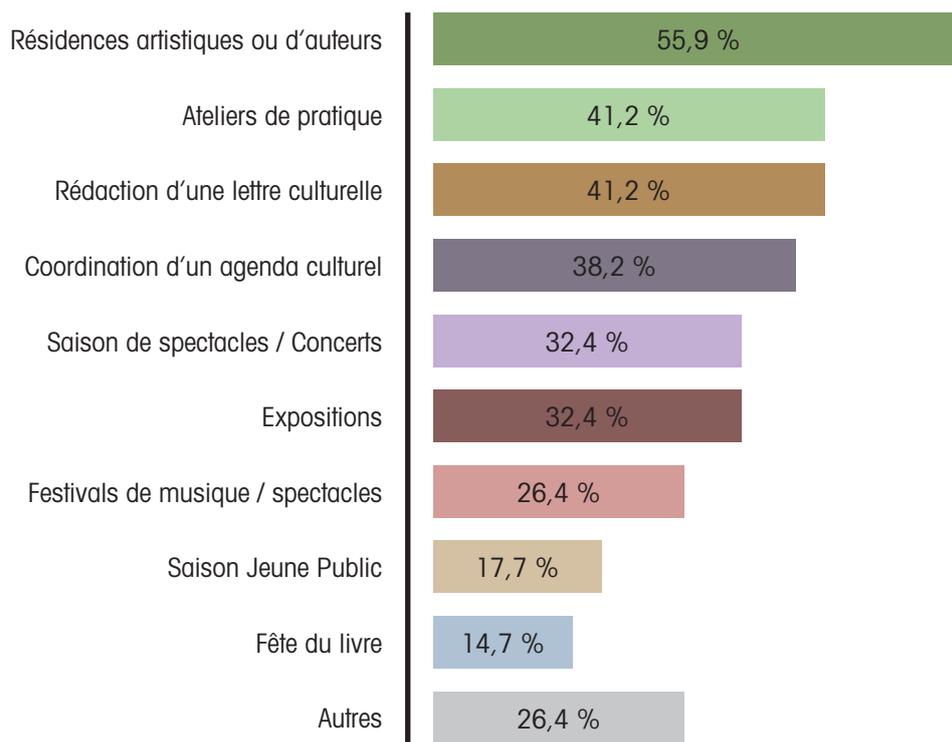
*Éducation artistique et culturelle n'était pas proposée comme domaine artistique.

Les deux grands piliers de l'action culturelle sur le territoire sont le spectacle vivant et le patrimoine, deux secteurs très présents en milieu rural, notamment dans le cadre de la pratique amateur, de saisons culturelles intercommunales de plus en plus fréquentes, mais aussi de résidences artistiques encouragées par les CTEAC.

Viennent ensuite la mise en œuvre de réseaux d'équipements fréquents en milieu rural, bibliothèques ou écoles de musique.

PRINCIPALES ACTIONS MISES EN OEUVRE

(sur 34 personnes culture – choix multiple)



Autres : coordination (2), diffusion à domicile (1), gestion réseau de bibliothèques (1), mise en réseau (1), formation/animation autour du patrimoine (1), sensibilisation (1) outillage culturel (1), divers (1).

Les principales actions mises en œuvre sont de deux ordres :

- **des actions liées à la présence d'artistes ou d'auteurs dans les territoires**, notamment dans le cadre des CTEAC, grâce à des résidences pouvant se décliner aussi en ateliers de pratique, voire en diffusion intégrée à une programmation ;
- **des actions autour de la communication**, avec lettres culturelles et agendas pour faire circuler l'information et valoriser l'animation du territoire.

L'événementiel (festivals et fêtes) complète ce tableau.

PRINCIPAUX SAVOIR-FAIRE CLÉS À DÉVELOPPER DANS LES 5 ANS

(53 répondants culture)

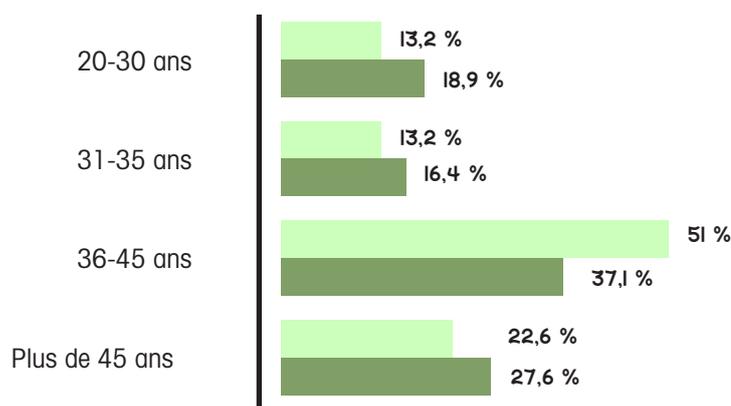


31 autres propositions n'ont été citées qu'une seule fois, parmi lesquelles : design thinking, gestion du stress, travail habitants/élus, expertise technique bâtiment, mise en récit, glocal, tourisme, numérique, conduite du changement, autonomie, outils collaboratifs, fonctionnement de la fonction publique, connaissance des partenaires et réseaux...

Il ressort que la problématique de la transversalité et de l'ingénierie financière sont des compétences centrales pour l'avenir, transversalité dans la structure et sur le territoire qui conduit à rechercher des financements hors culture (tourisme, économie, social...), territorialisés (Leader, FNADT, ANCT...). D'où la nécessité d'être prospectif, de savoir négocier et travailler en réseau et dans la coopération. Ce sont plutôt des savoir-être que des savoir-faire qui sont mis en avant : capacité d'adaptation, réactivité, ouverture, curiosité, écoute, créativité...

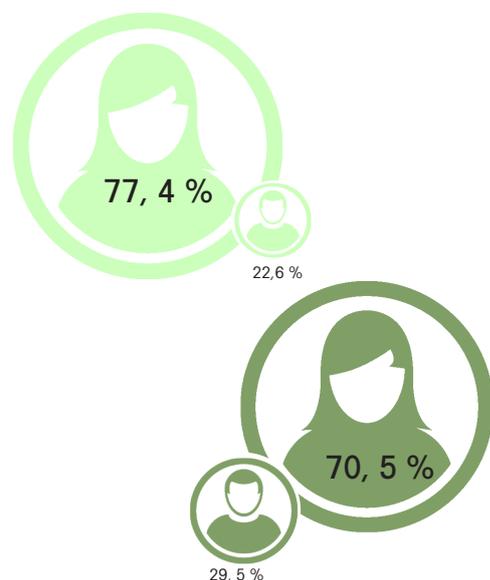
PROFIL DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL EN 2019

Tranches d'âge (%)



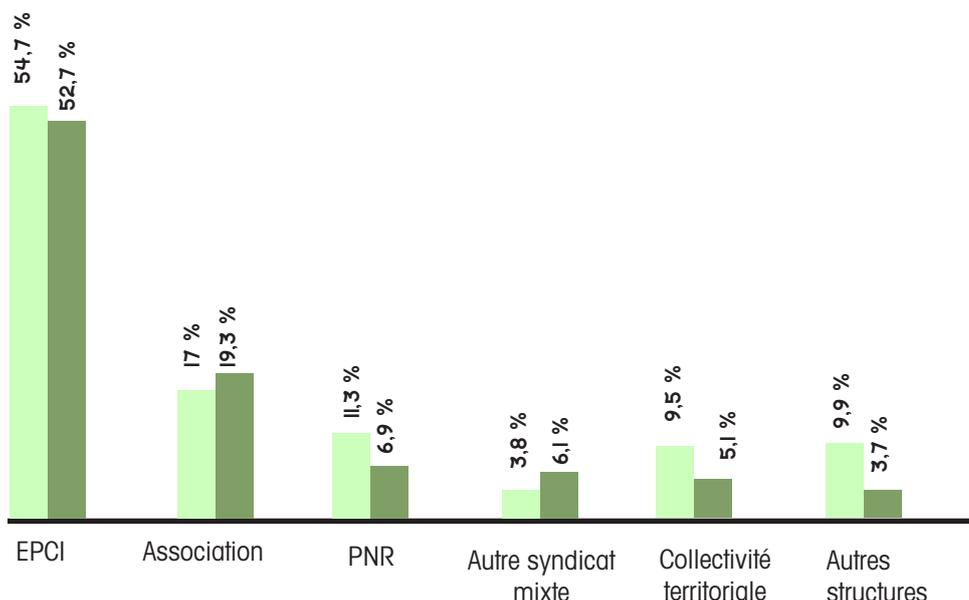
Agents intervenant dans la culture

Agents tous secteurs confondus



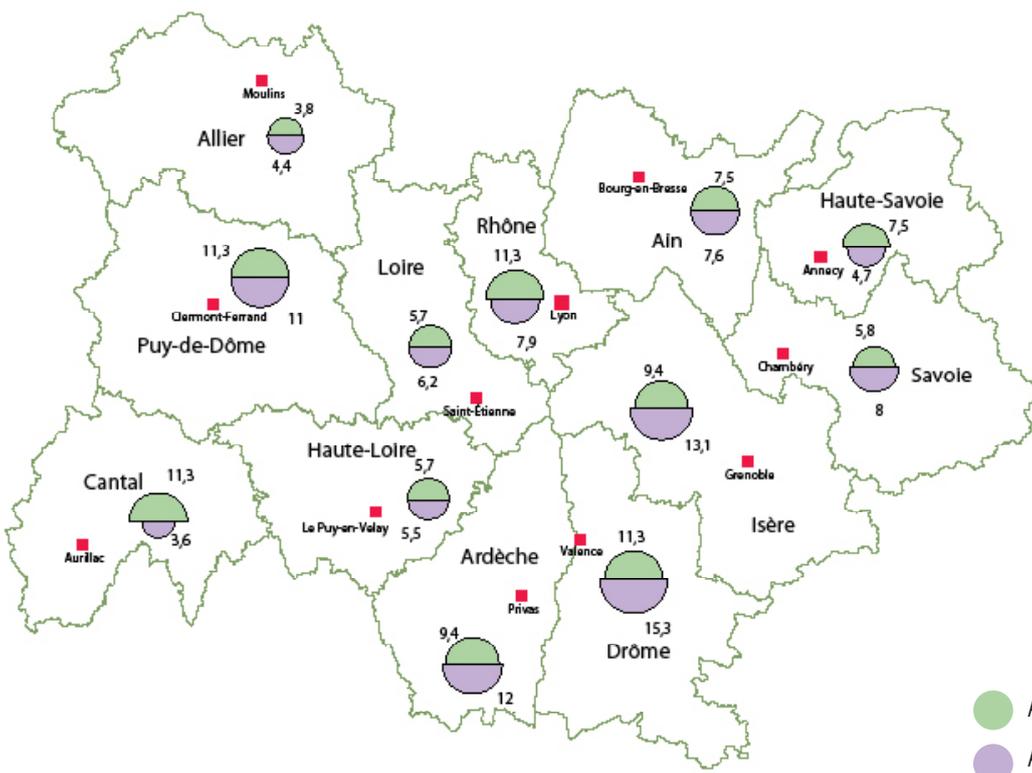
Les agents de développement intervenant dans la culture sont nettement plus âgés que la moyenne : 74 % ont plus de 35 ans. Ce sont aussi plus souvent des femmes (77 %).

Structures employeuses (%)



EPCI, Parcs naturels régionaux et collectivités (en particulier départements) sont des employeurs plus fréquents pour les agents culturels (75 % contre 65 % pour l'ensemble des répondants), même si les associations restent malgré tout à un niveau élevé (17% contre 19%).

IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL EN 2019



En proportion, les agents de développement culturel ont un poids relatif supérieur dans le Cantal, le Rhône et la Haute-Savoie, territoires pourtant encore peu signataires de CTEAC, début 2019.

Cependant, les départements les plus pourvoyeurs en agents de développement tous secteurs confondus restent la Drôme, l'Ardèche, l'Isère et le Puy-de-Dôme.

- Agents intervenant dans la culture (%)
- Agents tous secteurs confondus (%)

AUTRES DONNÉES GÉNÉRALES, TOUS SECTEURS CONFONDUS, ISSUES DE L'ENQUÊTE

- 79 % sont diplômés Bac + 5 (Culture ▶ 79 %), dont 50 % de la filière développement local
- 40% (Culture ▶ 43 %) sont dans le même poste depuis plus de 5 ans
- 76 % (Culture ▶ 74 %) étaient déjà dans le développement local dans leur emploi précédent
- 66 % (Culture ▶ 68 %) voient leur avenir dans le développement local

La polyvalence et les aptitudes relationnelles restent des traits caractéristiques de la profession. De plus en plus d'agents se spécialisent dans un domaine particulier : financement, tourisme, économie...

Leur autonomie est importante et en hausse ces dernière années : 86 % s'organisent dans leur travail, 78 % gèrent leurs horaires, 54 % choisissent leur partenaires, 43 % choisissent leurs actions. En revanche, 45 % ne sont pas autonomes quant aux moyens financiers.

De plus en plus souvent en CDI et dans la fonction publique territoriale, leur charge de travail est importante, puisqu'en moyenne ils font 6 heures supplémentaires par semaine, pour les deux tiers d'entre elles compensées.

42 % (Culture ▶ 36 %) gagnent entre 20 000 et 30 000 € bruts annuels, 33 % (Culture ▶ 32 %) entre 30 000 et 40 000 €.

Réalisation de l'étude :

Cap rural, laboratoire d'études rurales
en partenariat avec Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle
Vivant

Directeur de publication : Nicolas Riedel

Rédacteur : Léo Anselme

Mise en page : Marie Coste

Crédits iconographiques : Wilson Joseph (p.); B. Farias (p.1); Sandhi Priyasmoro (p.1); Marco Galtarossa (p.); Ben Avery (p.); Santiago Arias (p.); Gan Khoon Lay (p.), Dan Hetteix (p.); Christophe T. Howlett (p.); gzz (p.); Thanga Vignesh (p.). Created form Noun Project.



Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant est soutenue financièrement par le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes.



33 cours de la liberté
69003 Lyon

04 26 20 55 55

contact@auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr
www.auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr

SUIVEZ-NOUS SUR    