

**SAISINE RÉGIONALE
SUR LES EMPLOIS CULTURELS
ET ARTISTIQUES EN CENTRE-VAL DE LOIRE**



SOMMAIRE

PRÉFACE	3
DÉLIBÉRATION.....	5
INTRODUCTION	7
PARTIE 1 – ENJEUX DE LA DÉMARCHE	11
1. La genèse du travail	11
2. Méthodologie	13
2.1 Nature de la convention	13
2.2 Métiers culture	14
2.3 Périmètre de la réflexion	15
2.4 Rupture de base	17
2.5 Entretiens.....	17
PARTIE 2 – LE CONTEXTE NATIONAL EN 2026.....	19
1. une compétence partagée	19
1.1 La compétence culturelle partagée et son financement : enjeux et perspectives	19
1.2 Un financement des arts et de la culture majoritairement territorial ...	20
1.3 Vers une nouvelle étape de la décentralisation ?	21
2. Les Établissements et entreprises culturelles	22
2.1 Établissements et entreprises culturelles : gestion intéressée ou gestion désintéressée (subventionnée)	22
2.2 Les établissements à gestion intéressée : une logique de marché et d'autonomie financière	22
2.3 Les établissements à gestion désintéressée : une logique de service public et de subvention.....	23
2.4 Les services culturels de droit public	25
2.5 Complémentarité et enjeux des modèles	26
3. L'activité artistique et culturelle : son poids économique et social	28
4. Le financement public/privé.....	33
PARTIE 3 – LE CONTEXTE RÉGIONAL	39
1. Le poids de la région Centre-Val de Loire dans le panorama national.	39
2. La situation sectorielle (fiches à partir de l'étude INSEE et des observatoires sectoriels) :	43

2.1	Audiovisuel/multimédia	43
2.2	Édition écrite.....	51
2.3	Enseignement artistique et culturel	60
2.4	Arts visuels	67
2.5	Spectacle vivant	74
2.6	Patrimoine	82
2.7	Autres secteurs (publicité, architecture, etc...)	90
PARTIE 4 - LA PAROLE DES ACTEURS ET ACTRICES CULTURELS RÉGIONAUX.		103
1.	Un secteur culturel en quête d’une structuration polymorphe (respectueuse de la diversité) et efficiente	104
2.	La culture face à de nombreuses crises et transitions.....	110
2.1	La crise sanitaire de 2020	110
2.2	L’urgence environnementale.....	111
2.3	Le choc énergétique	111
2.4	La lutte contre les discriminations : égalité, VHSS, inclusion, et conditionnalité des financements.....	112
2.5	La prise en compte des risques psychosociaux.....	114
3.	Les enjeux liés à l’activité professionnelle	115
3.1	L’emploi	115
3.2	La formation	118
3.3	L’intermittence	119
3.4	Auto-entrepreneuriat, artistes-auteurs/autrices	120
3.5	Le dispositif CAP’Asso en région Centre-Val de Loire.	121
PARTIE 5 – LES PERSPECTIVES.....		123
1.	Un nouveau cadre budgétaire national et local de tous les dangers	123
2.	Les pistes de rebond et/ou de sécurisation.....	126
PARTIE 6 – LES PRECONISATIONS		132
ANNEXES		137
INTERVENTIONS DES GROUPES.....		138

PRÉFACE



Vivre ensemble et faire Région par la culture : le pari du Centre-Val de Loire

Il y a plus de 80 ans, réfléchissant, en plein chaos après la débâcle et l'effondrement de la République, sur ce qui pourrait fonder une région, le journaliste et écrivain Roger Secrétain répondait sans hésitation : la culture.

Autre résistant, dès la guerre d'Espagne, cette répétition générale du combat de toujours entre démocraties et totalitarismes, André Malraux a initié à Bourges sous la République gaullienne sa politique de création en province des Maisons de la Culture, réactivation de l'ambition de démocratisation de l'accès aux savoirs, aux arts et pratiques culturelles portée par la « Belle équipe » de l'Orléanais Jean Zay en 1936, il y a 90 ans.

Cette année 2026 s'annonce très riche pour faire renaître - tant la Renaissance est, ici, depuis 500 ans, notre marque de fabrique - toutes les cultures en Centre-Val de Loire : « Nouvelles Renaissances » avec le Centre Pompidou, sur tout le territoire régional, 50 ans des disparitions de Max Ernst et de Calder (et de Malraux), 150 ans de la disparition de la grande « Dame de Nohant », formidable écrivaine et femme politique en un temps où le « suffrage universel » oubliait encore la moitié de l'Humanité.

Le CESER Centre-Val de Loire a, de longue date, accordé à la Culture une attention privilégiée, sous des angles diversifiés : accès des publics, et en particulier des jeunes, soutien déterminé et précoce de toutes les organisations mandataires à la candidature couronnée de succès de Bourges capitale européenne de la Culture 2028, et tout récemment, saisine citoyenne sur le Pass culture et étude sur les métiers de la Culture.

Au moment où, une nouvelle fois, le rôle des CESER dans la vitalité de la participation de la société civile à la démocratie régionale est remis en cause, au risque d'aggraver les fractures sociales et territoriales, la meilleure réponse ne consiste-elle pas à relever le défi de l'approfondissement de l'écoute, du dialogue, de la compréhension de l'autre en accélérant sur l'appui aux initiatives culturelles et artistiques locales soutenues par la collectivité régionale ?

Deux marqueurs de cette volonté collective : le bureau du CESER Centre-Val de Loire se transportera exceptionnellement le 6 juillet à Châteauroux afin de rendre hommage à George Sand et d'appeler toutes ses organisations à appuyer l'entrée de cette grande femme au Panthéon ... « des grands hommes ».

En parallèle, dans le cadre de la préparation du projet de loi Gatel de décentralisation, je plaiderai pour la pérennisation des Ceser, éventuellement augmentés d'une compétence culturelle, à l'instar de nos homologues corse et ultramarins.

Vous avez dit culture ?

Traduisez Berry, Beauce, Drouais, Gâtinais, Orléanais, Perche, Sologne, Touraine, Sand, Proust, Genevoix, Ronsard, Balzac... La région ? Une maison pour la culture. Pour toutes et tous.

Pierre ALLORANT, Président du CESER Centre-Val de Loire

DÉLIBÉRATION

Le conseil économique, social et environnemental régional, sous la présidence de Pierre ALLORANT,

Vu les articles L4131-2 et L.4131-3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux organes de direction des régions et au rôle du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4134-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à la composition et au fonctionnement du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4241-1 et L.4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles R.4134-9 et L. 4132-18 alinéas 2 et 3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux modalités de saisine du conseil économique, social et environnemental régional et à l'information du conseil régional des projets sur lesquels le CESER est obligatoirement et préalablement consulté,

Vu le décret n° 2017-1193 du 26 juillet 2017 relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Vu l'avis du Bureau en date du 23 mars 2026,

Vu l'avis des 4 commissions en date du 24 et 25 mars 2026,

Vu l'avis du Bureau en date du 30 mars 2026,

Vu la désignation de Madame Joëlle NEVEU, secrétaire de séance,

Monsieur Frédéric MAURIN, rapporteur entendu,

DÉLIBÈRE

Rapport adopté à l'unanimité

Vote :

Pour : 87

Contre : 0

Abstentions : 5 (Philippe BOILLE, Camille COLLOCH, Nathalie GRENON, Abdel-Illah HAMDouch et Vincent LE ROY)

Le Président du CESER Centre-Val de Loire

Pierre ALLORANT



INTRODUCTION



Frédéric MAURIN

Rapporteur
4^{ème} collègue

Le secteur culturel français occupe une place singulière dans le panorama de la vie démocratique, sociale et économique du pays. Il s'est historiquement construit à la croisée de plusieurs héritages.

Tout d'abord celui d'une ambition républicaine de diffusion du savoir, de formation du citoyen et d'accès aux œuvres considérées comme constitutives d'un patrimoine commun.

Ensuite, d'une intervention publique forte, notamment marquée par la création d'institutions, de politiques de soutien à la création, d'outils de protection du patrimoine et de mécanismes de démocratisation de l'accès à l'art et à la culture.

Cette construction s'est progressivement enrichie par une prise en compte plus large de la diversité des expressions culturelles et des pratiques artistiques, des droits des personnes à participer à la vie culturelle, et du rôle des territoires dans la définition des politiques culturelles.

Le secteur culturel constitue donc un champ structurant de l'action publique, à travers lequel se jouent des enjeux qui touchent tout autant à l'accès aux œuvres et aux pratiques qu'à la reconnaissance des identités, à la participation à la vie collective, à l'exercice effectif des libertés et à la capacité des individus et des groupes à prendre part à la définition de ce qui fait société.

Le paysage culturel français repose aujourd'hui sur une architecture complexe, associant aussi bien l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, les institutions culturelles, les artistes, les associations, les acteurs de l'éducation populaire, les industries culturelles et créatives ainsi qu'une multiplicité d'initiatives citoyennes.

Cette pluralité d'acteurs reflète la richesse du secteur, mais aussi son caractère transversal à de nombreuses politiques publiques : l'éducation,

la jeunesse, l'aménagement du territoire, le développement économique, la cohésion sociale, la lutte contre les inégalités, la santé, le tourisme, l'attractivité et la transition écologique.

Les champs culturels sont donc variés : spectacle vivant, arts visuels, patrimoine, musées, archives, livre et lecture, cinéma et audiovisuel, médias, pratiques amateurs, cultures scientifiques, techniques et industrielles, cultures populaires, émergentes et numériques.

Loin de se réduire aux seules institutions les plus visibles, la culture se déploie aussi dans les bibliothèques, les salles des fêtes, les écoles, les espaces publics, les tiers-lieux, les maisons de quartier, les festivals, les associations locales, les pratiques intergénérationnelles et les réseaux informels.

Cette réalité invite à penser le secteur culturel non seulement comme un appareil institutionnel, mais surtout comme un écosystème vivant, constitués de relations, de circulations, de coopérations et d'initiatives ancrées dans les territoires. Dans cette perspective, la culture remplit avant tout une fonction d'émancipation.

Les individus ne sont plus seulement destinataires d'une offre culturelle, mais sont aussi porteurs de références, de pratiques, d'histoires, de mémoires, de langues... La culture participe alors du processus de reconnaissance, par lequel les personnes et les groupes peuvent voir leurs expériences prises en considération et mises en dialogue avec d'autres. L'enjeu n'est plus seulement de garantir l'accès à des équipements ou à des contenus, mais bien de reconnaître les personnes comme des actrices et des acteurs culturels à part entière. Cette approche conduit à interroger les conditions réelles de participation, d'expression, de coopération et de co-construction des politiques publiques, et pose plus globalement la question des droits culturels.

Le secteur culturel présente également un poids économique plus que significatif, générateur de valeur, d'emplois, d'innovation et d'attractivité. Il mobilise de nombreuses et nombreux professionnelles et professionnels aux statuts variés, et alimente quantité de secteurs d'activité plus ou

moins connexes. Ses effets peuvent être directs, indirects et/ou induits sur les territoires. Il contribue ainsi à soutenir l'économie présenteielle, l'activité touristique, la revitalisation des centres-villes et des bourgs, l'image des territoires et leur capacité à attirer habitants, visiteurs, étudiants, créateurs et entreprises.

Mais le secteur culturel est aussi empreint de fragilités structurelles : précarité de nombreux emplois, dépendance aux financements publics, concentration de certaines ressources, vulnérabilité des petites structures, inégalités territoriales d'accès à l'offre et aux moyens de production, tensions entre impératifs de rentabilité et missions d'intérêt général....

Ces fragilités rappellent que la culture ne constitue pas un secteur économique comme les autres et justifie à ce titre des formes spécifiques de régulation, de soutien public et de coopération entre acteurs.

Son rôle social est tout aussi déterminant. La culture favorise le lien social, et le sentiment d'appartenance à un territoire. Elle peut, à ce titre, contribuer à lutter contre l'isolement, à retisser des solidarités, à ouvrir des espaces de parole et d'écoute, à accompagner les parcours de vie et à faire dialoguer des générations, des groupes sociaux et des univers de référence différents, le tout en partageant des émotions. Dans des contextes marqués par les fractures sociales, territoriales ou symboliques, elle offre des lieux où se recompose le bien commun. Les projets culturels, lorsqu'ils sont construits avec les habitants, peuvent devenir de puissants leviers d'inclusion, de reconnaissance, d'éducation au sensible et de mobilisation collective.

Les implications sociétales de la culture sont, à cet égard, majeures. Le secteur culturel participe à la définition des valeurs que la société choisit de promouvoir : liberté d'expression, pluralisme, égalité de dignité, reconnaissance de la diversité, transmission, mémoire, débat public, esprit critique. Il constitue un terrain central où se négocient les représentations, les récits collectifs, les imaginaires du vivre-ensemble.

À ce titre, la culture est inséparable d'une réflexion sur la démocratie. Elle ne se limite pas à embellir le social ou à occuper les temps libres mais

contribue à la capacité d'une société à se penser elle-même, à faire place à la contradiction, à accueillir la diversité des expériences humaines et à construire un projet commun.

Dans une période marquée par les transitions, qu'elles soient écologiques, numériques, économiques ou sociales, ainsi que les risques de fragmentation, la culture apparaît plus que jamais comme un garde-fou pour maintenir les conditions d'un dialogue démocratique vivant.

Pour un territoire comme le Centre-Val de Loire, ces enjeux prennent une résonance particulière. Région de patrimoine, de création, de paysages, d'équilibres entre espaces urbains, périurbains et ruraux, elle est confrontée à des questions d'accessibilité, de maillage, de coopération entre acteurs, de reconnaissance des initiatives locales et de participation des habitants à la vie culturelle.



PARTIE 1 – ENJEUX DE LA DÉMARCHE

1. LA GENESE DU TRAVAIL

En 2015, dans le prolongement d'une étude nationale sur l'apport de la culture à l'économie réalisée par l'IGAC-IGF (2013), le CESER Centre-Val de Loire a décidé de s'emparer de cette problématique pour le territoire régional. Afin de disposer d'une base solide, un partenariat a été établi avec l'INSEE, le Conseil régional et Culture O Centre, et a abouti à l'étude *Insee Analyses n°22* (mars 2016), qui a servi de socle aux travaux réalisés par la suite. Le choix avait alors été fait de retenir un champ compatible avec les statistiques existantes, en restant proche de la nomenclature utilisée par l'IGAC/IGF, puis en distinguant un "cœur" des activités culturelles et un "halo" plus large intégrant certaines spécificités régionales.

Sur le plan méthodologique, l'étude reposait sur deux approches complémentaires :

- Une approche par secteurs d'activité (codes NAF) ;
- Une approche par professions culturelles (PCS).

Ces nomenclatures sont celles recommandées par le DEPS (Département des Études, de la Prospective et des Statistiques) du ministère de la Culture.

Le CESER a complété ces données par des entretiens de terrain, avec les acteurs institutionnels et privés, dans les six départements de la région, afin d'éviter une vision trop centrée sur Orléans et Tours.

Ces entretiens ont notamment servi à illustrer les réalités locales et à alimenter des fiches par secteur culturel.

Le CESER a par ailleurs réalisé une estimation des effets indirects de l'activité culturelle sur les secteurs connexes, tourisme, restauration, BTP, transports, l'artisanat. Ne disposant pas de données chiffrées suffisantes, le travail a reposé sur les enquêtes disponibles, lorsqu'elles existaient et/ou des témoignages.

Le cœur du message politique est le suivant : la culture est un atout stratégique, mais elle reste vulnérable. Comme il s'agit d'une compétence partagée entre l'État et les collectivités, le risque est un désengagement croisé et l'abandon de projets. Le CESER recommandait donc une gouvernance plus structurée, avec la création d'une instance régionale d'orientation et d'observation de la culture, chargée de suivre les données, les budgets, la fréquentation et l'équilibre territorial de l'offre culturelle pour éviter les "zones blanches culturelles".

Parmi les principales propositions, il était préconisé d'améliorer la production de statistiques régionales sur la culture, de soutenir la structuration économique des acteurs culturels, de développer la formation aux métiers de la culture et du patrimoine, d'encourager le mécénat, de renforcer les liens entre culture et numérique, de favoriser l'écoconception et la mutualisation des matériels, et surtout faire de la culture un axe majeur de l'attractivité du Centre-Val de Loire, par exemple via un événement culturel marquant à rayonnement national ou international.

Depuis le secteur culturel a été percuté de plein fouet par la crise sanitaire à laquelle sont venus s'ajouter d'autres facteurs de fragilisation, tels que les conflits internationaux, l'intensification des phénomènes climatiques, l'inflation ou encore la forte hausse des coûts de l'énergie.

Dans ce cadre, le Président du Conseil régional a saisi le CESER Centre-Val de Loire par courrier du 21 novembre 2023 afin de lancer une nouvelle étude portant sur les années de référence 2016, 2019 et 2022, l'objectif étant de conforter la mise en œuvre politique de sa nouvelle feuille de route « Culture(s) en partage », adoptée en juin 2022. À cette fin il était demandé de :

- Coordonner la démarche avec les différents partenaires financeurs de l'étude,
- Suivre la production de l'étude en lien avec l'ensemble de ses partenaires,
- Assurer la valorisation de l'étude auprès des partenaires et des acteurs du secteur culturel.

Un travail a ainsi été engagé avec l'Insee, en concertation avec l'association « Métiers culture » et les services du Conseil régional, travail qui a donné lieu à l'élaboration d'une convention tripartite, Conseil régional/CESER/Insee.

En décembre 2024, l'Insee Centre-Val de Loire a publié son dossier n°11 sur l'emploi dans la culture en Centre-Val de Loire « *Plus d'emplois culturels dans le spectacle vivant pour les salariés et dans les arts visuels pour les non-salariés* ».

2. METHODOLOGIE

2.1 NATURE DE LA CONVENTION

La convention établissait pour principaux objectifs de :

- Mesurer le poids économique de la culture dans l'emploi régional, en distinguant l'emploi salarié et l'emploi non salarié, tant en volume qu'en proportion,
- Apprécier la part des établissements dont l'activité principale relève de la culture, ainsi que la structure de ce tissu économique, notamment la proportion d'établissements de moins de dix salariés,
- Situer la région Centre-Val de Loire au regard des données nationales et des autres régions,
- Analyser les évolutions récentes de l'économie de la culture, en particulier celles de l'emploi salarié et non salarié au cours des dernières années, avec une attention spécifique portée à la période de crise sanitaire,

- Identifier les domaines culturels les plus structurants en matière d'emploi dans la région, ainsi que les éventuelles spécificités régionales,
- Quantifier les emplois relevant des professions culturelles en Centre-Val de Loire et caractériser les principaux métiers, culturels et non culturels, exercés au sein des établissements du champ culturel ;
- Décrire les conditions d'emploi des salariés de la culture (type de contrat, temps de travail, niveau de qualification), ainsi que les caractéristiques de l'activité non salariée (pluriactivité, recours au régime de la micro-entreprise, etc.),
- Mieux connaître les profils des salariés et non-salariés de l'économie de la culture, au regard notamment du sexe, de l'âge, du niveau de diplôme et des catégories socioprofessionnelles,
- Mettre en évidence, autant que possible, les écarts observés selon les différents domaines culturels.

A l'issue de la publication de décembre 2024 le CESER a mené sa réflexion en partenariat avec « Métiers culture ».

2.2 METIERS CULTURE

« Métiers culture » est une association basée à Orléans, dont l'activité est au service des professionnelles, des professionnels et des structures du secteur culturel en Centre-Val de Loire. Elle a pour vocation de renforcer et de sécuriser l'emploi dans le champ culturel et artistique, en favorisant la coopération entre les acteurs de la culture, de l'emploi et de la formation.

Née comme projet de coopération entre plusieurs têtes de réseaux culturels régionales, Métiers Culture accompagne aujourd'hui aussi bien les individus que les organisations culturelles. Son action s'appuie sur une plateforme de ressources et sur des initiatives concrètes autour de l'emploi, des compétences, de la formation professionnelle, de l'information sectorielle et de l'accompagnement des parcours.

L'association, créée juridiquement en juillet 2024, s'inscrit néanmoins dans une dynamique plus ancienne : le projet « Métiers culture » existe depuis 2015 et fonctionne de manière autonome depuis janvier 2025. Cette continuité lui permet de capitaliser sur plusieurs années d'expérience dans la structuration du secteur culturel régional. Soutenue par la Région Centre-Val de Loire, « Métiers culture » contribue à mieux outiller les acteurs et actrices culturels face aux enjeux d'emploi, de transition professionnelle et de coopération. Elle joue ainsi un rôle de ressource, de mise en réseau et d'observation pour un secteur en évolution constante.

2.3 PERIMETRE DE LA REFLEXION

Pour des questions de lisibilité, il a été établi que la réflexion porterait exclusivement sur les emplois culturels et non culturels du secteur de la culture, tel qu'il est officiellement établi, à savoir en limitant le champ aux codes NAF suivants :

Domaine culturel	Code NAF	Libelle activité
Arts visuels	7410Z	Activités spécialisées de design
	7420Z	Activités photographiques
	9003A	Création artistique relevant des arts plastiques
	9003B	Autre création artistique
Spectacle vivant	9001Z	Arts du spectacle vivant
	9002Z	Activités de soutien au spectacle vivant
	9004Z	Gestion de salles de spectacles
Audiovisuel/Multimédia	4763Z	Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé
	5821Z	Édition de jeux électroniques
	5911A	Production de films et programmes pour la télévision
	5911B	Production de films institutionnels et publicitaires
	5911C	Production de films pour le cinéma
	5912Z	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
	5913A	Distribution de films cinématographiques
	5913B	Édition et distribution vidéo
	5914Z	Projection de films cinématographiques
	5920Z	Enregistrement sonore et édition musicale
	6010Z	Édition et diffusion de programmes radio
	6020A	Édition de chaînes généralistes
	6020B	Édition de chaînes thématiques
	7722Z	Location de vidéocassette et de disques vidéo
Édition écrite	4761Z	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé
	4762Z	Commerce de détail journaux et papeterie en magasin spécialisé
	5811Z	Édition de livres
	5813Z	Édition de journaux
	5814Z	Édition de revues et périodiques
	6391Z	Activités des agences de presse
	7430Z	Traduction et interprétation
Patrimoine	9101Z	Gestion des bibliothèques et des archives
	9102Z	Gestion des musées
	9103Z	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
Architecture	7111Z	Activités d'architecture
Enseignement artistique amateur	8552Z	Enseignement culturel
Publicité	7311Z	Activités des agences de publicité

Ne sont donc pas pris en compte dans ce travail les emplois à caractère culturel des secteurs non-culturels.

2.4 RUPTURE DE BASE

Une difficulté importante a été rencontrée lors de la conduite des travaux qui n'a pas permis de disposer de données pour 2016 comparables avec celles des années suivantes. En effet, en 2016 l'INSEE a mis en œuvre une nouvelle base de la statistique d'entreprises (dite *base 2010*, mais opérationnelle en 2016).

Cela a entraîné :

- Un reclassement d'entreprises dans certains secteurs (par ex. services aux entreprises, information-communication, activités financières).
- Une rupture de série dans les comptes nationaux et dans les statistiques sectorielles d'emploi et de production.

La réflexion s'est donc concentrée sur les années 2019 et 2022.

2.5 ENTRETIENS

Pour compléter la démarche, des entretiens ont été conduits avec les représentants des employeurs et des salariés, ainsi qu'avec les têtes de réseau du secteur :

- Scène ensemble,
- SYNDEAC (syndicat national des entreprises artistiques et culturelles), syndicat du spectacle vivant public qui rassemble des lieux culturels, des compagnies et des festivals partout en France. Son rôle est de représenter et défendre les entreprises artistiques et culturelles. Il accompagne aussi ses adhérents sur les questions juridiques, sociales et professionnelles et participe aux discussions sur les conditions de travail et l'avenir du secteur culturel.
- CGT (Confédération Générale du Travail),

- Collectif HF+,
- ALiCE (Association des lieux intermédiaires et indépendants du Centre-Val de Loire),
- Devenir Art,
- CICLIC (Agence régionale du Centre-Val de Loire pour le livre, l'image et la culture numérique),
- SPI (Service du Patrimoine et de l'Inventaire),
- Métiers culture,
- Scène o centre.

Ces entretiens n'avaient pas vocation à être exhaustifs, mais à éclairer les données statistiques grâce à la parole et aux ressentis d'acteurs et d'actrices prépondérants sur le territoire régional.



PARTIE 2 – LE CONTEXTE NATIONAL EN 2026

1. UNE COMPÉTENCE PARTAGÉE

1.1 LA COMPÉTENCE CULTURELLE PARTAGÉE ET SON FINANCEMENT : ENJEUX ET PERSPECTIVES

Depuis la **loi NOTRe** (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) de 2015, la compétence culturelle est une **compétence partagée** entre l'État, les communes, les départements, les régions et les EPCI (Établissement Public de Coopération Intercommunal). Cette répartition permet à chaque niveau de collectivité territoriale de s'emparer – ou non – de cette compétence, selon ses priorités politiques et ses moyens budgétaires. Ainsi, la vitalité du secteur culturel local subventionné, dépend largement de l'engagement des élus et de la capacité financière des collectivités.

Les acteurs culturels, principalement, dans le domaine subventionné, sont donc en situation de **dépendance forte** vis-à-vis des budgets alloués par les différents échelons territoriaux (Région, département, EPCI, communes). Les **conventionnements** entre acteurs culturels et institutions locales ou gouvernementales offrent une garantie supplémentaire de liberté d'action et de création artistique, bien que cette liberté soit déjà **consacrée par la loi LCAP (Loi relative à la Liberté de la Création, à l'Architecture et au Patrimoine) de 2016**. Pour rappel cette loi pose le principe de la **liberté de programmation artistique** et encadre les relations entre l'État, les collectivités et les structures culturelles, notamment par le biais de labellisations et de conventions pluriannuelles.

1.2 UN FINANCEMENT DES ARTS ET DE LA CULTURE MAJORITAIREMENT TERRITORIAL

Les collectivités territoriales assurent **plus de 80 % du financement du secteur culturel subventionné**, contre environ 20 % pour l'État (via le ministère de la Culture et les DRAC – Directions Régionales des Affaires culturelles). Ce déséquilibre s'explique entre autres, par la **clause de compétence générale** des communes et la volonté des collectivités de soutenir des projets culturels comme leviers de développement local, d'attractivité et de cohésion sociale et par la stagnation des crédits d'intervention en euros constant du ministère de la culture depuis plusieurs exercices budgétaires.

Cependant, cette répartition est aujourd'hui remise en question par deux facteurs majeurs :

- **Les difficultés budgétaires des collectivités**, exacerbées par la baisse des dotations de l'État et la crise inflationniste, poussent certains exécutifs à se recentrer sur leurs compétences obligatoires, au détriment de politique déjà engagées parfois.
- **Le coût du « millefeuille territorial »**, estimé à **7,5 milliards d'euros par an** selon le **rapport Ravignon** (2024), soulève la question de l'efficacité et de la pertinence de la répartition actuelle des compétences. Ce rapport, commandé par le gouvernement, propose une clarification des responsabilités entre l'État et les collectivités pour réduire les chevauchements et optimiser les dépenses publiques. Ce qui peut être aussi un prétexte pour **réorienter parfois idéologiquement**, des actions en faveur du développement artistique et culturel de certains territoires.

1.3 VERS UNE NOUVELLE ETAPE DE LA DECENTRALISATION ?

La question d'un **nouvel acte de décentralisation** refait surface, porté par la volonté de simplifier l'organisation territoriale et de redonner des marges de manœuvre aux élus locaux. Plusieurs pistes sont évoquées dont le **renforcement des conventions pluriannuelles** entre l'État et les collectivités, afin de sécuriser les financements et garantir la pérennité des emplois culturels, en particulier dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de la lecture publique et des arts visuels.

Les prochains mois s'annoncent décisifs pour concrétiser les propositions du rapport Ravignon et les réflexions en cours, qui pourraient aboutir à une réforme structurelle du financement et de la gouvernance de la culture en France. **Un enjeu majeur** se dessine : celui de l'avenir de l'emploi culturel et artistique dans les territoires, en particulier pour le secteur non marchand.

Pour les acteurs de la région Centre-Val de Loire, cette réforme revêt une importance particulière. Le Conseil régional s'est en effet engagé depuis plusieurs années dans une politique culturelle dynamique, marquée par une forte implication en faveur de la création et de la diffusion artistique.

Dans ce contexte, les financements croisés – associant collectivités locales, État, mécénat et partenariats européens – apparaissent comme un levier essentiel. Ils permettent non seulement de **diversifier les sources de financement**, mais aussi de **renforcer la résilience des acteurs culturels** tout en sécurisant **leur indépendance** en termes de programmation et de création artistique, de **favoriser l'innovation** et de **garantir une meilleure répartition des ressources** entre les territoires. En mutualisant les moyens, ces dispositifs encouragent également la coopération entre les acteurs publics et privés au bénéfice de l'emploi artistique et culturel, tout en assurant une plus grande pérennité aux projets culturels, y compris dans les zones moins densément peuplées.

2. LES ÉTABLISSEMENTS ET ENTREPRISES CULTURELLES

2.1 ÉTABLISSEMENTS ET ENTREPRISES CULTURELLES : GESTION INTERESSEE OU GESTION DESINTERESSEE (SUBVENTIONNEE)

En France, le paysage culturel se structure autour de deux modèles économiques principaux : **la gestion intéressée** (logique de marché) et **la gestion désintéressée** (logique de subvention publique). Ces deux approches cohabitent, répondent à des objectifs distincts et s'incarnent dans des structures aux fonctionnements et aux financements très différents.

2.2 LES ETABLISSEMENTS A GESTION INTERESSEE : UNE LOGIQUE DE MARCHE ET D'AUTONOMIE FINANCIERE

Les structures en **gestion intéressée** fonctionnent selon une logique entrepreneuriale. Leur objectif est de **générer des revenus** pour couvrir leurs coûts et, éventuellement, dégager des bénéfices. Elles sont soumises aux règles du marché et doivent souvent innover pour attirer un public payant.

Caractéristiques principales :

- **Financement** : Billetterie, mécénat, partenariats privés, vente de produits dérivés, location d'espaces, peu ou pas de subventions publiques.
- **Objectif** : Équilibre financier ou rentabilité, avec une forte dépendance à la fréquentation et à la demande. Choix artistiques et culturels répondant principalement à la demande.
- **Flexibilité** : Adaptation rapide aux tendances, aux attentes du public et aux opportunités économiques. Parfois en prise directe

avec les réseaux sociaux et la logique d'influence (Festival de musique actuelle, cinécénie, etc.).

- **Risques** : Vulnérabilité en cas de baisse de fréquentation ou de crise économique.



EXEMPLES EN CENTRE-VALDE LOIRE

- **Les Châteaux de la Loire** (Chenonceau, Villandry) : Gérés par des sociétés privées, ils misent sur la billetterie, les événements payants et les partenariats touristiques.
- **Le Zoo Parc de Beauval** : Entreprise privée dont le modèle repose sur l'attractivité touristique et la diversification des activités (restauration, hébergement, expériences VIP).
- **Certaines salles de concert** (comme L'Atelier à Joué-lès-Tours, le Zenith d'Orléans) : Programmation grand public, location d'espaces pour des événements privés.
- **Cheyenne Productions**, basée à Tours, qui exerce son activité principale d'organisation et de promotion de spectacles et concerts dans le Grand Ouest, notamment à Tours, Orléans,
- **Orléans Event** : Spécialiste des métiers de l'événementiel et du tourisme d'affaire

2.3 LES ETABLISSEMENTS A GESTION DESINTERESSEE : UNE LOGIQUE DE SERVICE PUBLIC ET DE SUBVENTION

Les structures en **gestion désintéressée** sont principalement financées par des **subventions publiques** (État, collectivités territoriales, Europe). Leur mission est avant tout culturelle, sociale ou patrimoniale, et non lucrative. Elles jouent un rôle clé dans l'accès à la culture pour tous, la création artistique et la préservation du patrimoine. Elles s'inscrivent de plein pied dans le pacte républicain en portant des valeurs d'émancipations citoyenne par l'éducation au sensible et répondent ainsi

aux différentes politiques publiques d'éducation artistique et culturelle dans le respect et la mise en œuvre des droits culturels.

Caractéristiques principales :

- **Financement** : Subventions publiques (ministère de la Culture, régions, départements, communes), parfois complétées par du mécénat ou des partenariats. Recettes propres
- **Objectif** : Mission de service public, accessibilité, innovation artistique, préservation du patrimoine.
- **Stabilité** : Moins dépendantes des aléas du marché, mais soumises aux arbitrages budgétaires de l'État et des collectivités dans le cadre de la compétence partagée et/ou de la commande publique.
- **Contraintes** : Obligation de se conformer à un cahier des charges ou un cadre d'intervention, établie par les partenaires publics et/ou le CA en fonction de la forme juridique (Association, EPCC etc.) *sur* l'utilisation des fonds publics. Une évaluation régulière de l'impact culturel et social est demandée au porteur de projet. Dans le cadre de DSP la mise en concurrence et la rédaction de l'appel d'offre piloté par l'exécutif territorial peut remettre en question tout ou partie du projet précédent.

EXEMPLES EN CENTRE-VAL DE LOIRE



- **Le Centre de création contemporaine Olivier Debré (CCCCOD) à Tours** : Subventionné par la Ville de Tours, la Région et l'État, il propose des expositions gratuites ou à tarif réduit, des résidences d'artistes et des actions éducatives.
- **Les Scènes nationales** (comme L'Equinoxe à Châteauroux ou la Halle aux grains à Blois) : Financées par les collectivités, elles programment des spectacles variés, avec une attention particulière aux publics éloignés de la culture et à la création contemporaine.

- **Les musées départementaux et régionaux** (Musée des Beaux-Arts d'Orléans, musée du Compagnonnage à Tours) : Leur entrée est souvent gratuite ou à tarif symbolique, grâce aux subventions.
- **Les compagnies de théâtre ou de danse indépendantes et subventionnées** : Après expertises, elles bénéficient d'aides ponctuelles ou d'un conventionnement, pour créer des spectacles et les diffuser dans les territoires, y compris en milieu rural.
- **L'échalier** : Agence rurale de développement artistique et culturel qui bénéficie depuis plusieurs années d'une convention pluriannuelle et pluripartites, entre le ministère de la culture, la RCVL, le département de Loir-et-Cher, la communauté de commune et la commune. L'agence est ainsi reconnue comme un Atelier de fabrication artistique (4 en Région Centre Val de Loire) situé dans le Loir et Cher à Couëtron au Perche (1000 habitants) qui propose un espace de résidence et une programmation pluridisciplinaire

2.4 LES SERVICES CULTURELS DE DROIT PUBLIC

Les différentes formes de **régies** sont particulièrement adaptées aux structures culturelles de petite taille ou de gestion simple, lorsque les collectivités souhaitent conserver un contrôle direct sur leur fonctionnement.

En région **Centre-Val de Loire**, l'un des axes majeurs de la politique culturelle repose sur la mise en œuvre des **Projets d'Actions Culturels de Territoire (PACT)**. Portés par les intercommunalités (EPCI), ces projets bénéficient de l'accompagnement du **Conseil régional** pour déployer une politique de l'offre culturelle sur l'ensemble des territoires. Spécialement conçus pour les zones rurales, les PACT jouent un rôle clé dans le développement professionnel et l'épanouissement des artistes et acteurs culturels, et ce, dans tous les domaines : **spectacle vivant, lecture publique, cinéma, arts visuels**, etc.

La question de l'emploi dans ces dispositifs se pose de manière similaire à celle des autres services des collectivités, avec une distinction entre **les agents titulaires** et **les contractuels**. Cependant, la situation des **contractuels pilotes de PACT**, principalement des femmes est souvent marquée par une grande précarité. Leur statut les expose directement aux orientations politiques des exécutifs des EPCI, ce qui fragilise à la fois le développement des projets culturels et leur pérennisation, **notamment en milieu rural**.

2.5 COMPLEMENTARITE ET ENJEUX DES MODELES

Ces deux modèles ne sont pas opposés, mais **complémentaires** :

- Les structures en gestion intéressée dynamisent l'économie culturelle en créant des emplois culturels ou associés (fonction support, restauration...) et attirent des publics variés.
- Les structures relevant du secteur subventionné garantissent l'accès à la culture pour tous, soutiennent la création émergente et préservent le patrimoine. Elles participent lorsqu'elles sont des services publics à part entière à une pérennisation de *la plupart de leurs* emplois (Musée, bibliothèques, écoles de musique, service culture municipaux...).

La nécessité de préserver "les financements croisés"

Il est important de souligner que les financements croisés (mix de subventions provenant de différents niveaux et partenaires publics ou privé) complété par des recettes propres, permettent aux structures de renforcer leur indépendance. Cela garantit la mise en œuvre de missions publiques fondées sur une expertise professionnelle, plutôt que sur les orientations de tel ou tel partenaire. Ainsi, le respect de la liberté de programmation et de création (LCAP) est préservé.

L'autonomie financière et de gestion est nécessaire pour assurer au mieux la sécurisation des activités et des emplois associés.

En Centre-Val de Loire, cette complémentarité est visible dans des projets comme :

- **Les festivals** (comme le Printemps de Bourges Crédit Mutuel) : Mix de subventions, de partenariat privé et de billetterie.
- **Les lieux hybrides** (comme Le Chato'do à Blois) : Scène de musiques actuelles subventionnée labellisée par le ministère de la culture, mais qui développe aussi des activités génératrices de revenus (bar, location de salles).
- **Ciclic** établissement public de coopération culturelle (**EPCC**) qui inscrit une part de son activité dans l'économie créative et industrielle.
- Et dans l'ensemble des structures indépendantes ou labellisées bénéficiant de l'accompagnement de plusieurs partenaires public ou privés (Compagnies artistiques, théâtres, lieux intermédiaires...).

On pourra noter que la région Centre-Val de Loire illustre bien la diversité des modèles de gestion culturelle, où chaque structure trouve sa place selon sa mission, son public et son territoire. La question de l'équilibre entre subventions et sécurisation budgétaire des projets artistiques et culturels reste un enjeu central pour l'avenir de ce secteur et des emplois associés, surtout dans un contexte de contraction budgétaire.

3.L'ACTIVITE ARTISTIQUE ET CULTURELLE : SON POIDS ECONOMIQUE ET SOCIAL

En 2023, le poids économique direct du secteur culturel représente 2% de la valeur ajoutée nationale avec 49,5 milliards d'euros. La tendance longue est plutôt stable et s'établit en moyenne autour de 2,2% entre 2013 et 2019, puis autour de 2% depuis 2020, consécutivement à la crise sanitaire et aux recompositions sectorielles en termes statistiques. Le secteur présente des branches très dynamiques telles que l'audiovisuel et des branches en recul structurel à l'instar du secteur de la presse.

En 2023, la valeur ajoutée du secteur a progressé de 4,1% en valeur et 1,6% en volume, en lien avec un rattrapage post crise. Du point de vue marchand, le secteur progresse de 2% en volume et de 5% en valeur (DEPS).

En millions d'euros et %

	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2022	2023/2019
	(Millions d'euros)					2023/2022 2023/2019	
						(%)	
Audiovisuel	27 760	25 436	27 048	30 023	31 775	6	14
dont projection cinématographique	1 777	624	849	1 418	1 761	24	- 1
dont jeux vidéo	2 348	2 854	2 636	2 966	2 761	- 7	18
dont radio	1 250	1 169	1 200	1 233	1 151	- 7	- 8
dont enregistrement sonore et édition musicale	1 274	1 218	1 431	1 456	1 566	8	23
Spectacle vivant	6 277	3 568	3 993	7 042	8 270	17	32
Publicité	15 174	12 699	13 870	15 516	15 684	1	3
Patrimoine	482	268	320	512	566	11	17
Presse	10 872	9 457	9 840	10 445	10 374	- 1	- 5
Architecture	6 351	5 820	6 351	6 969	7 233	4	14
Arts visuels	8 513	7 582	8 863	11 464	12 374	8	45
dont design	3 418	2 975	3 622	4 796	5 366	12	57
dont photographie	1 315	1 124	1 306	1 592	1 748	10	33
Livre	9 041	8 525	9 887	9 876	10 272	4	14
Enseignement artistique et culturel	403	361	506	534	567	6	41
Total champ culturel	84 873	73 716	80 678	92 381	97 116	5	14

Source : chiffres d'affaires (CA) Esane, indices de CA, indices de prix, Insee/DEPS, Ministère de la Culture, 2024

D'un point de vue structurel, en 2023 l'audiovisuel est la première branche en termes de valeur ajoutée, suivi par le spectacle vivant qui connaît une forte progression (effet rebond post-Covid). Le secteur de la presse connaît quant à lui un recul structurel depuis 20 ans.

La période 2016–2019 est globalement stable (avant choc), 2020–2021 est marquée par l’effondrement d’activité, 2022–2023 par le rattrapage puis la normalisation et 2024 par une stabilisation du domaine marchand (avec des secteurs durablement affectés).

En termes d’emploi, en 2017, 621 700 personnes exercent une profession culturelle au titre de leur emploi principal, ce qui représente 2,3 % de l’emploi national total. En 2020, 701 600 personnes exercent une profession culturelle, soit 2,6 % de l’emploi total et 739 800 personnes travaillent dans un secteur culturel (tous métiers confondus), soit 2,8 % de l’emploi total. On observe donc une progression sur la période 2016–2020, qui va ralentir à partir de 2020.

Une **dynamique structurelle de fond s’instaure au niveau du non-salariat** qui voit son volume tripler entre 2007 et 2022 pour s’établir à 258 600 salariés en 2022 (Insee). Cette hausse est particulièrement portée par la montée des micro entreprises. Les non-salariés du secteur culturel sont plus souvent pluriactifs (ils cumulent salariat et non-salariat), avec de fortes variations selon les domaines. Si l’essor du non-salariat contribue à la croissance des effectifs, il soulève des enjeux relatifs à la discontinuité des revenus, à l’accès à la formation et aux droits sociaux. Par ailleurs, il se traduit par une fragilité sectorielle beaucoup plus importante en période de crise.

Effectifs des non-salariés dans les secteurs culturels en 2007, 2009 et 2022

Caractéristiques	Effectifs				Part des micro-entrepreneurs (en %)		
	2007	2009	2022	Évolution 2022/2007 (en %)	2009	2022	Évolution 2022/2009 (en points de pourcentage)
Secteur							
Architecture	25 400	25 200	30 600	20	4	31	27
Arts visuels	17 700	29 500	102 400	478	39	86	47
Audiovisuel/Multimédia	5 800	7 500	24 300	319	18	73	54
Spectacle vivant	6 800	7 700	15 500	128	26	78	52
Livre/Presse	24 400	25 100	46 000	88	10	69	59
Patrimoine	300	300	600	82	13	51	38
Activités des agences de publicité	8 200	9 200	12 200	48	11	47	36
Enseignement artistique amateur	3 600	5 700	27 100	654	35	91	56
Sexe							
Femmes	30 800	39 900	123 900	302	25	79	54
Hommes	61 300	70 000	134 700	120	16	67	51
Non renseigné	200	200	0	///	///	///	///
Ensemble des non-salariés des secteurs culturels	92 300	110 100	258 600	180	19	73	54
Ensemble des non-salariés, tous secteurs confondus	2 012 500	2 168 400	3 615 000	81	9	49	40

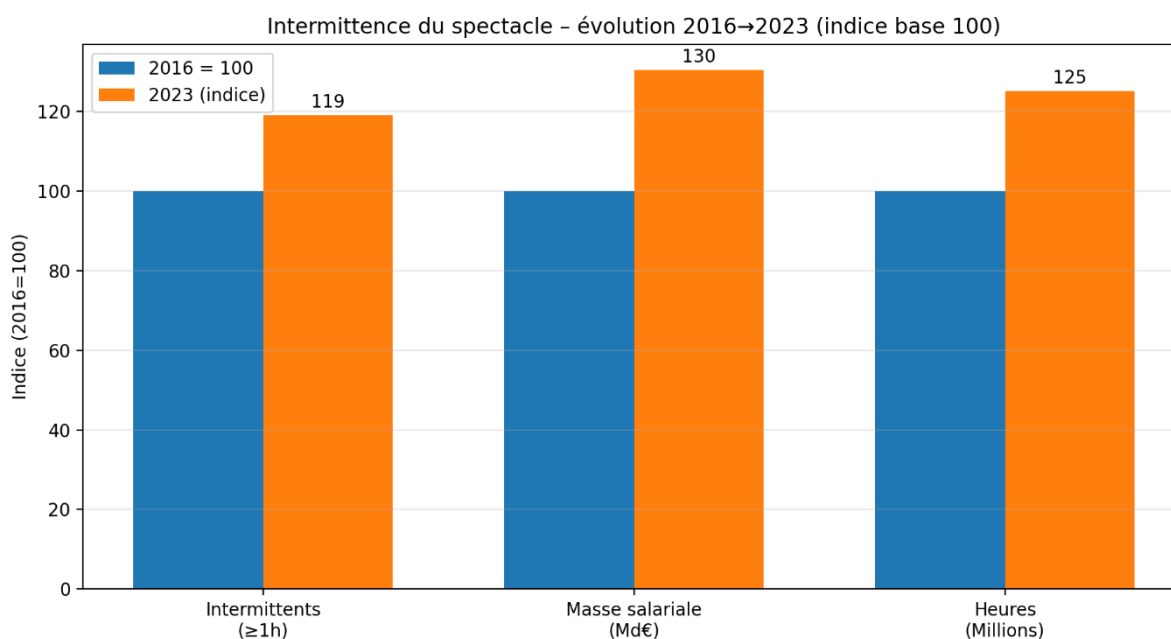
/// : absence de résultat due à la nature des choses

Lecture : En 2022, 123 900 femmes sont non-salariées des secteurs culturels.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité

Source : Insee, bases Non-salariés 2007-2022, traitements Dets.

En 2016, on comptabilisait 262 000 intermittents du spectacle (au moins 1h travaillée). Ce chiffre n’a cessé d’augmenter sur la période 2016-2023 pour s’établir à 312 000 intermittents, soit une masse salariale de 3 milliards d’euros et d’environ 129 millions d’heures déclarées. Cette tendance traduit notamment la forte **dépendance du secteur à l’emploi discontinu.**



En termes de fréquentation et de pratique, la reprise post-Covid est confirmée mais demeure malgré tout contrastée.

Avec environ 180 millions d’entrée au cinéma en 2023, la branche connaît une augmentation de 19 % par rapport à 2022, mais reste néanmoins inférieure de 13 % à la fréquentation sur la période 2017-2019.

Le spectacle vivant apparaît comme l’un des secteurs les plus dynamiques de la période post-Covid : plus de 200 000 représentations en 2023, 62 millions de spectateurs, de spectatrices et 2,1 milliards d’euros de recettes,

En ce qui concerne les musées et le patrimoine, les données DEPS montrent une rupture en 2020, puis un retour progressif, mais malgré tout très net des publics. Les musées de France ont ainsi accueilli plus de 73 millions de visiteurs en 2023, soit +14 % de plus qu’en 2022 et 8 % de plus qu’en 2019 (Patrimostat 2025).

Les entreprises culturelles marchandes constituent une fraction significative du tissu productif. Le secteur est néanmoins morcelé. **La part des entreprises de plus de 250 salariés est plus faible dans les secteurs culturels marchands que dans l'ensemble de l'économie,** mais ces entreprises réalisent un important chiffre d'affaires. Représentant 0,1 % des entreprises culturelles en 2021, elles produisent plus de la moitié du chiffre d'affaires du champ marchand de la culture.

Cependant, **près des trois quarts des entreprises culturelles ne comptent aucun salarié,** une proportion bien plus élevée que dans l'ensemble de l'économie. Ces entreprises réalisent un peu moins de 10 % du chiffre d'affaires culturel un résultat légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale qui est de 5 %. Les très petites entreprises (1 à 9 salariés) sont en moyenne nettement moins présentes dans les secteurs culturels marchands que dans l'économie française.

Le poids associatif est structurant pour le secteur (offre, diffusion, pratiques). La DEPS souligne un volume important d'associations culturelles qui sont de petite taille en matière d'emplois (comme dans l'ensemble du secteur associatif). Ces associations emploient par ailleurs **davantage de CDD que l'ensemble du secteur associatif avec une proportion de temps partiels beaucoup plus importante.** Les ressources financières des associations culturelles sont généralement bien plus limitées que dans l'ensemble du secteur associatif. Le modèle économique est très dépendant du subventionnement, avec des disparités importantes en fonction du champ culturel. Les soutiens financiers des associations culturelles sont principalement les collectivités territoriales et notamment les communes et intercommunalités.

4. LE FINANCEMENT PUBLIC/PRIVE

La culture en France est financée de manière hybride, à la fois par des fonds publics (État, autres ministères, collectivités, taxes affectées, dépenses fiscales) et des fonds privés (dépenses des ménages, mécénat, fondations, financement participatif, publicité, recettes d'activité). Le DEPS rappelle que ces financements passent par des dépenses directes (achats, subventions), des dispositifs fiscaux (taxes, redevances, exonérations, déductions), des achats de prestations connexes (notamment publicitaires) et le mécénat.

Sur les volumes financiers publics, plusieurs masses ressortent clairement.

Le budget du ministère de la Culture s'établissait à 4,4 Md€ en 2023, en hausse de 7 % sur un an. Les crédits exécutés se sont élevés à 4,2 Md€ en 2022 et 4,6 Md€ en 2021. **La part du ministère de la culture dans le budget général de l'État est restée stable à 0,8 %.**

À cela viennent s'ajouter les dépenses culturelles imputables aux autres ministères, de l'ordre de 5 Md€ en 2023, dont :

- 2,9 Md€ pour l'Éducation nationale (59 %),
- 842 M€ pour l'Europe et les Affaires étrangères,
- 614 M€ pour l'Enseignement supérieur,
- 167 M€ pour les Armées,
- 152 M€ pour Transition écologique/Cohésion des territoires.

Le budget du ministère de la culture a notamment permis de financer près de 80 opérateurs culturels, à hauteur de 1,5 Md€ en 2023, soit 34 % du budget du ministère. Parmi les principaux bénéficiaires figurent l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives – INRAP (92,9 M€), le Louvre (96,1 M€) ou encore le Centre Pompidou (85,2 M€).

Au niveau des collectivités territoriales, les dépenses culturelles atteignent 10,7 Md€ en 2023, dont 8,5 Md€ en fonctionnement et 2,2 Md€ en investissement, soit en moyenne 156 € par habitant et 4,5 % du budget total des collectivités.

Le bloc communal (communes + EPCI) représente 81 % de la part des collectivités avec 8,7 Md€.

Dans le détail :

- 6,3 Md€ pour les Communes,
- 2,4 Md€ pour les Intercommunalités,
- 1,234 Md€ pour les Départements
- 781 M€ pour les Régions.

En 2021, les dépenses culturelles locales s'élevaient déjà à 9,1 Md€ dont près de 80 % étaient portées par le bloc communal.

En 2023, le premier poste restait la conservation et diffusion des patrimoines (37 %), devant l'expression artistique et les activités culturelles (28 %).

Dans le patrimoine, les bibliothèques/médiathèques représentaient 16 % des dépenses, les musées 9 %, l'entretien du patrimoine 8 % et les archives 4 %.

Les départements sont particulièrement concentrés sur le patrimoine (58 % de leurs dépenses culturelles), alors que les Régions se consacrent davantage à l'expression artistique (77 %).

Les financements fiscaux et parafiscaux sont un autre vecteur important des financements. Les dépenses fiscales culture et communication s'élèvent à 1,568 Md€ en 2023, elles étaient de 1,555 Md€ en 2022 et 2,355 Md€ en 2021 (niveau notamment gonflé par l'exonération de redevance audiovisuelle).

En 2023, elles se répartissent principalement entre création (559 M€, 36 %), livre et industries culturelles (540 M€, 34 %), patrimoines (237 M€, 15 %) et presse et médias (232 M€, 15 %).

Parmi les principaux leviers, on retrouve :

- La TVA réduite sur spectacles et cinéma et les taux intermédiaires sur les foires et les salons,
- Les crédits d'impôt métiers d'art et spectacle vivant.

Les redevances et taxes affectées représentent aussi des volumes importants :

- 3,816 Md€ pour l'audiovisuel public en 2023 (et 4,025 Md€ prévus en 2024),
- 734 M€ de recettes fiscales affectées à des personnes morales autres que l'État en 2023, dont 723 M€ pour le CNC (Centre National du Cinéma et de l'image animée).

Le DEPS rappelle aussi que l'audiovisuel public, anciennement financé par la contribution à l'audiovisuel public (3,7 Md€ perçus en 2021 et 2022), est désormais financé par une fraction de TVA (de l'ordre de 3,8 Md€ en 2023).

Un autre mode de financement relève du 1% artistique, dispositif créé en **1951** qui impose, lors de certaines opérations de construction publique, de consacrer une part du coût des travaux à la commande ou à l'achat d'une œuvre d'art intégrée au bâtiment ou à ses abords. Le principe est d'affecter à cette obligation **1 % du montant prévisionnel hors taxes des travaux**, avec un montant mobilisable **plafonné à 2 millions d'euros TTC**. Il s'applique à l'État, aux établissements publics (excepté les établissements publics à caractère industriel et commercial), aux établissements publics de santé, ainsi qu'aux collectivités territoriales dans les conditions prévues par le décret 2002-677. La procédure repose sur l'intervention d'un **comité artistique** associant le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre, la **DRAC**, des usagers et des personnalités qualifiées. Le ministère de la Culture indique qu'il a permis la réalisation de **plus de 12 400 projets** avec **plus de 4 000 artistes** sur l'ensemble du territoire national.

Côté privé, le premier financeur est très clairement le ménage-consommateur. En 2021, les ménages ont dépensé près de 16 Md€ en biens et services culturels, auxquels s'ajoutent 24 Md€ en biens et services connexes (équipements, télécoms, consoles, etc.). Selon l'Insee, ils consacraient en moyenne 3,8 % de leur budget annuel à la culture.

Le DEPS qualifie ce flux de premier flux financier au bénéfice des secteurs culturels.

Le mécénat, les fondations et le financement participatif complètent ce financement privé. Le mécénat (toutes causes confondues) était pratiqué par environ 5 % des entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés en 2020. Le financement participatif culturel représentait 74,8 M€ en 2022, majoritairement via des plateformes de dons. Les fonds étaient destinés aux arts plastiques et au spectacle vivant à hauteur de 58 %, 23 % vers l'édition et le journalisme, 17 % vers l'audiovisuel et la musique et 2 % vers le patrimoine.

La Fondation du patrimoine a perçu 78,5 M€ de ressources privées directes en 2022 (mécénat, parrainage, collectes, libéralités, cotisations, Loto du patrimoine). Elle a soutenu 3 092 projets et attribué 1 780 labels. Le Loto du patrimoine a, de son côté, collecté plus de 126 M€ depuis 2018.

Le marché publicitaire constitue enfin une forme massive de financement privé indirect des médias culturels. En 2022, les recettes publicitaires des grands médias atteignaient 14,6 Md€, réparties entre Internet (58 %), télévision (24 %), presse (12 %), radio (5 %) et cinéma (moins de 1 %). La télévision seule captait 3,4 Md€ de ressources publicitaires en 2022. Les communes restent le financeur principal de proximité, mais leurs projets culturels reposent souvent sur un assemblage de financements publics et parfois privés, **plus facile à mobiliser pour les collectivités les mieux dotées en taille et en ingénierie**. Il est ainsi très compliqué de connaître le niveau réel d'engagement de chaque strate. Dans l'enquête de l'AMF (Association des Maires de France) 2025, 61% des communes déclarent percevoir des aides pour des projets culturels, des aides qui proviennent :

- Des départements pour 33 %,
- Des intercommunalités pour 26 %,
- Des Régions pour 17 %
- De la Fondation du patrimoine pour 11 %,

- De la DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles) pour 11 %,
- Du mécénat pour 9 %,
- De dispositifs contractuels avec l'État pour 6 %
- De fonds européens pour 5 %.

Le financement effectif est donc très souvent croisé, multi-niveaux, et plus ou moins dense selon la taille des collectivités.

Pour le Centre-Val de Loire, il est difficile d'obtenir des données consolidées après 2019. En 2019, plus de 330 M€ ont été mobilisés en faveur de la culture par les collectivités territoriales de la région, répartis ainsi :

- 268 M€ pour le bloc communal (80 %),
- 34 M€ pour les départements (10 %)
- 32 M€ pour la Région (10 %).

À ces montants s'ajoutent un peu plus de 62 M€ de crédits du ministère de la Culture en région.

Dans le détail, **les deux métropoles Orléans et Tours concentrent 40 % des dépenses culturelles du bloc communal**, soit 107 M€. Les six départements totalisent seulement 34 M€, ce qui en faisait, en 2019, le plus faible volume de crédits culturels départementaux parmi les régions métropolitaines. La Région Centre-Val de Loire a consacré 32 M€, dont 25 M€ en fonctionnement, avec un peu moins de 70 % fléchés vers les activités artistiques et l'action culturelle, contre 10 M€ pour le patrimoine.

Côté État déconcentré, la DRAC Centre-Val de Loire indique avoir consacré plus de 48 M€ en 2022 au financement de la création, de la restauration du patrimoine, de l'action culturelle et de l'éducation artistique. Elle précise que s'y ajoutent les financements de l'administration centrale, des opérateurs et d'autres ministères via des dispositifs interministériels. La pression patrimoniale est très importante en Centre-Val de Loire. La DRAC indique que la région compte un peu plus de 4 000 lieux et équipements culturels, dont 2 800 monuments historiques et plus de 130 bâtiments

labellisés "Architecture contemporaine remarquable", ce qui explique que ce Secteur pèse lourdement dans les besoins de financement, notamment pour les Communes et les Départements.

Le rapport de l'OPC (Observatoire des Politiques Culturelles) de 2025 met en évidence quelques enjeux majeurs, avec en premier lieu la soutenabilité budgétaire.

47 % des répondants déclarent une baisse du budget culturel entre 2024 et 2025. Les Régions et les Départements sont les plus touchés. Les subventions aux associations culturelles sont particulièrement exposées : 68 % des Départements et 58 % des Régions de l'échantillon déclarent les diminuer. En revanche, les Communes maintiennent plus souvent leurs subventions.

On observe ensuite une fragilisation du modèle coopératif et des financements croisés.

Le bloc local reste le principal financeur, mais il subit les retraits d'autres partenaires publics. L'OPC note que le modèle coopératif n'est pas abandonné, mais fragilisé par les décroissements de financements et les désalignements politiques. L'AMF a montré de son côté que le manque de moyens financiers internes (pour 62 % des communes) et le manque d'aides externes (pour 44 %) constituent les deux premiers freins à l'action culturelle.

Enfin, l'hybridation public-privé se développe.

La raréfaction budgétaire incite aux appels à projets, aux DSP (Délégations de Service Public), aux marchés externalisés, et favorise l'entrée d'entreprises, fondations et agences dans des champs autrefois davantage structurés par la subvention publique.

Cette dynamique peut être à l'origine d'un brouillage des rôles, et soulève la question de l'intérêt général, de l'opacité des modèles économiques et de la concurrence avec les acteurs associatifs ou subventionnés.



PARTIE 3 – LE CONTEXTE RÉGIONAL

1. LE POIDS DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE DANS LE PANORAMA NATIONAL.

En Centre-Val de Loire, la culture a un poids relatif en volume d'emplois, mais elle se singularise par une forte présence du non-salariat et de formes d'emploi discontinues (contrats courts, multi-activité, saisonnalité), qui conditionnent notamment sa situation économique. En 2022, le secteur culturel régional compte 10 700 salariées et salariés employés dans 2 400 établissements du secteur culturel, et 6 700 non-salariés (au 31 décembre). En tenant compte du fait qu'une partie d'entre eux cumule les deux types d'activité, on peut estimer que près de 15 000 personnes travaillent dans le secteur culturel (INSEE décembre 2024).

En parts d'emploi, la culture représente :

- 1,0 % de l'emploi salarié régional ;
- 5,1 % de l'emploi non-salarié régional.

La part de l'emploi non salarié est très élevée relativement aux autres secteurs (près d'un emploi sur trois dans la culture, contre un sur dix tous secteurs confondus), ce qui traduit une économie culturelle plus sensible aux aléas de fréquentation, de programmation et de calendrier, et des trajectoires professionnelles souvent multi-employeurs et multi-statuts. La situation économique du secteur est fortement liée à la physionomie des opérateurs, à savoir beaucoup de petites structures et un poids associatif très important.

Les associations représentent 44,8 % des établissements culturels

(contre environ un établissement sur dix tous secteurs confondus), particulièrement dans le spectacle vivant et l'enseignement artistique amateur.

Les établissements culturels sont très majoritairement de petite taille puisque 92,5 % d'entre eux comptent moins de 10 postes (contre 82,2 % tous secteurs confondus).

Il en découle une capacité souvent limitée de consolidation des structures (fonctions support, investissement, stabilisation RH) et un recours plus fréquent à l'emploi temporaire et/ou fractionné lors des pics d'activité.

La structure de l'emploi culturel met en évidence des spécialisations nettes en Centre-Val de Loire.

Côté salariat (2022), le spectacle vivant est le premier employeur avec environ 3 000 emplois, soit 28,2 % des salariés du secteur culturel.

Viennent ensuite l'édition écrite avec 17,7 % et les secteurs de la publicité et du patrimoine avec 13,6 % chacun.

Côté non-salariat, le premier secteur est celui des arts visuels (42,7 %) suivi de l'édition écrite (18,8 %) et de l'enseignement artistique amateur (11,3 %).

Une singularité régionale est liée à la surreprésentation du secteur du patrimoine (+7 points par rapport France hexagonale hors Île-de-France), ce qui est en lien avec les sites remarquables (à l'instar des châteaux de la Loire). Le Loir-et-Cher est le département qui accueille le plus d'emplois du secteur.

Comme partout, la crise sanitaire a fortement affecté l'emploi salarié culturel, plus que l'ensemble des secteurs, et ce malgré le recours massif au chômage partiel. En 2020, le nombre de salariés culturels chute de 11,3 %, contre 1,6 % dans les autres secteurs, avec un volume d'heures indemnisées au titre du chômage partiel trois fois plus important dans la culture que dans le reste de l'économie. Le choc touche particulièrement les activités dépendantes du public, à savoir le spectacle vivant (-19,9 %)

et le patrimoine (-11,6 %), avec un impact renforcé compte tenu du poids régional du patrimoine.

Après 2020, la reprise a été rapide : +9,3 % en 2021 puis +10,4 % en 2022, ce qui présente une dynamique bien plus importante que celle de l'emploi salarié total (+1,5 %). **Le niveau d'emploi salarié culturel en 2022 est ainsi supérieur à celui de 2019 (avant crise).**

L'Insee avance plusieurs facteurs explicatifs à ce rebond plus dynamique, notamment le poids plus élevé des contrats flexibles (CDD), la reprise de projets différés et une demande de divertissements plus forte après les confinements.

L'emploi non-salarié a été moins affecté que le salariat pendant la crise. La progression ralentit en 2020 puis accélère nettement ensuite : +3,6 % entre 2019 et 2020 contre 7,3 % entre 2018 et 2019, +13 % en 2021 et +8,2 % en 2022. Sur la période 2018-2022, **les non-salariés culturels progressent ainsi plus vite que l'ensemble des secteurs économiques régionaux** (+35,9 % contre +17,3 %).

Au-delà du volume d'emplois, la situation économique du secteur culturel transparaît dans la qualité et la structure du travail : davantage de contrats courts et d'activité morcelée.

Les salariés de la culture ont une situation d'emploi moins stable que la moyenne régionale, avec 26,4 % de CDD contre 10,3 % tous secteurs confondus. Par ailleurs les travailleurs et travailleuses saisonniers et/ou occasionnels représentent 3,6 % (contre 1,5 % tous secteurs confondus).

Le secteur culturel est aussi marqué par **une forte démultiplication des postes**. Ainsi, 4 salariés sur 10 travaillent dans plusieurs établissements au cours de l'année. **Les salariés à titre principal dans la culture occupent en moyenne 2 postes par an** (contre 1,5 tous secteurs confondus).

Ainsi en 2022, 33 200 postes sont occupés dans la culture sur l'année, soit 1,9 % des postes régionaux, mais seulement 1,1 % en Équivalents Temps Plein (ETP), ce qui met en évidence un volume de travail plus morcelé. Les

« postes annexes » (qui se traduisent par un faible volume de travail et de rémunération) sont majoritaires : 6 postes sur 10, c'est-à-dire deux fois plus que l'ensemble des secteurs économiques.

La durée d'emploi est très courte. La moitié des postes culturels ont une durée de paye inférieure à 18 jours, contre 250 jours tous secteurs confondus.

L'activité culturelle varie fortement au cours de l'année, notamment sous l'effet du calendrier d'événements et de la fréquentation touristique. Le nombre de postes augmente en période estivale. Dans le spectacle vivant, le nombre de postes est presque 3 fois plus élevé en été qu'en janvier.

L'intermittence constitue un marqueur économique majeur du secteur. Au 4^e trimestre 2023, 2 250 employeurs régionaux ont embauché au moins un intermittent. **L'intermittence concerne ainsi 4 900 salariés résidant en région,** avec 16 contrats en moyenne sur cette période. L'effectif d'intermittents au 4^{ème} trimestre de 2023 a augmenté de 18 % par rapport à 2018.

La structure économique du non-salariat culturel conforte l'idée d'un secteur à revenus et activités plus hétérogènes. **74,7 % des non-salariés culturels sont en micro-entreprise contre 42,3 % tous secteurs confondus.** 44,4 % sont pluriactifs et cumulent une activité non salariée avec au moins un emploi salarié dans l'année.

2.LA SITUATION SECTORIELLE (FICHES A PARTIR DE L'ETUDE INSEE ET DES OBSERVATOIRES SECTORIELS) :

2.1 AUDIOVISUEL/MULTIMEDIA

Le périmètre institutionnel du secteur de l'audiovisuel recoupe :

- Cinéma (production, distribution, exploitation),
- Radio et télévision,
- Production audiovisuelle, captation, post-production,
- Multimédia et contenus numériques audiovisuels (web-séries, vidéo en ligne, streaming, etc.), en cohérence avec le champ européen du ministère de la Culture.

Selon le ministère de la culture, en 2022, les professions de l'audiovisuel et du spectacle représentent environ 201 100 actifs, soit le 2^e groupe le plus important de professions culturelles après celui des arts visuels / métiers d'art.

Au niveau national, l'audiovisuel et le spectacle se caractérisent par une forte rotation de l'emploi : recours massif aux CDD courts, intermittence, pluri-activité, ce qui pose des enjeux de sécurisation des parcours (revenus, protection sociale, formation).

L'audiovisuel français s'organise autour de plusieurs maillons :

- Production cinématographique et audiovisuelle (fiction, documentaire, animation, flux, contenus web).
- Prestataires techniques (tournage, fabrication, post-production image et son, effets visuels, IT audiovisuelle) : un tissu d'entreprises souvent de petite taille, concentrées en Île-de-France, mais en phase de décentralisation progressive (notamment dans l'animation).
- Diffusion et exploitation : salles de cinéma, chaînes TV, plateformes de vidéo à la demande, services numériques.
- Distribution et export : ventes internationales de programmes.

Côté cinéma, les investissements des diffuseurs dans les films d'initiative française atteignent un niveau record de 383,9 M€ en 2023 (contre 271,5 M€ en 2022), soit 34 % des devis des films soutenus. Côté production audiovisuelle, le CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée) souligne le maintien d'un volume de fiction aidée supérieur à 1 000 heures pour la troisième année consécutive en 2023 (1 067 heures, – 1,5 % par rapport à 2022).

Les revenus de diffusion audiovisuels (hors cinéma) sont de plus en plus tirés par le streaming par abonnement (SVOD) : ces services représentent 20 % des revenus de diffusion en 2023, contre 1 % en 2015.

Le secteur est fortement structuré par des politiques publiques :

- **Ministère de la Culture** (Direction générale des médias et des industries culturelles) : définit les grandes orientations, porte la régulation au niveau européen (directive « Services de médias audiovisuels ») et national.
- **CNC** :
 - Gère le fonds de soutien (taxes sur les billets de cinéma, la TV, les plateformes, etc.) pour financer développement, production, distribution, exploitation, numérique.
 - Pilote des plans spécifiques (*La Grande Fabrique de l'image*, plan de relance, soutien à l'animation, etc.).
- **Arcom** (Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique) :
 - Garantit la liberté de communication, contrôle le respect des obligations des diffuseurs (quotas d'œuvres européennes et d'expression originale française, obligations d'investissement dans la production indépendante, protection des publics, pluralisme).

Cette architecture nationale conditionne directement l'emploi et l'activité dans les régions :

- Via les fonds de soutien territoriaux (conventions État-Région-CNC, dispositifs d'aide régionaux au cinéma et à l'audiovisuel) ;
- Via les obligations d'investissement des diffuseurs (TV, plateformes) qui irriguent progressivement les territoires hors Île-de-France.



En région Centre-Val de Loire

Emplois du secteur audiovisuel en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	67	4,89%	125	7,25%	86,6%
28	165	8,41%	190	8,89%	15,1%
36	102	9,60%	130	11,16%	27,4%
37	495	9,46%	608	10,25%	22,9%
41	105	5,96%	156	7,47%	48,6%
45	515	13,43%	542	12,65%	5,2%
CVL	1 449	9,52%	1751	10,10%	20,8%

L'emploi audiovisuel / multimédia a augmenté de 20,8 % entre 2019 et 2022, dont :

- Salariés : +11,7 %,
- Non-salariés : +54,9 %.

L'audiovisuel / multimédia représente 11,9 % des salariés de la culture en région Centre-Val de Loire et 7,2 % des non-salariés. Ce secteur constitue ainsi un domaine intermédiaire mais néanmoins significatif au sein du secteur culturel de la région : moins massif que le spectacle vivant pour les salariés, ou les arts visuels pour les non-salariés, mais en forte progression, surtout via l'essor des indépendants.

Établissements du secteur audiovisuel en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	10	20	10
28	29	34	5
36	16	19	3
37	74	100	26
41	19	24	5
45	59	72	13
CVL	207	269	62

Selon les données rassemblées par Ciclic, 430 entreprises de l'audiovisuel sont implantées en région, dont :

- 159 sociétés de production,
- 271 sociétés de prestations de services (captation, post-production, locations de matériel, etc.).

Cette différence avec les chiffres de l'INSEE s'explique notamment par le fait que Ciclic adopte un périmètre métier élargi, incluant l'ensemble des acteurs audiovisuels effectivement actifs en Centre-Val de Loire, y compris des structures non strictement identifiées comme établissements audiovisuels par l'INSEE ou dont l'activité principale n'est pas déclarée

comme telle. L'INSEE, de son côté, s'appuie sur un cadre administratif et statistique plus restrictif.

Toujours selon Ciclic, le chiffre d'affaires moyen des entreprises de production est de 53 910 €. Ce niveau moyen est révélateur d'un tissu composé majoritairement de petites structures (TPE, micro-entreprises, producteurs indépendants), avec un risque de fragilité économique (faible capitalisation, dépendance à quelques projets).

Le secteur accueille plus de 400 intermittentes et intermittents du spectacle :

- 196 comédiennes et comédiens,
- 206 techniciennes et techniciens.

On décompte par ailleurs 198 auteurs/autrices et réalisateur/réalisatrices relevant totalement ou partiellement du statut d'auteur.

Si ces données Ciclic ne se superposent pas parfaitement aux chiffres fournis par l'Insee (périmètre, sources, domiciliation des travailleurs et localisation des établissements), elles confirment :

- Un tissu entrepreneurial dense (plusieurs centaines de structures),
- Une forte diversité de statuts d'emploi (CDI/CDD, intermittence, auteurs, micro-entrepreneurs).

Dans son panorama des interventions territoriales, Ciclic recense 36 collectivités en France soutenant la création cinéma-audiovisuel en 2023, pour un total de 2 659 projets aidés et 97,9 M€ de crédits, soit une aide moyenne de 36 800 €. Une part significative de ces crédits provient des Régions, dont le Centre-Val de Loire via la convention État-Région-CNC. La Région Centre-Val de Loire et Ciclic se positionnent donc comme des acteurs centraux de l'écosystème régional, notamment via :

- Les fonds d'aide à la création (écriture, développement, production),
- La résidence d'animation (Ciclic Animation),
- Les dispositifs de diffusion (Ciclic Animation, Cinémobile, actions de médiation).

Les données publiées ne détaillent pas le montant précis des crédits attribués au seul territoire Centre-Val de Loire dans le total des 97,9 M€. En revanche, elles montrent que la Région fait partie des collectivités régulièrement engagées dans la coproduction territoriale et l'émergence de nouvelles formes (web-séries, nouveaux médias). Selon l'INSEE, en 2022, 1 274 salariés exercent dans un établissement relevant du domaine Audiovisuel / Multimédia.

Salariés du secteur audiovisuel en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	46	18	28	26	20
	28	116	46	70	62	54
	36	81	31	50	46	35
	37	398	179	219	230	168
	41	79	25	54	45	34
	45	421	211	210	222	199
2022	18	66	16	50	34	32
	28	110	58	52	60	50
	36	93	47	46	56	37
	37	462	249	213	268	194
	41	110	34	76	61	49
	45	433	288	145	252	181

Les hommes sont majoritaires dans le salariat (environ 56 %). Entre 2019 et 2022, la part masculine progresse légèrement, alors qu'au niveau national les professions de l'audiovisuel et du spectacle sont déjà plus masculines que d'autres professions culturelles (arts visuels, livre, etc.).

L'audiovisuel / multimédia demeure un domaine où les métiers techniques et de réalisation sont très majoritairement masculins, malgré une progression en nombre des femmes.

La structure d'âge est jeune avec près de 20 % de moins de 25 ans et environ 70 % de 25–55 ans. Elle est nettement plus jeune que dans l'ensemble des autres secteurs d'activité.

En 2019, un peu moins de la moitié des salariés exercent une profession culturelle au sens strict (technique audiovisuelle, cadrage, ingénierie du son, réalisation, etc.).

En 2022, cette part passe au-dessus de 50 % (54,3 %), ce qui peut traduire soit une montée en puissance des cœurs de métiers de l'audiovisuel, soit une réduction relative des postes « support » (administration, gestion, informatique générique, etc.).

L'audiovisuel / multimédia se distingue ainsi par une densité plus forte de professions spécifiquement culturelles que la moyenne du secteur culturel régional.

Du point de vue géographique, on constate une polarisation forte dans l'Indre-et-Loire (37) et le Loiret (45) qui concentrent à eux deux environ 70 % des emplois salariés en 2022. Tours (37) et Orléans (45) constituent ainsi les deux grands pôles audiovisuels régionaux. Chartres joue un rôle de pôle secondaire. Enfin le Cher, l'Indre et le Loir-et-Cher disposent d'un tissu plus diffus mais non négligeable.

En ce qui concerne les non-salariés de l'audiovisuel / multimédia leur nombre est passé de 308 en 2019 à 477 personnes en 2022 soit une augmentation de l'ordre de 55 %.

Ce rythme de progression est beaucoup plus rapide que celui de l'emploi salarié, et cohérent avec la tendance nationale d'essor du non-salariat culturel, particulièrement dans l'audiovisuel.

Non-salariés				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	21	s	s
	28	49	43	6
	36	21	s	s
	37	97	82	15
	41	26	18	8
	45	94	85	9
2022	18	59	48	11
	28	80	68	12
	36	37	32	5
	37	146	121	25
	41	46	32	14
	45	109	98	11

« s » : secret statistique lié à la taille de l'échantillon

L'indépendance dans l'audiovisuel / multimédia est très fortement masculine :

- Au moins 3 non-salariés sur 4 sont des hommes en 2019,
- Près de 84 % d'hommes en 2022.

Le nombre de femmes augmente et passe de 38 à 78, mais leur part demeure largement minoritaire.

On observe aussi une montée très nette des moins de 25 ans dont la proportion passe de 9,1 % à 16,6 % ce qui traduit l'arrivée d'une génération d'indépendants très jeunes (vidéastes web, créateurs de contenus numériques, podcasteurs, streamers, etc., souvent en micro-entreprise), même si la majorité reste concentrée sur les 25-55 ans.

2.2 ÉDITION ECRITE

Au niveau national, le domaine « Édition écrite » recouvre l'ensemble de la chaîne du livre (édition de livres, librairies, commerce de journaux et papeterie, traduction) et de la presse écrite (édition de journaux et périodiques, agences de presse). Autrement dit : livre, presse, librairies et papeteries spécialisées, agences de presse, traduction.

Ce champ fait l'objet de politiques publiques structurées :

- Loi sur le prix unique du livre et dispositifs de soutien à la librairie indépendante (CNL, DRAC, collectivités),
- Aides à la presse écrite (aides à la diffusion, au pluralisme, aux titres IPG),
- Politiques de soutien à la lecture publique (loi du 21 décembre 2021 sur les bibliothèques, baromètre des prêts en bibliothèques, etc.).

En 2021, le domaine « Livre et presse » représente, au niveau national, environ 115 700 emplois salariés en équivalent temps plein dans les entreprises marchandes, pour un chiffre d'affaires de près de 27,6 milliards d'euros et une valeur ajoutée de 9,3 milliards d'euros. Le taux de marge se situe autour de 21 % et le taux de valeur ajoutée à 34 %.

Ce domaine pèse environ 10 % de la valeur ajoutée et de l'emploi des secteurs culturels marchands, se situant derrière l'audiovisuel/multimédia et la publicité, mais devant le spectacle vivant ou les arts visuels (3^{ème} force économique culturelle).

La production éditoriale française (titres de livres) reste très élevée, entre 63 500 et 68 000 titres commercialisés par an sur la période 2013-2023 (nouveau titres et nouvelles éditions, hors autoédition).

Entre 2012 et 2022, le nombre d'exemplaires vendus reste globalement stable (+4 %), mais le chiffre d'affaires des éditeurs recule d'environ 9 % en euros constants (de 3,21 Md€ à 2,91 Md€), avec un pic en 2021 lié à la reprise post-Covid.

La part de l'édition numérique dans le chiffre d'affaires des éditeurs est passée d'environ 3 à 4 % au début des années 2010 à près de 10 % en

2023 (tous marchés confondus, hors scolaire) du fait de l'augmentation significative des nouvelles pratiques de lecture (tablette spécialisée et article en ligne ...).

Le secteur de la presse écrite regroupe environ 10 250 entreprises (édition de journaux, revues, agences de presse et commerce de presse) pour près de 48 000 ETP salariés et un chiffre d'affaires de l'ordre de 10 milliards d'euros (2021-2022).

La valeur ajoutée de la presse a reculé d'environ 18 % entre 2012 et 2022, et sa part dans la valeur ajoutée des branches culturelles a été divisée par deux entre 2000 et 2022 (de 18 % à 9 %). Cette tendance est notamment due à la baisse durable de la diffusion papier (fort recul des tirages, disparition de titres, fermeture de points de vente), à la bascule des recettes publicitaires vers le numérique et les grandes plateformes, et à la montée de la diffusion numérique (abonnements, PDF, sites et applications), qui ne compense que partiellement la perte sur le papier et la concurrence accrue des réseaux sociaux.

En 2020, le secteur « Livre et presse » regroupe environ 129 000 actifs en emploi en France (tous statuts confondus) dont :

- 59 % de femmes,
- 38 % de moins de 40 ans,
- 54 % titulaires au moins d'un bac+3,
- 40 % résidant en Île-de-France,
- 29 % de non-salariés (avec une très forte proportion d'indépendants dans la traduction : 83 % de non-salariés).

Dans ce secteur, une majorité des actifs n'exerce pas une « profession culturelle » au sens strict : environ 55–57 % occupent des métiers de vente, d'administration, de gestion, de logistique, etc., contre 43–45 % de métiers culturels (journalistes, cadres de l'édition, auteurs, traducteurs). Comme dans la publicité et l'architecture les professions culturelles de la branche sont minoritaires. Mais néanmoins les emplois non culturels dépendent principalement des compétences des métiers dits culturels de leur branche.

Les non-salariés sont en forte progression : ils sont passés d'environ 24 400 en 2007 à 43 200 en 2020 dans le secteur Livre/presse, avec une part croissante de pluriactifs (de 10 % à 26 %).



En région Centre-Val de Loire

La filière livre régionale représente plus de 1 000 professionnels (auteurs, éditeurs, libraires, médiateurs, relieurs, diffuseurs, imprimeurs, etc.). Ciclic recense :

- 223 points de vente du livre, dont 177 librairies indépendantes,
- 94 maisons d'édition (dont 61 publient régulièrement des livres, 23 publient au moins 5 titres par an et 6 sont des maisons de bibliophilie),
- 337 auteurs, autrices, illustrateurs et traducteurs relevant du statut d'auteur,
- Plus de 450 médiathèques et centres de ressources,
- 6 structures de diffusion/distribution, 19 imprimeurs, 18 relieurs et 47 structures associatives de médiation du livre.

Au moins 897 salariés travaillent dans le secteur du livre selon Ciclic, dont 660 dans les librairies indépendantes et 237 dans des maisons d'édition.

Ciclic recense, par ailleurs, 82 structures éditoriales environ sur le territoire, dont 69 maisons d'édition publiant au moins un livre par an.

La typologie met en évidence :

- Une majorité de très petites structures (micro-entreprises, associations, petites SARL/SAS) ;
- Des structures « amateurs » ou très jeunes, en phase de lancement, côtoyant quelques maisons plus installées ;
- Une implantation croissante en milieu rural, avec une part significative de maisons situées dans des communes de petite taille, tendance plus marquée qu'en 2016, qui peut être mise en lien avec un coût du foncier généralement plus faible.

Environ 60 % des maisons d'édition sont des sociétés commerciales (SARL ou SAS), les autres relevant d'associations ou de formes d'entreprise individuelle / micro-entreprise. Seulement 39 % des maisons sont adhérentes à au moins une association ou un organisme professionnel (notamment l'association régionale Éditeurs au centre, créée en 2022), un niveau d'engagement qui demeure faible par rapport à d'autres régions.

Les 25 maisons ayant communiqué leurs données de chiffre d'affaires (CA) à Ciclic réalisent en moyenne 149 548 € de CA total (toutes activités), avec une médiane de 22 734 €, ce qui caractérise une prédominance de microstructures. En excluant les maisons de bibliophilie, le CA moyen monte à environ 178 653 €, mais la médiane reste modeste (51 028 €). Ainsi, 3 maisons sur 4 réalisent moins de 100 000 € de CA lié à l'édition, et seules 4 maisons dépassent 150 000 € de CA total.

L'activité d'édition constitue l'essentiel des revenus : en 2022, 92,4 % du CA total des maisons provient de l'édition (vente de livres physiques et numériques, cession de droits, diffusion) contre 74 % en 2015.

Les autres activités (prestations, ateliers, expositions, animations, etc.) restent minoritaires, mais peuvent être déterminantes pour la rentabilité dans certains cas (chez quelques maisons, elles peuvent représenter jusqu'à 50 % du CA).

La faible rentabilité du secteur ne permet pas forcément de dégager une capacité d'investissement suffisante.

On constate par ailleurs en région, comme au niveau national, **une érosion du nombre de points de vente de la presse et une concentration des titres sur quelques groupes régionaux ou nationaux.**

Les secteurs du livre et de la presse ont été fortement touchés par la crise Covid. De nombreux éditeurs et libraires ont eu recours au Prêt garanti par l'État (PGE). Par ailleurs, 88 % des maisons d'édition répondantes (15/17) ont bénéficié de subventions de fonctionnement, représentant en moyenne 7 % de leur CA, parfois essentielles à la poursuite d'activité. En trois ans, 454 300 € ont été alloués via Ciclic sous forme de subventions

et 17 521 € sous forme d'accompagnements, pour 70 dossiers, soit en moyenne 6 740 € d'aide par éditeur, en hausse de 40 % par rapport à la période 2013-2015, ce qui traduit un engagement significatif et volontaire de la part de la Région Centre-Val de Loire.

L'agence souligne que l'apparente solidité économique du secteur masque une forte dépendance aux aides publiques et une fragilité structurelle, particulièrement pour les plus petites maisons.

Emploi du secteur de l'édition écrite en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

	2019		2022		
Dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	268	19,58%	407	23,61%	51,9%
28	304	15,49%	336	15,72%	10,5%
36	240	22,58%	256	21,97%	6,7%
37	965	18,44%	1044	17,60%	8,2%
41	328	18,63%	358	17,14%	9,1%
45	726	18,94%	740	17,27%	1,9%
Dpt	2 831	18,60%	3141	18,12%	11,0%

Le domaine gagne 310 emplois en trois ans, malgré la crise sanitaire, ce qui en fait un secteur relativement résilient dans le paysage culturel régional.

Selon l'Insee, l'édition écrite constitue le premier domaine d'emploi culturel salarié dans la région (environ un salarié culturel sur cinq), devant le spectacle vivant ; elle occupe également une place importante dans l'emploi culturel non-salarié (auteurs, traducteurs, pigistes, micro-entrepreneurs).

L'emploi dans l'édition écrite se caractérise par :

- Une taille moyenne d'établissement plus élevée que dans les autres secteurs culturels, avec un nombre important de salariés par établissement. Cette situation est principalement liée à la présence des entreprises de presse et des librairies structurées,
- Une forte présence de professions non-culturelles (vente, gestion, logistique), en cohérente avec la structure nationale du secteur.

Salariés du secteur de l'édition écrite en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	177	44	133	69	108
	28	180	60	120	71	109
	36	171	32	139	65	106
	37	671	120	551	297	374
	41	195	34	161	60	135
	45	476	90	386	201	275
2022	18	284	51	233	131	153
	28	165	66	99	79	86
	36	165	39	126	61	104
	37	669	134	535	303	366
	41	190	33	157	69	121
	45	419	80	339	183	236

Les emplois salariés se concentrent fortement dans les départements les plus urbains. L'Indre-et-Loire et le Loiret accueillent la plus grande part des salariés, en lien avec la présence des métropoles d'Orléans et de Tours (« gros » établissements de presse régionale, librairies structurées, maisons d'édition, sièges de groupes). Le Loir-et-

Cher et l'Eure-et-Loir concentrent aussi un volant significatif d'emplois (librairies et presse de proximité). Le Cher et l'Indre disposent d'un tissu plus diffus, avec de plus petits établissements de presse, des librairies généralistes et des maisons d'édition souvent très petites.

Établissements du secteur de l'édition écrite en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	34	40	6
28	44	40	-4
36	44	36	-8
37	97	99	2
41	51	44	-7
45	93	75	-18
CVL	363	334	-29

Entre 2019 et 2022, on observe une légère baisse du nombre total d'établissements qui passent de 363 à 334 dans l'étude INSEE (soit -8 %), baisse plus particulièrement marquée dans certains départements (Loiret, Loir-et-Cher, Indre). On assiste aussi à une concentration des structures (regroupements dans la presse, chaînes de librairies, mutualisation de l'imprimerie), conjuguée à la fragilisation des petits points de vente (fermetures de kiosques, commerces spécialisés). Les différences entre l'INSEE et CICLIC sont dues au fait que CICLIC recense l'ensemble des acteurs effectivement engagés dans l'activité d'édition écrite en Centre-Val de Loire, y compris des structures dont l'édition n'est pas l'activité principale ou qui ne relèvent pas strictement des catégories statistiques de l'INSEE. L'INSEE s'appuie, quant à lui, sur une définition administrative plus restrictive fondée sur l'activité principale déclarée des établissements.

Non-salariés du secteur de l'édition écrite en Centre-Val de Loire – INSEE
2024

Non-salariés				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	91	32	59
	28	124	55	69
	36	69	32	37
	37	294	122	172
	41	133	56	77
	45	250	105	145
2022	18	123	43	80
	28	171	64	107
	36	91	38	53
	37	375	148	227
	41	168	63	105
	45	321	123	198

Les non-salariés dans l'édition écrite augmentent fortement, passant de 961 à 1249 entre 2019 et 2022 (+30 %), ce qui traduit la montée en puissance des indépendants : auteurs, traducteurs, journalistes pigistes, correcteurs, graphistes, petites maisons d'édition, etc.

On retrouve une double polarisation, à savoir une forte concentration des indépendants à Tours / Indre-et-Loire (de l'ordre de 30 %) et Orléans / Loiret (environ 26 %), mais aussi un maillage réel dans les départements plus ruraux, qui représentent chacun 7 à 14 % des indépendants.

Sur le plan national, le secteur Livre/presse connaît lui aussi une forte progression du non-salariat et une part importante de pluriactifs (26 % des non-salariés ont aussi un emploi salarié en 2020).

Moins d'un salarié sur quatre exerce une profession culturelle au sens Insee/DEPS. La grande majorité occupe des métiers de vente (librairies, papeteries), de gestion, de fonctions administratives et commerciales, ou encore des métiers techniques (impression, logistique, diffusion).

Au niveau national, la fiche « Emploi culturel » indique que 55–57 % des actifs du secteur Livre/presse n'exercent pas une profession culturelle au sens strict. La structure régionale est donc cohérente avec le profil national : l'édition écrite repose sur un cœur de métiers culturels (journalisme, édition, traduction...) entouré d'un large socle de métiers « support ».

Les données Insee et Ciclic convergent pour montrer que le champ de l'édition écrite en Centre-Val de Loire est majoritairement féminisé :

- Chez les salariés, la part des femmes est de l'ordre de 56–59 % selon les années (2019-2022),
- Chez les non-salariés, elle progresse d'environ 58 % à 62 % entre 2019 et 2022.

Avec :

- Une forte présence des femmes dans la librairie et la papeterie (comme au niveau national, où 63 % des actifs de la librairie sont des femmes),
- Une féminisation marquée de la traduction (plus de 70 % de femmes au niveau national), avec néanmoins tous les enjeux liés à l'impact de l'IA sur ces professions.
- Une féminisation progressive des métiers du journalisme et de l'édition, même si certains segments demeurent plus masculins.

La structure par âge est celle d'un secteur relativement âgé, avec une faible proportion de moins de 25 ans chez les salariés, un noyau majoritaire de 25-54 ans et une part non négligeable de 55 ans et plus, qui pose la question de la transmission des maisons d'édition (la moitié des gérants de maisons répondantes à l'enquête Ciclic ont plus de 55 ans).

La filière compte plus de 300 auteurs, autrices, illustrateurs, illustratrices, traducteurs et traductrices identifiés par Ciclic (337 selon le document « Livre en quelques chiffres »), dont une partie seulement relève d'un emploi principal dans l'écriture.

L'étude de 2023 souligne une dégradation des conditions de rémunération :

- Seuls 48 % des maisons répondantes déclarent rémunérer systématiquement les auteurs dès le premier exemplaire vendu (recours accru au forfait ou à l'absence de rémunération pour certains projets) ;
- Le taux moyen de droits d'auteur déclaré est de 6,3 % (entre 3 et 12 %), en baisse par rapport à 2016 (8 %) et inférieur aux pratiques nationales usuelles ;
- Les à-valoir (avances), quand ils existent, sont modestes et concentrés sur quelques maisons plus établies.

Cette situation, conjuguée à la hausse du non-salariat et du cumul d'activités, accroît la précarité des auteurs et autrices, ce qui est cohérent avec les constats nationaux (revenus modestes, forte pluriactivité, polarisation entre quelques auteurs très rémunérés et une majorité percevant des sommes faibles).

2.3 ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE ET CULTUREL

Dans la nomenclature statistique du ministère de la Culture et de l'Insee, il n'existe pas à proprement parler de domaine "EAC". Néanmoins, la part la plus directement liée à l'EAC est le domaine "Enseignement artistique amateur" (NAF 8552Z – cours de musique, danse, théâtre, arts plastiques, etc., hors système scolaire).

Ce domaine constitue l'infrastructure humaine et économique de nombreuses actions EAC avec notamment :

- Les écoles de musique et de danse, les conservatoires, les écoles associatives, les ateliers d'arts plastiques ;
- Les professeurs d'art indépendants intervenant à la fois en cours amateurs et en EAC scolaire (projets pass Culture, résidences, ateliers en milieu scolaire, etc.) ;
- Les structures d'éducation populaire et associations socioculturelles ;
- Le réseau labellisé /conventionné du spectacle vivant par le ministère de la culture.

La Cour des comptes évalue la dépense globale d'EAC (scolaire, périscolaire et extrascolaire) à environ 3,5 Md€ en 2023. L'État y participe à hauteur de 2,96 Md€ (dont près de 2,8 Md€ pour l'Éducation nationale, 38 M€ pour l'Agriculture, 150 M€ pour le programme du ministère de la culture « Transmission des savoirs et démocratisation de la culture » – hors part individuelle du Pass culture – et environ 26 M€ pour les opérateurs nationaux du ministère de la Culture).

Les collectivités locales quant à elles ont financé entre 520 et 650 M€, dont 420–490 M€ pour le bloc communal, 70–110 M€ pour les départements, 30–50 M€ pour les Régions.

La part collective du Pass culture, généralisée à partir de 2021, est devenue un outil central de financement de projets EAC dans les collèges et lycées, financement opéré par plusieurs ministères :

- Éducation nationale : 14,1 M€ (2022), 51 M€ (2023), 62 M€ prévus en loi de finance initiale 2024.
- Contributions complémentaires de plusieurs dispositifs ministériels : (défense nationale, agriculture...) mais de montants bien moindres.

Selon une analyse récente de l'Insee (mai 2025) portant sur le nombre de non-salariés dans les secteurs culturels, le secteur de l'enseignement artistique amateur est celui qui a connu la plus forte augmentation des effectifs non-salariés entre 2007 et 2022 avec un coefficient 8. La majorité

d'entre eux sont des micro-entrepreneurs et 44 % des non-salariés de ce secteur sont pluriactifs (c'est-à-dire cumulent une activité non salariée et salariée).



En région Centre-Val de Loire

En 2022, en Centre-Val de Loire, l'enseignement artistique amateur représente 1 042 emplois dont 755 non-salariés.

Entre 2019 et 2022 l'emplois salarié est passé de 220 à 287, soient 30,5% d'augmentation. L'emploi non salarié est quant à lui passé de 741 à 755 soit une augmentation d'à peine 2 %.

Emplois dans le secteur de l'enseignement amateur – Source INSEE 2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	76	5,55%	85	4,93%	11,84%
28	163	8,31%	149	6,97%	-8,59%
36	58	5,46%	56	4,81%	-3,45%
37	367	7,01%	410	6,91%	11,72%
41	95	5,39%	107	5,12%	12,63%
45	202	5,27%	235	5,48%	16,34%
CVL	961	6,31%	1042	6,01%	7,77%

Cette évolution semble traduire une structuration plus importante de l'activité : davantage d'organismes disposent désormais au moins d'un personnel salarié (associations employeuses, écoles de musique, centres culturels, etc.).

Etablissements dans le secteur de l'enseignement amateur – Source INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	16	15	-1
28	14	19	5
36	7	9	2
37	44	57	13
41	17	33	16
45	39	65	26
CVL	137	198	61

En parallèle, le nombre d'établissements employeurs est passé de 137 à 198 entre 2019 et 2022 (soit une augmentation de 44,5 %).

Rapporté au total des emplois culturels régionaux (10 676 salariés et 6 657 non-salariés dans la culture en 2022 selon l'Insee), l'enseignement artistique amateur représente 2,7 % des emplois salariés de la culture (contre 2,2 % en 2019) et 11,3 % des non-salariés culturels (contre 14,1 % en 2019) ce qui interroge sur la situation des artistes interprètes qui cumulent scène et enseignement.

Il s'agit donc d'un « petit » domaine en termes de volume salarié, mais un domaine majeur pour l'indépendance. **Environ 1 emploi indépendant culturel sur 9 se situe dans le champ de l'enseignement artistique amateur.**

Le domaine « enseignement artistique amateur » est très fortement non-salarié et très féminisé, avec une proportion importante de micro-entrepreneurs et de pluriactifs. Les non-salariés sont donc majoritairement des femmes (environ 55 %), tendance stable sur la période avec une forte concentration en Indre-et-Loire (entre 33 et 34 %) et dans le Loiret (environ 22 %).

Salariés dans le secteur de l'enseignement amateur – Source INSEE 2024

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	13	s	s	s	s
	28	10	s	s	s	s
	36	13	s	s	5	8
	37	124	64	60	59	65
	41	12	s	s	s	s
	45	48	38	10	21	27
2022	18	14	s	s	s	s
	28	11	s	s	s	s
	36	12	s	s	s	s
	37	150	101	49	74	76
	41	29	22	7	13	16
	45	71	50	21	31	40

Non-salariés dans le secteur de l'enseignement amateur – Source INSEE
2024

Non-salariés				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	63	30	33
	28	153	69	84
	36	45	19	26
	37	243	108	135
	41	83	40	43
	45	154	72	82
2022	18	71	32	39
	28	138	57	81
	36	44	16	28
	37	260	126	134
	41	78	40	38
	45	164	69	95

Les CDI sont relativement fréquents chez les salariés (plus que dans le spectacle vivant), mais souvent à temps partiel. Du côté non-salarié, l'Insee et le DEPS précisent que le statut de micro-entrepreneuriat est dominant. Plus d'1 non-salarié sur 3 cumule un emploi indépendant avec un ou plusieurs emplois salariés. Au niveau national, l'enseignement artistique amateur est le secteur culturel le moins rémunérateur pour les indépendants (avec un revenu médian de l'ordre de 1 480 €/mois en 2022) et 44 % des non-salariés y sont pluriactifs. Le revenu moyen dans les microentreprises est de 480 euros, sous les minimums salariaux et le seuil de pauvreté.

Il est à noter que les heures d'intervention d'EAC pour un artiste interprète peuvent apparaître comme un complément de salaire qui lui permet de continuer son travail de pure création artistique.

Cette situation se traduit pour la région par une volumétrie importante de petits revenus, de temps partiels et de pluriactivité, avec une forte dépendance au tissu associatif et aux micro-entreprises pour assurer la présence EAC sur le territoire.

L'Insee souligne que l'enseignement artistique amateur fait partie, avec le spectacle vivant et l'audiovisuel/multimédia, des domaines où la proportion de salariés exerçant un métier culturel "de cœur" est la plus élevée. La majorité des emplois salariés du secteur sont des postes d'enseignement, d'encadrement artistique ou de pratique, directement reliés aux politiques EAC.

Près de la moitié des actifs de l'enseignement artistique amateur de la région sont localisés en Indre-et-Loire, le Loiret constituant un second foyer important.

Ce constat traduit la présence d'un EAC fortement structuré autour des métropoles de Tours et Orléans, avec un maillage néanmoins existant dans les territoires ruraux via les cours particuliers, associations locales, MJC (Maisons des Jeunes et de la Culture), écoles de musique intercommunales, etc.

Au niveau national, la branche « enseignement artistique et culturel » a retrouvé et dépassé en 2021 son niveau de valeur ajoutée d'avant crise sanitaire (+4 % par rapport à 2019), ce qui place la trajectoire régionale dans une dynamique globale de reprise post-Covid plutôt favorable pour ce domaine, même si la précarité reste forte.

Enfin, on retrouve en région un profil dominé par les 25-55 ans, avec coexistence de jeunes enseignantes et enseignants ainsi que des profils plus âgés utilisant l'enseignement comme activité complémentaire ou prolongement de carrière.

2.4 ARTS VISUELS

Dans les statistiques du ministère de la Culture / DEPS, les arts visuels recouvrent un champ large :

- Arts plastiques (peinture, sculpture, dessin, installation...),
- Photographie,
- Design et graphisme,
- Activités des galeries d'art commerciales et vente aux enchères,
- Une partie des métiers d'art et de la mode (stylisme, haute couture, etc.).

En 2022 les arts visuels pesaient environ 9,1 milliards d'euros (Md€) de production (dont 8,2 Md€ pour les activités marchandes et 0,9 Md€ pour les activités non marchandes), soit autour de 9 % de la production culturelle nationale.

Les revenus des arts visuels sont passés d'environ 7,3 Md€ en 2019 à 11,6 Md€ en 2022, avec un taux de croissance annuel moyen estimé à +9,2 % entre 2019 et 2023, malgré le choc de la crise sanitaire. Cette croissance a été notamment portée par la mode et le design, qui représentent plus de la moitié du CA du secteur, et par la montée en puissance des ventes en ligne et des enchères électroniques. La France reste par ailleurs le 4^e marché mondial de vente d'art (après États-Unis, Chine, Royaume-Uni).

On compte environ 223 800 actifs dans les professions des arts visuels et des métiers d'art (moyenne 2019-2021) dont 190 500 dans les seules *professions des arts visuels* (plasticiens, photographes, graphistes, designers, etc.). Le secteur accueille ainsi plus d'un tiers des professions culturelles.

48 % sont des femmes, 49 % sont âgés de moins de 40 ans, 47 % détiennent un diplôme niveau bac+3 ou plus, 37 % résident en Île-de-France et 60 % sont non-salariés

Parmi les salariés, 19 % ont un contrat temporaire et 12 % travaillent à temps partiel.

En 2021, on compte 93 300 non-salariés dans les arts visuels, soit 39 % de l'ensemble des non-salariés culturels

Les professionnels des arts visuels et métiers d'art font partie des catégories culturelles aux revenus les plus faibles

avec un revenu annuel moyen autour de 20 900 € (2014-2019) ce qui est nettement inférieur à la moyenne des professions culturelles (27 700 €). Ils sont par ailleurs enclins à de fortes inégalités : les 10 % les mieux rémunérés gagnent plus de 12 fois le salaire des 10 % les moins rémunérés.

Pour les non-salariés des arts visuels, le revenu d'activité moyen est d'environ 830 € par mois, très en dessous de la moyenne des non-salariés tous secteurs tous secteurs confondus (2 640 €/mois). Près de 4 % ont un revenu nul ou déficitaire. Environ 85 % des non-salariés des arts visuels sont des micro-entrepreneurs.



En Région Centre-Val de Loire

Les arts visuels, en tant que secteur d'activité, sont un peu moins représentés dans l'économie régionale qu'en moyenne hors Île-de-France, mais ils compensent cette moindre présence salariale par un fort noyau d'emplois non-salariés, premier domaine d'indépendants culturels.

Emploi du secteur des arts visuels en Centre-Val de Loire Source INSEE
2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	217	15,85%	308	17,87%	41,94%
28	413	21,05%	537	25,13%	30,02%
36	151	14,21%	198	17,00%	31,13%
37	724	13,84%	1055	17,78%	45,72%
41	282	16,01%	379	18,14%	34,40%
45	548	14,29%	813	18,97%	48,36%
CVL	2 335	15,34%	3290	18,98%	40,90%

En 2022 les arts visuels représentent environ 448 salariés soit 4 à 5 % des emplois salariés culturels pour environ 2 842 non-salariés, soit un peu plus de 40 % de l'ensemble des non-salariés culturels de la région. Environ 85-86 % des emplois des arts visuels sont non-salariés. Les arts visuels constituent ainsi le premier domaine pour l'emploi non-salarié culturel en Centre-Val de Loire, alors que le spectacle vivant domine l'emploi salarié.

Nombre d'établissements en Centre-Val de Loire – INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	15	14	-1
28	28	28	0
36	9	11	2
37	47	46	-1
41	25	34	9
45	36	41	5
CVL	160	174	14

En ce qui concerne les structures employeuses, la région Centre-Val de Loire accueille 174 établissements en 2022 contre 160 en 2019 (soit une augmentation de 9%), dont 46 en Indre-et Loire, 41 dans le Loiret, 34 en Loir-et-Cher, 28 en Eure-et-Loir, 14 dans le Cher et 11 dans l'Indre. Le tissu est très majoritairement constitué de TPE de moins de 10 salariés (galeries, ateliers, lieux d'exposition, écoles ou ateliers d'art, structures associatives). Les structures qui salarient se concentrent essentiellement autour de Tours, Orléans, Chartres. En 2019, l'Eure-et-Loir accueillait près de 32 % des salariés des arts visuels, part qui retombe à 21 % en 2022. Le Loiret progresse et passe de 13 % à plus de 20 %. L'Indre double presque ses emplois salariés (de 11 à 23). L'Indre-et-Loire et Le Loiret concentrent près de 60 % des non-salariés des arts visuels (31 à 32 % pour le 37, 25 % pour le 45). En 2016 près de la moitié des établissements culturels régionaux relevaient déjà des arts visuels, avec une très forte proportion d'unités sans salariés.

En cohérence avec la situation nationale, une grande partie des non-salariés relève du statut de micro-entrepreneur (l'Insee indique que près de 3 non-salariés culturels sur 4 en Centre-Val de Loire sont des micro-entrepreneurs, avec un poids particulièrement important dans les arts visuels).

On peut donc parler d'un secteur économiquement très atomisé, avec peu de grosses structures employeuses, un rôle central des financements publics (DRAC, Région, collectivités) pour la diffusion, la médiation et les projets d'EAC et une grande dépendance aux marchés privés (commande, design, photographie, illustration, etc.) pour les indépendants. C'est un modèle économique qui repose à la fois sur une intervention de la puissance publique et à la fois d'un secteur privé concurrentiel. A la différence de la musique qui relève aussi de cette mixité économique, les arts plastiques et visuels sont au regard de l'engagement financier assez modeste des institutions publiques, les « parents pauvres » de l'économie artistique et culturelle en région Centre-Val de Loire comme sur l'ensemble du territoire national. La majorité des professionnels des arts visuels de Centre-Val de Loire se trouvent dans des situations de revenus modestes et instables, avec un recours fréquent aux activités annexes ou hors champ culturel (enseignement, communication, services, etc.) et aux missions ponctuelles, à l'instar de la situation nationale.

À noter la très forte croissance de l'emploi dans les arts visuels entre 2019 et 2022 : +40,9 %, une progression qui reste néanmoins plus marquée pour les non-salariés (+42,6 %) que pour les salariés (+31 %), ce qui indique que cette croissance est particulièrement tirée par le statut indépendant/microentreprise, ce qui pose la question du statut social des plasticiens.

Emploi salarié						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	25	5	20	6	19
	28	109	24	85	76	33
	36	11	s	s	s	s
	37	106	29	77	50	56
	41	48	16	32	26	22
	45	43	8	35	26	17
2022	18	29	8	21	15	14
	28	96	39	57	56	40
	36	23	9	14	10	13
	37	142	35	107	61	81
	41	66	15	51	38	28
	45	92	10	82	60	32

Dans l'emploi salarié, les hommes restent légèrement majoritaires, même si on observe une évolution paritaire femmes hommes (+2 points pour les femmes en 3 ans). La part des moins de 25 ans a doublé en passant de 8,2 % à 16 %, signe d'un renouvellement générationnel significatif dans les structures salariées).

Emploi non-salarié				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	192	94	98
	28	304	154	150
	36	140	72	68
	37	618	320	298
	41	234	121	113
	45	505	257	248
2022	18	279	125	154
	28	441	207	234
	36	175	85	90
	37	913	428	485
	41	313	162	151
	45	721	344	377

Pour l'emploi non-salarié, on assiste à un basculement avec 52,5 % de femmes en 2022, ce qui demeure cohérent avec le constat national d'une forte féminisation des professions des arts visuels et des métiers d'art. Les non-salariés restent majoritairement en âge actif plein (25-55 ans), avec un noyau significatif de 55 ans et plus (entre 18 et 21%), qui s'explique par des carrières longues et des départs à la retraite tardifs.

2.5 SPECTACLE VIVANT

Le « spectacle vivant » regroupe, dans les nomenclatures Insee et ministère de la Culture :

- Le théâtre,
- La musique,
- La danse,
- Le cirque,
- Les arts de la rue
- Marionnettes
- Les activités de soutien : production, diffusion, gestion de salles, prestations techniques, régie, billetterie, etc.

Le pilotage national est assuré par la Direction Générale de la Création Artistique (DGCA) du ministère de la Culture, en lien avec les DRAC et les collectivités territoriales. Les politiques structurantes reposent notamment sur les réseaux labellisés et conventionnés par le ministère de la culture (scènes nationales, scènes conventionnées, Scènes de musiques actuelles, opéras...) et sur des opérateurs comme le Centre National de la Musique (CNM) ou l'Association pour le Soutien au Théâtre Privé (ASTP).

Le spectacle vivant est le deuxième secteur culturel en termes de poids économique direct, derrière l'audiovisuel, et représente environ 17 % de la valeur ajoutée du secteur culture.

D'après la synthèse Audienscope 2024/2025, le spectacle vivant marchand (hors subventions) a généré 2,2 Mds € de revenus en 2019, pour 2,5 Mds € en 2022, et près de 3 Mds € en 2023, soit une croissance annuelle moyenne de +8,4 % entre 2019 et 2023, et ce, malgré la crise sanitaire en 2020-2021.

Sur la seule billetterie déclarée, le DEPS évalue pour 2024 :

- Environ 230 000 représentations,
- 65 millions de spectateurs,
- 2,4 Mds € de recettes TTC de billetterie avec un nombre de représentations stable, mais +4 % de billets vendus et une augmentation de 11 % des recettes par rapport à 2023.

En 2023, le secteur est dominé par la musique (45 000 concerts, plus de 30 millions d'entrées et 1,19 Mds € de recettes), devant le théâtre, l'humour, la danse et les autres formes.

Au niveau de la pratique, 49 % des Français déclarent avoir assisté à un spectacle vivant en 2024. On retrouve ainsi les niveaux d'avant crise (47 % en 2019).

En 2024, Audiens¹ comptabilisait 27 088 employeurs dans le secteur professionnel du spectacle vivant dont 51 % dans le secteur privé, 44 % dans le secteur public, et 5 % de prestations techniques.

Il convient d'ajouter 84 091 employeurs « hors secteur professionnel » relevant du GUSO² (collectivités, associations, particuliers).

Au total ce sont donc 111 179 employeurs qui ont eu une activité de spectacle vivant à titre principal ou non.

Entre 2018 et 2024, le nombre total d'employeurs a augmenté de 10 %.

Le secteur accueille 254 922 salariés en 2024 (permanents et intermittents), soit +12 % par rapport à 2018. Parmi eux, 71 % sont en CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage) intermittents, 15 % en CDD et 14 % en CDI.

¹ **Audiens** est un groupe français de protection sociale dédié aux professionnels de la culture, de la communication et des médias. Il propose notamment des services de retraite complémentaire, prévoyance, santé et accompagnement social, avec une forte spécialisation pour les intermittents du spectacle et les artistes. C'est un organisme paritaire à but non lucratif, reconnu comme un acteur de référence pour sécuriser les parcours professionnels dans ces secteurs.

² Le **GUSO** (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel) est un dispositif de simplification administrative destiné à faciliter l'embauche d'un artiste ou d'un technicien du spectacle en vue de la production d'un spectacle vivant.

47 % sont artistes interprètes, 43 % personnels techniques/administratifs non-cadres et 10 % cadres.

La proportion d'hommes est de 58 % contre 42 % de femmes. La moitié des salariés ayant eu au moins un contrat de travail dans le spectacle vivant ont moins de 38 ans.

En incluant les employeurs hors secteur professionnel relevant du GUSO, 276 804 personnes ont exercé au moins une activité salariée de spectacle vivant en 2024, tous types de contrats confondus. (Observatoire du spectacle vivant)



En région Centre-Val de Loire

On observe une forte croissance de l'emploi (+12,2 %), qui est supérieure à celle de l'ensemble de l'emploi culturel régional. Tout comme au niveau national après l'effondrement de 2020, l'emploi dans le spectacle vivant dépasse son niveau de 2019 dès 2022.

Emploi dans le secteur du spectacle vivant en Centre-Val de Loire –

Source INSEE 2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	284	20,75%	366	21,23%	28,87%
28	338	17,23%	333	15,58%	-1,48%
36	272	25,59%	312	26,78%	14,71%
37	1157	22,11%	1244	20,97%	7,52%
41	227	12,89%	239	11,44%	5,29%
45	820	21,39%	981	22,89%	19,63%
CVL	3 098	20,35%	3 475	20,05%	12,17%

L'emploi salarié a ainsi augmenté de 10,5 % entre 2019 et 2022, et l'emploi non-salarié de 24,1 %, ce qui traduit une montée rapide des indépendants (artistes, techniciennes/techniciens, auto-entrepreneurs/auto-entrepreneuses...).

Le spectacle vivant concentre environ 3 000 salariés, soit 28,2 % de l'emploi culturel salarié. **Il s'agit du premier domaine culturel pour le salariat dans la région.**

Côté non-salariat, il rassemble près de 7 % des indépendants culturels (463 sur 6 657), derrière les arts visuels et l'enseignement artistique amateur. Le non-salariat connaît lui aussi une forte croissance de l'ordre de 24% dans un contexte où l'Insee et le DEPS soulignent un quasi triplement du nombre de non-salariés culturels en 15 ans en France. Le spectacle vivant est donc le pilier de l'emploi culturel salarié en Centre-Val de Loire.

D'après la cartographie "Spectacle vivant" de la DRAC Centre-Val de Loire, la région compte :

- 18 structures relevant de labels et réseaux nationaux (scènes nationales, centres chorégraphique nationaux, centres dramatiques Nationaux, SMAC, opéra, scènes conventionnées d'intérêt national),
- 29 compagnies et ensembles musicaux conventionnés.

Ces structures labellisées se concentrent dans les principaux pôles urbains (Orléans, Tours, Bourges, Chartres...), mais les compagnies conventionnées irriguent aussi des territoires plus ruraux, en articulation avec les politiques départementales et intercommunales, ainsi que les projets de coopération entre opérateurs culturels et artistiques.

Exemple : Le Grand sillon (41), alliance culturelle et artistique entre : La halle aux grains et la Scène nationale de Blois, L'Hectare-Territoire Vendômois Centre national de la marionnette de Vendôme et L'Echalier Agence rurale de développement artistique et culturel situé dans les Collines du Perche.

Salariés dans le secteur du spectacle vivant en Centre-Val de Loire –

Source INSEE 2024

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	253	160	93	133	120
	28	268	183	85	150	118
	36	237	161	76	132	105
	37	1069	725	344	634	435
	41	182	132	50	104	78
	45	716	514	202	418	298
2022	18	326	215	111	163	163
	28	255	176	79	135	120
	36	265	182	83	145	120
	37	1127	709	418	639	488
	41	191	141	50	108	83
	45	848	617	231	469	379

En 2019, le spectacle vivant comptait 2 725 salariés dont 1 875 exerçant une profession culturelle (artistes, techniciens, cadres artistiques) et 850 une profession non culturelle (administration, gestion, communication, accueil...).

En 2022, on comptabilise 3 012 salariés dont 2 040 professions culturelles et 972 non culturelles.

La part des professions culturelles se situe à 67,7 %, deux salariés sur trois du spectacle vivant occupent un métier directement artistique ou technique. Cette proportion est supérieure à celle observée dans d'autres domaines culturels tels que l'édition, le patrimoine, la publicité, où les fonctions de support sont majoritaires.

Les hommes demeurent majoritaires, mais la part féminine a progressé de plus de 2 points en trois ans. Cette féminisation relative reste toutefois en deçà de la parité, particulièrement en ce qui concerne les métiers techniques et de direction.

Près de 80 % des salariés se situent dans la classe d'âge des 25-55 ans, avec une légère augmentation des moins de 25 ans (renouvellement générationnel) et des plus de 55 ans (allongement des carrières, y compris artistiques).

Établissements dans le secteur du spectacle vivant en Centre-Val de Loire

– Source INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	68	76	8
28	121	115	-6
36	58	66	8
37	296	293	-3
41	83	82	-1
45	239	242	3
CVL	865	874	9

L'Indre-et-Loire (Tours et sa métropole) est le premier pôle du spectacle vivant régional près de 38 % des emplois salariés en 2022).

Le Loiret (Orléans) est le deuxième pôle (environ 27%)

L'Eure-et-Loir (Chartres) et les autres départements complètent le maillage, avec un tissu relativement significatif dans des territoires plus ruraux, même si le Loir-et-Cher présente une densité particulièrement plus faible.

*Non-salariés dans le secteur du spectacle vivant en Centre-Val de Loire –
Source INSEE 2024*

Non-salariés				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	31	23	8
	28	70	51	19
	36	35	21	14
	37	88	67	21
	41	45	34	11
	45	104	80	24
2022	18	40	26	14
	28	78	59	19
	36	47	32	15
	37	117	82	35
	41	48	30	18
	45	133	97	36

L'indépendance dans le spectacle vivant demeure très masculine avec 70 % d'hommes. La part féminine progresse modestement, mais reste largement minoritaire.

Les jeunes indépendants sont peu nombreux mais ont triplé leur poids, tandis que les plus de 55 ans deviennent nettement plus présents. On assiste à un mouvement à la fois de rajeunissement et de prolongation des carrières indépendantes/intermittentes.

L'Indre-et-Loire et le Loiret concentrent à eux deux environ la moitié des non-salariés (près de 49 % en 2019, et 54 % en 2022).

L'Eure-et-Loir pèse aussi lourdement (environ 18 %), tandis que Cher, Indre et Loir-et-Cher ont un tissu d'indépendants plus diffus mais malgré tout non négligeable.

On retrouve une forte polarisation sur les agglomérations de Tours et Orléans, mais aussi un maillage régional via les compagnies, festivals et salles municipales, cohérent avec les analyses Insee sur la localisation des emplois culturels.

Le Centre National de la Musique a effectué une analyse détaillée par région de « la diffusion live en 2023 ».

Pour le Centre-Val de Loire :

- 63 représentations payantes pour 100 000 habitants soit une offre de spectacles en-deçà de la moyenne française (97),
- 2 festivals payants pour 100 000 habitants (niveau proche de la moyenne nationale) et 4 lieux de diffusion pour 100 000 habitants (contre 5 en France),
- 1 608 représentations payantes dans la région (soit +4 % par rapport à 2022, pour +5 % en France). La région ne pèse que 2 % de l'offre nationale de représentations,
- 767 000 entrées (+9 % par rapport à 2022, pour +11 % en France), soit 2 % de la fréquentation nationale,
- 26 M€ de recettes de billetterie HT (+21 % par rapport à 2022, croissance équivalente à la moyenne nationale), soit 2 % des recettes françaises.
- Le prix moyen du billet est de 28 €, avec une hausse de 13 % entre 2022 et 2023 (contre +4 % en moyenne nationale), une hausse sensible qui pose la question de l'accès à la culture.

En 2023, la région a accueilli 50 festivals payants, contre 41 en 2022 soit une augmentation de 22 % du nombre de festivals consécutivement à la baisse post-Covid. Les festivals concentrent une part croissante de la diffusion. On observe ainsi une hausse marquée des représentations, de la fréquentation et des recettes en contexte festivalier (environ +14 % de représentations, +17 % de fréquentation et +36 % de recettes entre 2022 et 2023). Le rapport à la musique serait-il plus festif et consumériste ?

L'analyse souligne enfin la montée en puissance de festivals structurants (Terres du Son, Yzeures'n'Rock...) mais aussi de manifestations plus confidentielles et de nouveaux événements.

2.6 PATRIMOINE

Le domaine « Patrimoine » recouvre :

- Les monuments historiques (classés ou inscrits) et leurs abords ;
- Les musées (notamment les « Musées de France ») ;
- Les archives publiques ;
- L'archéologie (préventive et programmée) ;
- Le patrimoine bâti et paysager (sites patrimoniaux remarquables, centres anciens, jardins remarquables, etc.) ;
- Le patrimoine immatériel (savoir-faire, traditions, paysages culturels) lorsque ces éléments sont pris en charge dans des politiques de conservation ou de valorisation.

La politique publique du patrimoine est principalement pilotée par le ministère de la Culture (Direction générale des patrimoines et de l'architecture) et mise en œuvre dans les territoires par les DRAC (services Patrimoines, unités départementales de l'architecture et du patrimoine, services régionaux de l'archéologie, etc.) et les collectivités (régions, départements, communes). Les régions portent en particulier la compétence d'Inventaire général du patrimoine culturel.

Selon les comptes nationaux de la culture (DEPS, Chiffres clés 2023), le patrimoine représente en 2021 :

- 7,5 Md€ de production totale (marchande et non marchande), soit 8 % de la production des branches culturelles,
- 4,4 Md€ de valeur ajoutée, soit 9,8 % de la valeur ajoutée de l'ensemble de la culture.

Entre 2019 et 2021, la valeur ajoutée du patrimoine diminue fortement en volume (-35 %), ce qui a mis en exergue la très forte sensibilité du secteur à la crise sanitaire (fermeture de monuments, musées, sites touristiques).

La structure économique nationale du patrimoine est très majoritairement non marchande ce qui justifie l'engagement de fonds publics dans le cadre de la démocratisation culturelle :

- Seulement 0,4 Md€ de production marchande (soit 6 % du total),
- 7,0 Md€ de production non marchande (soit 94 % du total), portée par les administrations publiques, les établissements publics, les associations, etc.

Du côté des entreprises marchandes du patrimoine (gestion de bibliothèques/archives, musées, sites et monuments historiques), on compte en 2021 :

- 502 entreprises,
- 3 317 ETP salariés,
- 261 M€ de chiffre d'affaires, dont 46 M€ de subventions d'exploitation,
- 113 M€ de masse salariale et 109 M€ de valeur ajoutée,
- Un taux de valeur ajoutée élevé (42 % du CA) mais une forte dépendance aux subventions.

Le patrimoine est ainsi un secteur économiquement significatif pour la culture, mais faiblement marchand et très dépendant des financements publics.

Selon la DEPS, l'essentiel des emplois du patrimoine est salarié (fonction publique d'État et territoriale, établissements publics, structures associatives, opérateurs parapublics). Le patrimoine est l'un des domaines culturels les plus féminisés, avec près de 59 % de femmes parmi les salariés.

Une large part des postes relèvent de fonctions non culturelles au sens strict (accueil, surveillance, gestion, maintenance, sécurité, administratif, commercial), même si l'encadrement et la conception des projets demeurent fortement spécialisés (conservateurs, médiateurs, documentalistes, chercheurs).

Parmi les principaux leviers nationaux on retrouve :

- La protection et le classement :
 - Dispositifs monuments historiques (classement/inscription) ;
 - Sites Patrimoniaux Remarquables (SPR) et leurs Périmètres Délimités des Abords (PDA) ;
 - Labels « Villes et Pays d'art et d'histoire », « Architecture contemporaine remarquable », « Jardins remarquables », etc.



En région Centre-Val de Loire

La situation de la région est relativement spécifique du point de vue patrimonial avec :

- La présence d'un patrimoine de rang national et international :
 - Inscription du Val de Loire au patrimoine mondial de l'UNESCO,
 - Forte concentration de grands châteaux (Chambord, Chenonceau, Amboise, Blois, Cheverny...) et de sites majeurs (cathédrales, villes patrimoniales, jardins historiques...).
- Un réseau dense de musées et d'équipements :
 - Des espaces protégés en expansion : le département du Loiret compte à lui seul 11 sites patrimoniaux remarquables (Orléans, vallée du Loiret, La Ferté-Saint-Aubin, Meung-sur-Loire, Cerdon, Saint-Benoît-sur-Loire, Beaulieu-sur-Loire, Puiseaux, Ferrières-en-Gâtinais, Château-Renard, Pithiviers).
 - Multiplication des périmètres délimités des abords autour des monuments historiques dans plusieurs intercommunalités (Bléré-Val de Cher, Touraine-Est Vallées, Pays Fort Sancerrois Val de Loire, etc.)

Emplois du secteur du patrimoine en Centre-Val de Loire – source INSEE
2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	100	7,30%	105	6,09%	5,00%
28	103	5,25%	101	4,73%	-1,94%
36	91	8,56%	87	7,47%	-4,40%
37	448	8,56%	470	7,92%	4,91%
41	470	26,69%	552	26,42%	17,45%
45	165	4,30%	157	3,66%	-4,85%
CVL	1 377	9,05%	1472	8,49%	6,90%

Le secteur du patrimoine représente 13,6 % des salariés de la culture en région Centre-Val de Loire, contre 6,3 % en France de province (hors Île-de-France) : le patrimoine pèse donc plus du double dans le profil culturel régional par rapport au reste du territoire. Le Loir-et-Cher est en hausse significative, effet Chambord et Chaumont.

Les Nouvelles Renaissance et Artchipel constituent un outil complémentaire à une politique culturelle et patrimoniale ambitieuse.

La production « Insee Analyses sur les emplois touristiques du patrimoine et de la culture » souligne que le Centre-Val de Loire concentre davantage d'emplois touristiques liés au patrimoine que la moyenne des régions, du fait de l'attractivité des châteaux et des sites historiques.

Salariés du secteur du patrimoine en Centre-Val de Loire – source INSEE

2024

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	100	7	93	36	64
	28	103	43	60	54	49
	36	91	s	s	43	48
	37	440	s	s	178	262
	41	465	8	457	209	256
	45	159	43	116	52	107
2022	18	105	10	95	40	65
	28	101	40	61	48	53
	36	87	s	s	42	45
	37	464	10	454	180	284
	41	547	s	s	244	303
	45	152	34	118	48	104

En pratique, le patrimoine est un pilier de l'économie touristique régionale, ce qui se traduit notamment par des retombées pour l'hôtellerie-restauration, les transports, les commerces, les activités de loisirs, mais aussi pour l'artisanat d'art et les entreprises de restauration du bâti ancien.

On observe une croissance des salariés du patrimoine de 7,2 % sur la période, malgré le choc de la crise sanitaire. Les non-salariés sont très peu nombreux (quelques dizaines de personnes, surtout en Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret), avec des données largement masquées par le secret statistique.

Le patrimoine est donc un domaine très massivement salarié, à la différence des arts visuels ou de l’audiovisuel où les indépendants dominent.

Non-salariés du secteur du patrimoine en Centre-Val de Loire – source INSEE 2024

Non-salariés				
	Dpt	Nombre d’emplois	Hommes	Femmes
2019	18	s	s	s
	28	s	s	s
	36	s	s	s
	37	8	s	s
	41	5	s	s
	45	6	s	s
2022	18	s	s	s
	28	s	s	s
	36	s	s	s
	37	6	s	s
	41	5	s	s
	45	5	s	s

Les femmes sont nettement majoritaires (près de 59 % des salariés), ce qui fait du patrimoine l’un des domaines culturels les plus féminisés, en cohérence avec les constats nationaux, et la féminisation progresse légèrement entre 2019 et 2022 (–0,8 % pour les hommes).

Les données sur les non-salariés ne sont pas publiables (secret statistique), mais, compte tenu de leurs effectifs très faibles, leur influence sur la structure sexuée globale reste marginale.

En termes de classe d'âge, le noyau central 25–55 ans est majoritaire (environ 65 %), typique d'un secteur institutionnel. Les jeunes de moins de 25 ans sont relativement nombreux (plus d'1 salarié sur 5), ce qui découle notamment de la présence de saisonniers et d'emplois d'accueil dans les sites touristiques, mais aussi un certain renouvellement des équipes. La classe d'âge des plus de 55 ans demeure relativement stable.

Loir-et-Cher (41) est le premier département pour l'emploi salarié du patrimoine (près de 38 % des emplois et environ 4 salariés sur 10 à l'échelle régionale), porté par les grands sites patrimoniaux. L'Indre-et-Loire (37) arrive juste derrière (avec 32 % des emplois), structuré autour de la vallée de la Loire et de l'aire tourangelle. Le Loiret (45) constitue un troisième pôle (environ 12 % des emplois) avec Orléans, ses musées et sites historiques

L'Insee relevait déjà en 2016 que le patrimoine est le domaine culturel où les établissements ont le plus souvent des salariés (près de 65 % des établissements patrimoniaux ont au moins un salarié, contre 13 % seulement dans les arts visuels) – tendance confirmée par les données 2019–2022.

Le secret statistique sur une partie des départements ne permet pas d'avoir des chiffres précis, mais ils suffisent à montrer que :

- Au moins la moitié des salariés du patrimoine occupent des professions non culturelles (accueil, surveillance, maintenance, administratif, sécurité, gestion...) ;
- Moins de 10 % sont identifiés comme professions culturelles au sens strict (conservateurs, médiateurs, documentalistes, chercheurs, etc.).

Ce profil est cohérent avec le constat global de l'Insee : dans l'ensemble des établissements culturels, environ deux tiers des salariés n'occupent pas une profession culturelle au sens des nomenclatures, mais des fonctions de support ou d'exploitation.

Établissements du secteur du patrimoine en Centre-Val de Loire – source INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	15	15	0
28	15	15	0
36	9	9	0
37	23	30	7
41	14	17	3
45	20	23	3
CVL	96	109	13

Les analyses croisées Insee / DEPS et les auditions régionales font ressortir plusieurs tendances pour 2019–2022 :

- Le choc de 2020 avec une chute de l'activité (fermeture des sites) et des baisses de fréquentation, mais relativement moins de destructions d'emplois durables dans le patrimoine que dans le spectacle vivant, du fait du poids des employeurs publics.
- Le rebond de 2021–2022 qui se traduit par un rebond de la fréquentation touristique, et un retour puis un dépassement du niveau d'emploi salarié de 2019 fin 2022 (+7,2 %),
- Une hausse du nombre d'établissements employeurs (+13,5 %), signe d'une diffusion de l'emploi dans davantage de structures, et pas seulement d'une croissance des plus gros sites.
- Le renforcement du Loir-et-Cher : les emplois salariés patrimoine y progressent de 465 à 547 entre 2019 et 2022 (+17,6 %), accentuant la polarisation sur ce département.

2.7 AUTRES SECTEURS (PUBLICITE, ARCHITECTURE, ETC...)

Architecture

Dans les statistiques culturelles nationales, le domaine « Architecture » recouvre essentiellement :

- Les activités d'architecture : conception de projets, maîtrise d'œuvre, urbanisme, architecture paysagère, conseil en matière d'architecture,
- La profession d'architecte au sens des enquêtes Emploi (PCS « architectes », incluant salariés et indépendants),
- Plus largement, une partie des diplômés en architecture exerçant en urbanisme, paysage, programmation, conseil, etc.

Seuls les architectes inscrits à l'Ordre des architectes sont habilités à porter le titre et à exercer la maîtrise d'œuvre (hors maisons individuelles < 150 m²), conformément aux lois du 3 janvier 1977 sur l'architecture et de 2016 sur la liberté de la création, l'architecture et le patrimoine.

L'architecture est une profession culturelle réglementée, structurée autour :

- Du ministère de la Culture (DEPS pour les statistiques, DGP/Direction de l'architecture au sein des patrimoines),
- Du Conseil national de l'Ordre des architectes et de ses Conseils régionaux,
- Des Écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA), qui forment chaque année plusieurs milliers de diplômés (DEA, HMONP).

En 2022, la valeur ajoutée des activités d'architecture atteint 4,7 milliards d'euros, soit 9,9 % de la valeur ajoutée totale des branches culturelles. En volume, la valeur ajoutée de la branche progresse de 8 % entre 2019 et 2022, confirmant une bonne résilience post-Covid. Le chiffre d'affaires du secteur de l'architecture a augmenté de 7 % en volume et 14 % en valeur entre 2019 et 2023.

Les données issues de l'Ordre des architectes indiquent plus de 30 000 architectes inscrits en France en 2021, population stable depuis 2010, avec un solde d'inscription encore positif (1 500 entrées pour 1 100 sorties en 2021). Sur la période 2019–2021, la France métropolitaine compte environ 80 200 personnes en emploi dans la profession d'architecte (PCS « Architectes »), dont :

- 38 % de femmes,
- 47 % de moins de 40 ans,
- 92 % de diplômés de niveau bac+3 ou plus,
- 39 % résident en Île-de-France,
- 53 % sont non-salariés (indépendants, libéraux),
- Parmi les salariés, environ 15 % en contrat temporaire et 12 % à temps partiel.

En 2020, la France compte 40 architectes pour 100 000 habitants, ratio deux fois inférieur à la moyenne européenne (100/100 000).



Situation en région Centre-Val de Loire

Le Centre-Val de Loire compte environ 480 architectes inscrits à l'Ordre, ce qui en fait l'une des régions métropolitaines les moins dotées, avec la Corse et la Bourgogne-Franche-Comté.

En 2022, l'architecture représente un peu moins de 1 400 emplois dans la région.

Emploi dans le secteur de l'architecture en Centre-Val de Loire – INSEE
2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	128	9,35%	133	7,71%	3,91%
28	165	8,41%	199	9,31%	20,61%
36	71	6,68%	70	6,01%	-1,41%
37	486	9,29%	528	8,90%	8,64%
41	146	8,29%	148	7,08%	1,37%
45	359	9,36%	358	8,35%	-0,28%
CVL	1 355	8,90%	1436	8,28%	5,98%

On observe une croissance modérée mais robuste : + 6 % d'emplois (salariés + non-salariés) entre 2019 et 2022, malgré la crise sanitaire. Elle est principalement portée par l'Indre-et-Loire (+28 emplois salariés ; +14 emplois non-salariés) et l'Eure-et-Loir (+26 salariés ; +8 non-salariés). À l'inverse, on observe une légère érosion des non-salariés dans le Cher, l'Indre et le Loiret (baisse cumulée de 8–9 postes).

En 2022, l'architecture pèse près de 9 % des emplois culturels en Centre-Val de Loire (Insee).

En ce qui concerne les salariés, la croissance est modérée mais réelle, avec + 11,2 % entre 2019 et 2022. La part des non-salariés est quasi stable (–0,9 %).

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	76	27	49	37	39
	28	90	22	68	41	49
	36	37	6	31	17	20
	37	283	62	221	134	149
	41	76	13	63	29	47
	45	209	31	178	102	107
2022	18	91	35	56	39	52
	28	116	20	96	53	63
	36	41	5	36	21	20
	37	311	63	248	143	168
	41	81	15	66	39	42
	45	217	21	196	104	113

Moins d'1 salarié sur 5 dans les établissements d'architecture occupe une profession culturelle (architecte salarié, urbaniste, etc.) au sens Insee/DEPS. La large majorité des postes sont des fonctions « supports » ou techniques non culturelles (administration, gestion, ingénierie, économie de la construction, secrétariat, commercial, etc.). Ce profil est cohérent avec le constat national : dans l'ensemble des établissements culturels, environ deux tiers des salariés n'exercent pas une profession culturelle au sens strict.

Le tissu productif est composé d'un réseau d'agences d'architecture de petite taille, très concentrées dans les pôles urbains (Tours, Orléans, Chartres).

Nombre d'établissements en Centre-Val de Loire INSEE 2024

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	22	18	-4
28	32	30	-2
36	17	14	-3
37	84	84	0
41	27	26	-1
45	61	55	-6
CVL	243	227	-16

Les femmes sont légèrement majoritaires parmi les salariés de l'architecture (environ 53 %). La répartition par sexe est stable entre 2019 et 2022, avec un très léger renforcement de la part féminine. On observe une progression nette des jeunes (moins de 25 ans) entre 2019 et 2022, traduction d'un renouvellement générationnel dans les agences et services (urbanisme, maîtrise d'ouvrage publique, etc.). Le cœur de main-d'œuvre reste très concentré sur les 25-55 ans, avec une légère hausse des 55 ans et plus, signe d'un vieillissement modéré mais néanmoins présent.

L'Indre-et-Loire (37) est le premier département pour l'emploi salarié avec environ 36% des postes, le Loiret (45) constitue le second pôle avec environ 25% et l'Eure-et-Loir (28) occupe une place intermédiaire avec environ 13% des postes. Cher, Indre et Loir-et-Cher sont plus faiblement dotés.

On retrouve une forte polarisation autour des pôles urbains de Tours, Orléans et Chartres.

Non-salariés				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	52	32	20
	28	75	55	20
	36	34	24	10
	37	203	150	53
	41	70	56	14
	45	150	91	59
2022	18	42	24	18
	28	83	50	33
	36	29	17	12
	37	217	158	59
	41	67	50	17
	45	141	88	53

En ce qui concerne les non-salariés, l'indépendance en architecture est très majoritairement masculine : environ 2 non-salariés sur 3 sont des hommes. On peut observer toutefois une lente progression de la part des femmes non-salariées, de 30,1 % à 33,2 % entre 2019 et 2022.

Pour des raisons de secret statistique, les données d'âge régionales sont très lacunaires.

Du point de vue géographique, l'Indre-et-Loire concentre environ 37 % des non-salariés, le Loiret en regroupe environ un quart et l'Eure-et-Loir renforce son poids en passant de 12,8 % à 14,3 %.

Un arc de concentration Tours–Orléans–Chartres se dessine, où se situent la majorité des agences et activités indépendantes d'architecture, tandis que les territoires plus ruraux conservent un maillage diffus mais réel.

Publicité

Dans l'approche par activités, la publicité recouvre la conception et réalisation de campagnes publicitaires, l'achat d'espace et la diffusion multi-supports, le marketing opérationnel et la promotion des ventes, le publipostage, le conseil en marketing, etc.

Néanmoins, le domaine culturel « Publicité » dans les travaux Insee/DEPS est structuré autour des agences de publicité proprement dites.

Au niveau national, la branche « publicité » représente une composante majeure de l'économie culturelle. Elle figure, avec l'audiovisuel/multimédia et le spectacle vivant, parmi les branches culturelles les plus contributrices.

Néanmoins, entre 2019 et 2021, la publicité a subi un choc lié à la crise sanitaire avec une baisse d'environ 10 % de sa valeur ajoutée en volume entre 2019 et 2021, et ce malgré un rebond modéré par rapport à 2020 (+4 %). Aussi, en 2022, alors que l'ensemble des branches culturelles progresse fortement en volume (+16,8 %), la publicité recule de 9 % en volume, tout en restant en 3^e position en termes de poids économique culturel (derrière l'audiovisuel et le spectacle vivant).

Sur le marché publicitaire au sens large (recettes des régies), les données IREP/Audiens affichent des recettes nettes des régies publicitaires passées d'environ 13,1 Md€ en 2018 à 15,6 Md€ en 2023, soit un taux de croissance annuel moyen de +4,6 % malgré la chute de 2020.

Le secteur est fortement marqué par une bascule rapide vers le numérique. Les nouveaux médias digitaux représentent 54 % des recettes publicitaires en 2023, contre 39 % en 2018.

Les données Audiens et DEPS décrivent un secteur relativement important, mais en transformation rapide.

Les effectifs salariés des entreprises de publicité/communication observent une baisse moyenne d'environ 2 % par an entre 2019 (environ 87 000) et 2023 (près de 85 000).

Selon Audiens, cette baisse est notamment attribuée à :

- La transformation des métiers (montée des profils data, analystes, experts digitaux),
- Le recours accru à la sous-traitance (graphistes, rédacteurs web, développeurs, achat média, logistique),
- L'automatisation de certaines tâches (programmatic advertising, ciblage automatisé, IA).

En termes de profils, les salariés de moins de 35 ans représentent environ 39 % des effectifs. La répartition femmes/hommes est relativement équilibrée dans le salariat : environ 48 % de femmes / 52 % d'hommes au niveau national. En revanche, parmi les non-salariés culturels, les agences de publicité figurent parmi les secteurs les plus masculins, la part des femmes restant « inférieure à un tiers », même si elle progresse sur le long terme.

Le DEPS souligne que, dans la publicité, comme dans l'architecture, le cumul emploi salarié / activité indépendante (pluriactivité) reste à un niveau comparable au reste de l'économie, contrairement au spectacle vivant ou à l'enseignement artistique où il est beaucoup plus fréquent.

Enfin, des grandes tendances nationales impactent aussi les territoires :

- Digitalisation accélérée : les canaux digitaux sont majoritaires depuis 2022 (52 % du marché publicitaire), ce qui redéfinit les modèles économiques des agences.
- Programmatique et data : en display, la publicité programmatiques est passée de 21 % en 2015 à 60 % en 2020. la donnée devient centrale
- Concentration et internationalisation : la chaîne de valeur est dominée par un petit nombre de grands groupes (annonceurs, agences, régies), les grandes agences françaises réalisant une part importante de leur CA à l'international.
- Externalisation croissante : développement d'écosystèmes de freelances et de prestataires spécialisés qui modifient la structure de l'emploi.



Situation en région Centre-Val de Loire

Dans les établissements du domaine Publicité en Centre-Val de Loire, on observe une légère contraction de l'emploi total observé dans la publicité (-5 % environ entre 2019 et 2022).

Emploi dans le secteur de la publicité en Centre-Val de Loire – Source INSEE 2024

	2019		2022		
	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Nombre d'emplois	Part dans l'emploi culturel du dpt	Évolution
18	229	16,73%	195	11,3%	-17,4%
28	311	15,85%	292	13,7%	-6,5%
36	78	7,34%	56	4,8%	-39,3%
37	590	11,28%	574	9,7%	-2,8%
41	108	6,13%	150	7,2%	28,0%
45	499	13,02%	459	10,7%	-8,7%
CVL	1 815	11,92%	1726	10,0%	-5,2%

La majorité des postes salariés dans la publicité sont occupés par des professions non culturelles (au sens de la nomenclature PCS), les professions créatives restent minoritaires, bien qu'elles soient au cœur de la valeur symbolique du secteur.

*Salariés dans le secteur de la publicité en Centre-Val de Loire – Source
INSEE 2024*

Salariés						
	Dpt	Nombre d'emplois	Professions culturelles	Professions non culturelles	Hommes	Femmes
2019	18	203	s	s	116	87
	28	269	8	261	158	111
	36	60	s	s	27	33
	37	493	30	463	264	229
	41	83	s	s	47	36
	45	429	s	s	225	204
2022	18	170	7	163	101	69
	28	252	18	234	158	94
	36	36	s	s	12	24
	37	486	36	450	273	213
	41	121	s	s	70	51
	45	385	10	375	198	187

Les salariés représentent environ 84 % des emplois publicitaires observés en 2022 (1 450 sur 1 726).

On note néanmoins une baisse de 5,7 % du nombre de salariés entre 2019 et 2022 (de 1 537 à 1 450 emplois), et une stabilité des non-salariés (de 278 à 276). On retrouve ici la tendance nationale de retrait modéré de l'emploi salarié dans la publicité, dans un contexte de transformation des métiers et de sous-traitance accrue. En 2022, la publicité accueille entre 13 et 14 % des emplois salariés du secteur culturel. Les salariés sont en relative majorité des hommes (56%).

Le nombre d'établissements employeurs du domaine « Publicité » diminue légèrement entre 2019 et 2022 (-6,3%)

*Établissements dans le secteur de la publicité en Centre-Val de Loire –
Source INSEE 2024*

	2019	2022	
	Nombre d'établissements		Évolution
18	17	21	4
28	35	30	-5
36	11	7	-4
37	66	61	-5
41	13	16	3
45	47	42	-5
CVL	189	177	-12

Cette baisse peut notamment s'expliquer par des restructurations/fusions (agences absorbées, centralisation des fonctions marketing dans des groupes plus larges), et/ou une externalisation croissante vers des freelances (graphistes, rédacteurs web, experts SEO/SEA, etc.), en cohérence avec les tendances nationales.

Le secteur régional reste structuré autour de pôles urbains (agglomérations de Tours, Orléans, Chartres) où se concentrent les agences, tout en s'appuyant sur une constellation d'indépendants répartis dans l'ensemble des départements.

Les 25–55 ans sont majoritaires avec plus de 60% des effectifs.

Néanmoins on assiste à une hausse marquée des moins de 25 ans qui sont passés de moins de 9% à presque 13% entre 2019 et 2022. La tranche des 55+ reste stable, autour d'un quart des salariés.

Deux pôles majeurs concentrent durablement les emplois salariés de la publicité :

- Indre-et-Loire (37), environ 34 % des salariés,
- Loiret (45), environ 28 %.

L'Eure-et-Loir (28) constitue un troisième pôle avec 17% des salariés.

Non-salariés dans le secteur de la publicité en Centre-Val de Loire –

Source INSEE 2024

NON SALARIÉS				
	Dpt	Nombre d'emplois	Hommes	Femmes
2019	18	26	17	9
	28	42	30	12
	36	18	12	6
	37	97	73	24
	41	25	15	10
	45	70	44	26
2022	18	25	18	7
	28	40	28	12
	36	20	15	5
	37	88	64	24
	41	29	18	11
	45	74	41	33

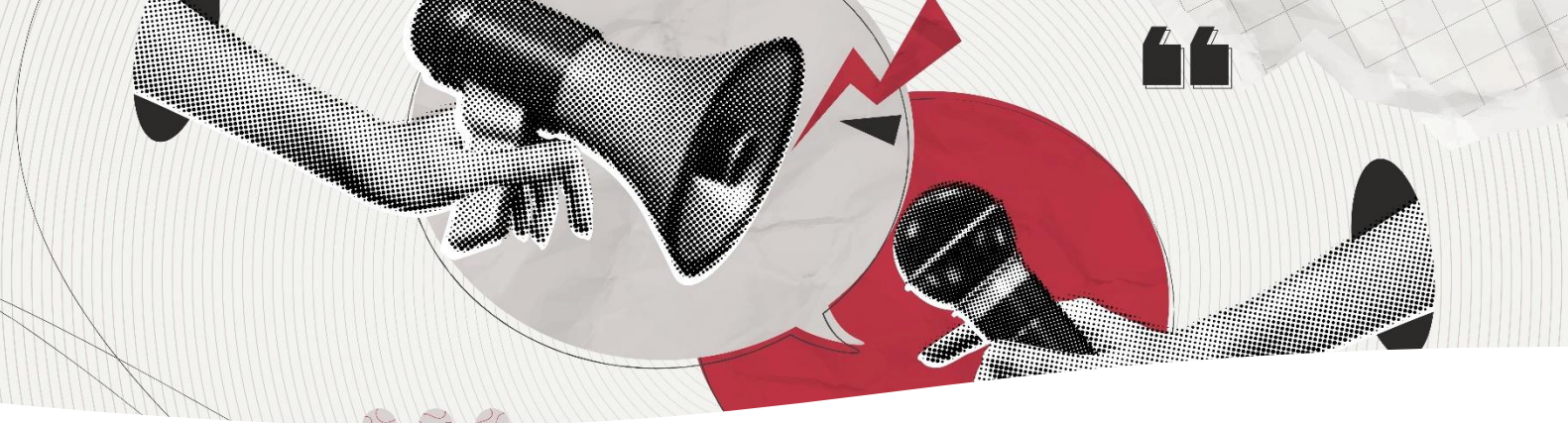
Les non-salariés de la publicité représentent environ 4 % des non-salariés culturels de la région. En 2022, les 2/3 d'entre eux sont des hommes (66,7%). Nous sommes donc face à un statut d'indépendant très fortement masculinisé, même si la part des femmes a très légèrement augmenté entre 2019 et 2022 (+2%).

L'indépendance publicitaire est très majoritairement portée par les 25-55 ans (environ 71 %). Les moins de 25 ans restent très largement minoritaires (autour de 4 %), ce qui contraste avec l'audiovisuel et une part significative de 55 ans et plus (12 %) prolonge une activité indépendante (consulting, direction artistique senior, etc.).

D'un point de vue géographique, on retrouve la même structuration que pour les salariés :

- Indre-et-Loire et Loiret concentrent plus de la moitié des non-salariés (entre 58 et 59 %),
- Eure-et-Loir joue un rôle significatif près de 15%).

Les départements plus ruraux sont présents (environ 9–10 % chacun pour le Cher et le Loir-et-Cher), avec une base d'indépendants moins dense, souvent en lien avec des activités de graphisme.



PARTIE 4 - LA PAROLE DES ACTEURS ET ACTRICES CULTURELS RÉGIONAUX

Comme mentionné dans le chapitre sur la méthodologie, le CESER Centre-Val de Loire a organisé des entretiens avec les représentants des employeurs et des salariés, ainsi qu'avec les têtes de réseau du secteur pour recueillir leur parole. Le CESER a dans ce cadre rencontré :

- **Scène ensemble,**
- **SYNDEAC** (Syndicat National des Entreprises Artistiques et Culturelles),
- **CGT** (Confédération Générale du Travail),
- **Collectif HF+,**
- **ALiICE** (Association des Lieux Intermédiaires et Indépendants du Centre-Val de Loire),
- **Devenir Art,**
- **CICLIC,**
- **SPI** (Service du Patrimoine et de l'Inventaire),
- **Métiers culture,**
- **Scène o centre.**

1. UN SECTEUR CULTUREL EN QUETE D'UNE STRUCTURATION POLYMORPHE (RESPECTUEUSE DE LA DIVERSITE) ET EFFICIENTE

Les entretiens qui ont été conduits confirment que le secteur culturel régional, comme au national, est polymorphe par nature. Il agrège une grande variété de typologie de structures, associations, collectivités, entreprises privées ainsi que des formes hybrides (Sociétés Coopératives et Participatives/ Sociétés Coopératives d'intérêt collectif, Très Petites Entreprises, indépendants, auto-entrepreneurs, artistes-auteur et autrices). Cette diversité est source d'une capacité d'adaptation (pics d'activité, saisonnalité, festivals, projets ponctuels) mais elle produit aussi une précarité systémique et des trajectoires fragmentées.

Ce morcellement se traduit par des effets directs sur l'emploi :

- Emplois discontinus (activité de « projet », saisonnalité, dépendance à la diffusion...),
- Équipes réduites et polyvalentes, particulièrement dans les structures indépendantes,
- Brouillage statistique : un même individu peut cumuler intermittence, micro-entreprise, salariat à temps partiel, interventions d'enseignement, etc., ce qui rend l'emploi « culturel » difficile à mesurer en effectifs, mais très lisible en heures et en ETP (Équivalent Temps Plein),
- Fragmentation de l'activité : multiplication de projets courts, intermittence des financements, saisonnalité, contrats discontinus,
- Difficulté à stabiliser les équipes : la pérennisation des emplois (artistiques comme supports) dépend directement de la capacité à sécuriser des cycles longs de financement et de diffusion,
- Difficultés de coordination : la coopération existe, mais elle repose souvent sur des relations interpersonnelles et des affinités, ce qui

limite les dynamiques de mutualisation (administration, technique, diffusion).

Plusieurs entretiens soulignent ainsi la nécessité de renforcer la structuration sans homogénéiser, c'est-à-dire d'outiller le secteur (observation, mutualisation, formation, dialogue social) tout en préservant la diversité des modèles.

Dans le champ du patrimoine et de l'inventaire, cette diversité recouvre aussi des statuts et cadres d'emplois très variés (fonction publique territoriale, contractuels, prestataires, associations), avec des modalités d'intervention souvent ponctuelles et dépendantes des commandes, des appels à projets et des arbitrages budgétaires.

Un point récurrent concerne **le manque d'une observation « adaptée » à l'emploi culturel** et la nécessité d'aller au-delà du simple comptage des personnes.

Pour pouvoir agir sur le secteur, est nécessaire de pouvoir identifier :

- Les ETP,
- Les volumes d'heures,
- La part de contrats courts,
- La multi-activité et les bascules de statuts,
- Le poids du travail invisible (administratif assumé par les artistes, gouvernance bénévole, etc.).

La structuration du marché du travail est aussi abordée. Plusieurs entretiens décrivent l'emploi culturel comme peu visible, fortement porté par les réseaux informels et le bouche-à-oreille, et « échappant » en partie aux plateformes de droit commun, ce qui complique à la fois le recrutement et la reconnaissance des métiers.

Cette physionomie contribue par ailleurs à invisibiliser les professionnelles et professionnels dans la pluralité de leur statut et fragilise ainsi leurs droits collectifs.

Plusieurs entretiens insistent ainsi sur un déficit de structuration emploi-formation-dialogue social à l'échelle régionale, illustré **par l'absence d'un COREPS (Comité Régional des Professions du Spectacle)**. Ce dernier est néanmoins présenté comme un "impératif minimal" pour objectiver, coordonner et coconstruire des réponses. Les acteurs et actrices pointent entre autres :

- L'absence d'outil partagé pour croiser les notions d'emploi, de formation continue, initiale, et de diffusion,
- L'absence d'espace de co-construction opérationnelle,
- L'absence de relai régional en mesure de faire remonter des problématiques aux niveaux nationaux et/ou aux branches professionnelles.

Une intersyndicale employeurs et syndicats de salariés a été mise en œuvre, depuis plusieurs années, pour tenter de compenser ce manque, mais elle tend à s'épuiser avec le seul chantier de création du COREPS, au détriment d'autres chantiers (état des lieux emploi par filière, échanges transversaux, mobilisation des adhérents).

Les entretiens révèlent aussi la faiblesse des dispositifs de concertation existants, notamment la CPCC (Conférence Permanente Consultative de la Culture), que le CESER avait défendu et dont la création avait été saluée en son temps, mais qui est désormais perçue comme redondante et peu opérante, en ne permettant ni approche sectorielle approfondie ni action concrète sur l'emploi ou la formation.

En toile de fond apparaît le besoin d'un **pilotage plus lisible et "efficace", capable d'articuler les logiques sectorielles** (nécessaires à la diversité) et une logique transversale (nécessaire à l'emploi/formation et aux transitions).

Plusieurs réseaux régionaux sont identifiés comme des éléments de structuration, chacun présentant sa focale :

Métiers Culture est une association créée officiellement au 1er janvier 2025, positionnée comme interface entre secteur culturel et institutions emploi/travail (France Travail, DREETS, ARACT), avec une vocation de reconnaissance des métiers culturels dans le droit commun, d'observation, d'accompagnement des parcours et d'ingénierie formation. Elle a cependant débuté son activité bien avant avec un portage initial par la **FRACAMA** (fédération et pôle musiques actuelles de la région Centre-Val de Loire). Elle possède à l'heure actuelle des moyens limités pour accomplir pleinement ses missions.

Devenir-art est le réseau arts visuels, qui le structure par l'information, la valorisation, la déontologie/rémunération, et une montée en puissance de commissions (conditions de travail, inclusion, observation sectorielle). L'association est décrite comme un lieu-ressource face à l'isolement des artistes-auteur / autrices et aux difficultés de contractualisation et de rémunération.

ALiCe est le réseau des lieux intermédiaires / tiers-lieux culturels, jeune et en structuration, qui joue un rôle de mutualisation, d'observation territoriale et de co-formation (VHSS, droits culturels, RSO...), mais dont les moyens restent limités (budget de fonctionnement faible, une coordinatrice via soutien régional). ALiCe sert aussi de cadre de sécurisation (juridique/administrative) dans des situations précaires, y compris pour réduire les risques professionnels et psychosociaux.

Ciclic Centre-Val de Loire est l'opérateur structurant pour l'audiovisuel et le livre, positionné sur la mise en réseau, l'animation économique, la formation et l'accompagnement, avec une stratégie de "parcours" (soutenir des personnes et des trajectoires, pas seulement des œuvres).

Collectif HF+ Centre-Val de Loire est un collectif transversal sur l'égalité et la lutte contre discriminations/VHSS, combinant observation régionale, outillage, sensibilisation et accompagnement des structures.

Le collectif s'inscrit dans une dynamique de professionnalisation avec la création récente de son premier poste salarié.

Scène O Centre est une structure associative implantée depuis près de 40 ans, historiquement portée par l'événement « Région en Scène » (13 éditions) avec une pause annoncée en 2026 pour repenser le format. Sa mission est de mettre en réseau les lieux de diffusion du spectacle vivant en Centre-Val de Loire et de structurer la filière à l'échelle régionale (et en lien avec le national). Le réseau sert d'interface entre la diffusion et les artistes, favorise la coopération entre ses membres et soutient la circulation des œuvres et des artistes sur les territoires

Ces briques sont précieuses, mais plusieurs entretiens font part de leur insuffisance à elles seules à créer une stratégie régionale cohérente dans la durée sur emploi/formation, sans mise en œuvre d'une instance de pilotage partagée (à l'instar d'un COREPS) et sans réduction du morcellement.

Le constat est relativement récurrent : ces réseaux structurent « par îlots », manquent d'un échelon transversal reconnu comme « réseau de réseaux », capable de relier emploi – formation – diffusion – conditions de travail à l'échelle régionale.

Il est à noter que ces réseaux associatifs seuls interlocuteurs en région Centre-Val de Loire, pour les acteurs culturels, ont un modèle économique et social qui repose fortement sur le dispositif CAP'Asso.

Les entretiens décrivent une structuration financière des différents établissements culturels et artistiques, à plusieurs vitesses :

- D'un côté, des structures labellisées, conventionnées et/ou fortement subventionnées, avec une relative sécurité ;
- De l'autre, une majorité de collectifs/compagnies/lieux moins institutionnalisés, soumises de façon récurrente aux aléas des appels à projets, en forte incertitude, mais jouant un rôle majeur de vitalité territoriale et d'accès.

Dans les lieux intermédiaires dédiés principalement au spectacle vivant (ALiCe), la sécurisation contractuelle varie fortement :

- Seul, quelques lieux bénéficient de CPO (conventions pluriannuelles d'objectif) multipartites (Région/État/collectivités), rares et complexes,
- D'autres seulement avec les collectivités locales,
- Certains sans subvention, fonctionnent via des mises à disposition et des "résidences sèches", avec toutes les incertitudes en termes de rémunérations et de risques qui en découlent par le non-respect du droit du travail.

Côté filières image/livre, la structuration passe aussi par la diversification : étude d'un fonds de dotation privé, demande de cofinancement FEDER pour renforcer le réseau professionnel, formation, animation économique, information et accompagnement.

2. LA CULTURE FACE A DE NOMBREUSES CRISES ET TRANSITIONS

Les entretiens montrent un secteur fonctionnant de plus en plus « *sous tension* ».

2.1 LA CRISE SANITAIRE DE 2020

Le Covid est présenté comme un choc durable : arrêts ou reports de programmation, désorganisation des calendriers de production et diffusion, fragilisation des structures les plus petites et de l'emploi intermittent. Les entretiens évoquent une reprise partielle, mais souvent non compensatrice, avec :

- Des difficultés croissantes pour atteindre les seuils d'heures,
- Des reconversions vers des métiers connexes (technique/logistique événementielle/restauration),
- Une perte de compétences et des tensions accrues sur les recrutements.

Les entretiens mettent en évidence un choc massif sur l'activité, l'emploi intermittent et la fréquentation, notamment pour les lieux intermédiaires. Ils soulignent néanmoins aussi des effets de montée en compétences et de consolidation de pratiques coopératives.

Le collectif HF+ rappelle ainsi que des espaces d'échanges comme les "Cafés HF+" ont été initiés pendant la crise sanitaire, devenant des outils de mise en réseau et de circulation de ressources.

Dans l'enseignement musical, la crise Covid est décrite comme un bouleversement profond qui se traduit par une bascule forcée vers les outils numériques, une fatigue cognitive, des problèmes d'équipement/connexion et une perte d'interaction humaine. Les entretiens indiquent qu'on parle encore de "débutants Covid" dans les conservatoires et que des lacunes techniques/artistiques persistent chez les élèves ayant commencé pendant cette période.

Enfin, certains entretiens notent que l'impact direct de la crise Covid s'atténue dans l'organisation de réseaux (arts visuels par exemple), mais que des habitudes en termes de visioconférences et de dématérialisation perdurent. Il s'agit cependant davantage d'une modification des usages que d'une transformation structurelle complète.

2.2 L'URGENCE ENVIRONNEMENTALE

Plusieurs entretiens convergent quant au fait que l'environnement "s'ajoute" aux contraintes économiques et alourdit les charges

(normes, éco-production, sobriété énergétique).

Dans l'audiovisuel/livre, Ciclic évoque des outils et démarches (ex. fresque du climat appliquée au cinéma, réflexions sur l'écologie du livre), mais insiste sur le fait que la transition écologique ne peut pas reposer sur des seuls gestes techniques individuels. La priorité devrait être la réduction de la surproduction et la structuration de parcours d'auteur en soutenant des carrières et des processus plutôt qu'une production "à tout prix".

Dans les lieux intermédiaires, ALiCe évoque des expérimentations de pratiques sobres (mobilité douce, écoconception), une réflexion sur sobriété numérique, et une participation à des groupes de travail transition écologique. Le réseau signale néanmoins que le manque de moyens limite l'accès de certains membres à la formation continue et aux démarches structurées.

Dans les arts visuels, Devenir·art décrit des pratiques concrètes (mobilité en train, buffets responsables, véhicule au bioéthanol, mutualisation/partage de ressources), et une volonté d'inscrire "culture et écologie" dans la durée (rencontres régionales dédiées).

2.3 LE CHOC ENERGETIQUE

Les échanges sont très explicites sur le choc énergétique.

Dans les lieux labellisés, la hausse des coûts (gaz/électricité) absorbe des marges qui ne vont plus aux artistes C'est l'exemple d'Équinoxe (36) qui

indique près de 45 000 € supplémentaires pour le gaz en 2024, autant de ressources indisponibles pour financer l'artistique.

Dans les lieux intermédiaires, la crise énergétique provoque une hausse des charges ce qui a pu contribuer à limiter l'accueil en résidence l'hiver.

Dans les arts visuels, la précarité énergétique est décrite très concrètement : ateliers peu chauffés, mauvaise isolation, conditions hivernales rudes (exemple ateliers de la Morinerie), souvent intégrées comme une "norme" par les artistes auteurs / autrices, ce qui révèle une asymétrie de rapport aux conditions de travail et une forme de résignation.

Chez les musiciens, le choc énergétique se traduit aussi par l'augmentation des coûts de matériel et accessoires ce qui aggrave d'autant plus la précarité salariale existante.

2.4 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : EGALITE, VHSS, INCLUSION, ET CONDITIONNALITE DES FINANCEMENTS

Le collectif HF+ rappelle l'origine du mouvement : objectivation d'inégalités structurelles dans la culture, y compris dans l'accès aux responsabilités et à la programmation.

Le collectif produit (ou relaye) des constats et préconisations :

- Enquêtes régionales (exemple : état des lieux 2020) montrant, par exemple, des femmes présentes dans les responsabilités mais massivement cantonnées à des fonctions administratives, et une sous-représentation dans les postes décisionnels artistiques (programmation/direction artistique).
- Préconisations structurantes : conditionner les financements à des engagements mesurables ("éga-conditionnalité"), renforcer la prévention/sensibilisation (dont VHSS), sécuriser les parcours des

femmes artistes et techniciennes, valoriser des référentes/référents égalité dans les structures.

Une nouvelle enquête est en cours (publication en 2026), avec l'intégration d'une approche inclusive (personnes non binaires) et l'extension aux arts visuels.

Le collectif indique en parallèle travailler l'élargissement à une lecture plus intersectionnelle (femmes appartenant à des groupes marginalisés), avec réflexion sur les freins à la participation (précarité, barrières linguistiques, accessibilité, etc.) et formation interne à une approche inclusive.

ALiCe propose des formations et des outils sur l'égalité et les Violences et Harcèlements Sexuels et Sexistes (chartes, outils en milieu festif, adhésion au réseau HF+...).

Devenir·art mentionne aussi sa participation à des actions VHSS portées par HF+, ainsi qu'une intégration des enjeux d'égalité et d'inclusion dans le fonctionnement global plutôt qu'en "zoom ponctuel".

Malgré tout,

- Les femmes sur des postes à responsabilités sont 45 %, dont 73 % dans des fonctions administratives.
- Les femmes programmatrices dans le spectacle vivant représentent 32 %.
- Les femmes programmées dans les musiques actuelles, 18 %.
- Les femmes dans les effectifs globaux sont environ 65 %, mais seulement 45 % occupent des postes de direction (contre 55 % chez les hommes).

On assiste par ailleurs à une forme d'« évaporation » des femmes à partir de 40-45 ans (enjeu de conciliation de la carrière et de vie personnelle).

Dans le spectacle vivant, seuls 36 % des subventions de la DRAC sont attribués à des femmes, elles ne constituent que 18 % des sociétaires SACEM. Seules 15 % des bourses auteurs/autrices et compositeurs/compositrices sont attribués à des femmes.

Dans les métiers techniques, la présence des femmes progresse, mais reste minoritaire. Malgré des évolutions, certains cadres de travail techniques demeurent "hostiles aux femmes". Néanmoins, constat est fait que la présence d'une seule femme sur un plateau peut réguler l'ambiance et limiter certains comportements sexistes, ce qui signifie en creux que l'entre-soi masculin reste fréquent.

Pour lutter contre cette situation des programmes de mentorat féminins ont été mis en œuvre (dont "Affranchies !", en non-mixité, piloté sur 2024-2025), ainsi que des démarches d'"ateliers de comptage" pour mesurer la place des femmes dans les équipes techniques (et éviter le "pinkwashing").

Toutefois que ces dispositifs restent limités en volume déployé et ne touchent que peu de bénéficiaires.

2.5 LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les échanges ont mis en évidence un phénomène de surcharge et de burn-out dans les structures. La baisse d'activité et de financements pousse à "optimiser" les fonctions support, créant des postes administratifs ultra-polyvalents, et reporte la charge sur les équipes existantes, avec risques accrus d'épuisement et de burn-out. Les petites équipes et les lieux intermédiaires sont exposés à une précarité des emplois, une surcharge de travail, des lourdeurs administratives (multiplication d'appels à projets), une usure professionnelle et des RPS élevés. Les fonctions relatives à l'administration, la production et communication (parfois la médiation) deviennent la norme, et les postes spécialisés tels que la diffusion sont abandonnés car jugés non pérennisables, ce qui dégrade à la fois la santé au travail et la capacité à maintenir l'activité.

L'isolement des artistes-auteurs et autrices est particulièrement marqué dans le livre et les arts visuels ce qui renforce leur vulnérabilité (précarité économique, isolement social, complexité administrative).

En termes de risques physiques et de sécurité, le taux d'accidents du travail est supérieur dans le spectacle vivant (mobilité constante, contraintes logistiques, travail en hauteur, fatigue/stress), et la prévention est difficile car sécuriser pleinement générerait des coûts et des délais incompatibles avec les modèles économiques des petites structures.

Par ailleurs **l'épuisement des gouvernances bénévoles et l'effritement de l'engagement fragilisent un peu plus l'organisation quotidienne et peuvent menacer la continuité de l'activité.**

Certaines structures « outillées (à l'instar de Ciclic) soulignent aussi une limite importante : n'étant pas "employeur" au sens classique, elles ne peuvent imposer des protocoles RH obligatoires. Elles traitent néanmoins les RPS via une logique d'accompagnement (posture relationnelle, réduction isolement, filets informels).

3. LES ENJEUX LIES A L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

3.1 L'EMPLOI

→ Emploi artistique

Les entretiens mettent en évidence une baisse actuelle de l'activité de l'ordre de 20 à 30 % dans les structures culturelles, réduction du nombre de représentations, tournées, engagements. Certains personnels intermittents n'atteignent plus le seuil d'heures requis, et des reconversions hors secteur se multiplient.

Les scènes labellisées confirment également la baisse de programmations, parfois jusqu'à un tiers, avec impact immédiat sur l'emploi artistique.

Les remontées des organisations syndicales (heures/salaires déclarés via les caisses sociales) font état d'une chute marquée en 2023-2024 et début 2025, avec des baisses de programmation évoquées de 25 à 50 % selon les segments.

Dans ce contexte, des compagnies indépendantes peuvent être amenées à sacrifier la rémunération de la direction artistique pour privilégier des cachets d'interprètes lorsqu'il y a des dates.

La précarisation se traduit aussi par une fuite vers des métiers connexes (technique, logistique événementielle, restauration...), voire des abandons purs et simples de l'activité artistique.

Plusieurs entretiens décrivent une "spirale descendante" vers la reconversion.

Malgré tout, le nombre d'intermittentes / intermittents est passé de 4 000 en 2019 à 6 000 en 2023. Cette tendance est analysée moins comme une croissance de santé que comme un signe possible de basculements de formes plus stables d'emploi vers l'intermittence, ou d'un recours accru à ce régime pour absorber l'incertitude, et ce malgré les mesures incitatives mises en œuvre à l'instar du FONPEPS (Fonds National pour l'Emploi Pérenne dans le Spectacle). La hausse du recours à la facturation (prestations techniques, musique enregistrée...) en est le symptôme et est parfois perçue comme un contournement des droits sociaux en créant une concurrence déloyale.

Enfin, un élément structurel complique l'objectivation territoriale : la proximité de l'Île-de-France, décrite comme concentrant près de 50 % des activités musicales, aspire vraisemblablement une part du travail des professionnelles et professionnels domiciliés en région, rendant le poids local moins visible statistiquement.

➔ Fonctions supports

Les fonctions support apparaissent comme un point de fragilité majeur. Sous l'effet des contraintes budgétaires, les structures « optimisent » et les postes administratifs polyvalents sont devenus la norme. Les postes

spécialisés (tels que la diffusion) tendent à être abandonnés car trop compliqués à pérenniser. La conséquence directe est le report de charge sur les équipes, hausse des RPS et burn-out.

Dans les petites structures, la lourdeur administrative liée à la « chasse aux financements » (appels à projets multiples) est décrite comme un facteur d'usure professionnelle important.

Les activités de production, gestion, communication sont décrites comme sous-rémunérées, ce qui réduit leur l'attractivité face à d'autres secteurs. Le marché de l'emploi culturel est décrit comme peu visible, essentiellement structuré par des réseaux informels de bouche-à-oreille, ce qui freine largement sa reconnaissance dans les dispositifs publics. Il échappe en partie aux plateformes de droit commun, ce qui complique l'adaptation offre/demande et la reconnaissance des métiers.

Le secteur culturel irrigue les territoires avec des volumes d'emploi non négligeables, mais sur une base très dépendante :

- D'équipes permanentes petites et polyvalentes,
- D'emplois ponctuels liés à l'accueil artistique,
- D'un bénévolat massif, décrit à la fois comme une ressource et une fragilité (mobilisation en baisse, tensions dans les gouvernances).

Pour objectiver ces tensions, il est proposé dans certains entretiens de réaliser une cartographie régionale des postes en tension (technique, gestion administrative, coordination), en identifiant les freins (salaires, mobilité, formation, conditions de travail).

Enfin certaines et certains alertent sur les biais de lecture qui consistent à compter des "personnes" plutôt que des ETP et invisibilise ainsi la fragmentation de l'activité (temps partiels, cumul de statuts, multi-activité), ce qui peut masquer une précarisation réelle derrière des effectifs "stables".

3.2 LA FORMATION

→ Formation artistique

Dans l'enseignement musical, les entretiens font apparaître une hausse des coûts périphériques (inscriptions, fin du prêt systématique d'instruments, partitions/accessoires, location), qui contribuerait à un recentrage de la pratique musicale sur des catégories favorisées, au détriment de la démocratisation culturelle.

Les entretiens font également apparaître un phénomène lié à l'emploi : dans l'enseignement artistique, **certaines enseignantes et certains enseignants cumulent jusqu'à 5 postes**, ce qui renvoie à une fragmentation de l'emploi et à une pénibilité accrue (déplacements, charge administrative, dispersion).

→ Formation aux fonctions supports

Les entretiens du secteur spectacle vivant évoquent une carence persistante sur les métiers administratifs (Bac+3 à Bac+5) et dénoncent une offre jugée trop théorique, insuffisamment professionnalisante (stages, échanges avec structures, compétences budgétaires/juridiques).

Le master "création de projets culturels en arts du spectacle" à l'université de Tours est jugée trop éloignée des réalités du secteur alors que la fermeture du DUT « commercialisation de produits culturels » est regrettée. Les échanges font apparaître une inadéquation entre insertion et emploi, d'autant que le marché de l'emploi culturel n'est pas en mesure d'absorber l'ensemble des personnes formées.

Dans le secteur du livre/audiovisuel, les entretiens évoquent une offre de base (CAP/BEP/BTS compta/gestion) insuffisamment adaptée aux spécificités culturelles. Il est proposé d'ajouter des modules et des cycles spécialisés (structuration de sociétés de production, gestion administrative et comptable en édition, stock en librairie, valorisation de catalogue).

Dans les arts visuels, **Devenir-art insiste sur le manque de modules professionnalisants dans les écoles d'art** : statut d'artiste-auteur,

fiscalité, sécurité sociale, contractualisation, relations aux institutions, droit à rémunération. L'absence de "boîte à outils" crée un choc à la sortie d'école pouvant conduire à des "décrochages silencieux". Devenir-art, sans être organisme de formation, propose des points info et plaide pour une mutualisation accrue avec Métiers Culture afin de construire une offre transversale à l'échelle des artistes-auteurices toutes disciplines.

ALiiCe confirme que le manque de moyens limite la capacité des membres à participer pleinement à la formation continue.

Les entretiens soulignent que, dans les lieux indépendants et précaires, l'accès à la formation continue est limité par la méconnaissance, le manque de temps et de budget, d'où l'idée d'objectiver les freins pour pouvoir les lever. Dans les petites structures où se former signifie souvent d'« arrêter de faire tourner la boutique ».

3.3 L'INTERMITTENCE

L'intermittence n'est pas un métier mais un régime d'assurance chômage, accessible sous condition de 507 heures sur 12 mois, vécu comme une instabilité permanente ("avoir ses heures"), avec un risque de bascule vers des dispositifs de solidarité en cas d'échec. **L'évolution régionale : augmentation du nombre d'intermittents de 4 000 à 6 000 entre 2019 et 2023** selon une étude Insee mentionnée (décembre 2024), est interprétée non comme reprise solide mais comme transformation des modalités d'emploi post-pandémie et **le passage de l'emploi en CDI au recours à des intermittentes/intermittents**. C'est la dérive de la "permittence" (intermittence utilisée pour couvrir des emplois pérennes), liée au manque de moyens, substituant des CDI par précarisation déguisée.

Depuis 2019, certaines intermittentes et intermittents se tournent vers l'enseignement pour sécuriser des heures, avec la possibilité d'intégrer jusqu'à 70 heures d'enseignement dans le calcul des 507 heures (dispositif France Travail cité). Cela brouille les statistiques et révèle des arbitrages de survie professionnelle.

3.4 AUTO-ENTREPRENARIAT, ARTISTES-AUTEURS/AUTRICES

Les entretiens côté secteur musical décrivent une montée du non-salariat (micro-entreprise/auto-entrepreneuriat) et expliquent qu'elle résulte souvent d'une adaptation forcée aux exigences des donneurs d'ordre (notamment collectivités) qui préfèrent la facturation à l'embauche. Cette pratique est décrite comme un détournement du cadre légal, **assimilable à du portage salarial déguisé, contestable voire illégal**, alors que l'emploi d'artistes musiciens devrait passer par contrat de travail ou GUSO (pour l'occasionnel).

Les conséquences décrites sont multiples : sous-rémunération (charges/frais absorbant le montant facturé), contournement des grilles tarifaires, spirale déflationniste, et surtout transformation de la prestation artistique en simple service, privant l'artiste des droits voisins et des droits d'auteur.

Il est fait part **d'un effondrement de certains standards de rémunération** (cachets stagnants malgré inflation), avec des effets sur les droits sociaux et les retraites (des pensions de retraite très faibles sont redoutées).

Côté livre, les entretiens font état de l'absence d'un statut équivalent à l'intermittence pour les auteurs/autrices de livres. Une étude de 2023 menée par Ciclic indiquent que 90 % auraient moins de 5 000 € annuels de revenus liés à l'activité créative. Cette précarité se combine à l'isolement (territoires ruraux) et à une forte complexité administrative

(URSSAF, contrats, statuts). Les « parcours d’auteur » proposés par Ciclic tentent aussi d’apporter une réponse à cette problématique en permettant à des auteurs/autrices de travailler dans des conditions dignes, même en l’absence immédiate de projet fini. La structure soutient par ailleurs le fonctionnement des maisons d’édition, librairies, sociétés de production, via des aides conditionnées à une stratégie entrepreneuriale claire et réaliste.

Dans les arts visuels, Devenir·art confirme l’isolement structurel des artistes (travail majoritairement solitaire), l’augmentation des difficultés économiques, et le rôle de “ structure ressource ” pour des problèmes de rémunération, contractualisation, éthique des commandes, appels à projets, démarches administratives. Le réseau outille aussi la profession via un référentiel de rémunération et une charte de bonnes pratiques visant la contractualisation systématique et une rémunération juste, et développe désormais une commission “ conditions de travail ” et une commission “inclusion”.

Enfin, plusieurs entretiens (musique, arts visuels) décrivent la réalité d’une professionnalisation “ par défaut ” : les artistes cumulent conception/production, communication, prospection, montage administratif et financier, au détriment du temps de création. **Certaines et certains finissent par renoncer**, épuisés par la complexité et les compétences transversales exigées.

3.5 LE DISPOSITIF CAP’ASSO EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE.

Les « emplois CAP’Asso », permettent à des structures issues de l’économie sociale et solidaire de se structurer en générant un emploi permanent, constituent une singularité de la Région Centre-Val de Loire. Ces emplois participent pleinement à la mise en œuvre et à la professionnalisation du projet de nombreux acteurs artistiques et culturels.

Ce dispositif, bien que contractuel et donc précaire, est aujourd'hui **un outil indispensable** à la consolidation des actions de nombreuses compagnies de théâtre, lieux intermédiaires, réseaux professionnels etc. Cette aide régionale significative permet non seulement de créer des emplois, souvent sur des fonctions supports, nécessaires à l'épanouissement de projets émergents mais aussi de pérenniser les emplois artistiques des structures concernées. En effet, bon nombre de ces jeunes entreprises associatives ne peuvent, à la genèse de leur activité, prendre en charge l'ensemble du coût social d'un premier emploi administratif indispensable à la viabilité et la réalisation de toutes formes de projet.

Les CAP'Asso sont aujourd'hui incontournables à l'épanouissement et au développement de beaucoup des projets artistiques et culturels, aussi bien dans le champ de la création artistique, de l'éducation artistique et culturelle, que dans ceux relevant de l'éducation populaire, secteur d'activité bien souvent étroitement liés au monde des arts et de la culture.

Toutes les branches d'activité, qu'il s'agisse du patrimoine, de l'audiovisuel, du spectacle vivant, de la diffusion ou de la production, sont concernées et bien souvent accompagnées par ce dispositif. **Il est donc plus que nécessaire de sécuriser celui-ci dans sa forme actuelle.**

	2023		2025	
Nombre de demandes	400	387	305	1092
Nombre de CAP'Asso	318	308	264	890
Nombre de demandes culture	70	60	62	192
Nombre de CAP'Asso culture	65	55	59	179



PARTIE 5 – LES PERSPECTIVES

1. UN NOUVEAU CADRE BUDGETAIRE NATIONAL ET LOCAL DE TOUS LES DANGERS

Le contexte budgétaire national, marqué par des contraintes financières croissantes et une incertitude politique persistante, exerce une pression sans précédent sur l'ensemble du secteur culturel. Depuis plusieurs années, les arbitrages budgétaires de l'État et des collectivités territoriales redessinent les conditions de financement de la culture. Cette situation n'est pas sans conséquence sur l'activité culturelle dans son ensemble, qu'elle relève d'une gestion intéressée ou désintéressée.

La culture, souvent perçue comme un levier essentiel de cohésion sociale, d'émancipation citoyenne et de dynamisme territorial, se trouve aujourd'hui confrontée à une réalité paradoxale : alors que son rôle est de plus en plus reconnu, ses moyens d'action sont fragilisés par les restrictions budgétaires. Dans ce contexte, comment garantir la pérennité des métiers de la culture et préserver la diversité de l'offre artistique, tout en répondant aux impératifs de rigueur budgétaire ?

En effet, si le budget du ministère de la Culture ne représente que 25 à 30 % des engagements de fonds publics dans le secteur culturel et artistique, les 70 % restants proviennent des politiques mises en œuvre par les collectivités territoriales. Le bloc local réalise 80% des dépenses culturelles des collectivités, soit 7,8 milliards, dont 5,8 milliards pour les communes (de 3.500 habitants et plus). 12% des dépenses, soit 1,2

milliard, proviennent des départements et 8%, soit 785 millions, sont issus des régions. Pour rappel, en 2022, le budget du ministère de la Culture s'élevait à 4,2 milliards d'euros.

En part relative, la culture représentait en 2022 4% du budget total des collectivités, mais ce chiffre grimpe à 7,3% pour les communes, quand il n'est que de 1,6% pour les départements et de 2,2% pour les régions. **La dépense culturelle des communes par habitant atteint ainsi 123 euros, soit dix fois plus que celle des régions (12 euros par habitant).**

La politique de l'État à l'égard de ces dernières reste donc déterminante pour l'épanouissement des métiers et des emplois dans les arts et la culture.

Les collectivités territoriales, disposant de faibles ressources en termes de fiscalité propre ou d'autres recettes, restent particulièrement tributaires des différentes dotations de l'État pour mettre en œuvre leurs politiques. Elles sont également tenues, de manière prioritaire, d'exercer les compétences obligatoires qui leur sont dévolues. Ainsi, les baisses de dotations auxquelles les collectivités territoriales sont confrontées depuis plusieurs exercices budgétaires apparaissent aujourd'hui comme l'un des facteurs importants du tassement potentiel de l'emploi dans le secteur culturel.

La compétence culturelle, tout comme le sport et le tourisme, est partagée par tous les niveaux de collectivité. En raison de son caractère « optionnel », elle devient bien souvent une véritable variable d'ajustement budgétaire en cas de baisse significative des dotations ou des recettes. Cela entraîne immédiatement un ralentissement de l'activité de tout le secteur culturel et artistique non marchand, avec une incidence directe sur le secteur marchand. **En effet, beaucoup d'artistes ou de professionnels de la culture « naviguent » entre ces deux secteurs.**

La fragilité des modèles économiques du secteur subventionné, qui inscrit ses actions dans le cadre d'une politique publique de démocratisation culturelle à l'instar d'autres services publics, apparaît comme fortement dépendante des choix politiques et budgétaires des exécutifs des collectivités. Dans une période de fortes incertitudes politiques et gouvernementales, la sécurisation par des formes de contractualisation entre les collectivités (région, département, EPCI, commune) et le ministère de la Culture sur des périodes pluriannuelles, comme ce fut le cas avec les pactes culturels liant une ou des collectivités au ministère, semble plus que jamais nécessaire.

Le dispositif PACT, mis en place depuis plusieurs années en région Centre-Val de Loire, repose sur une logique de contractualisation entre un EPCI et la Région. **De nombreux exemples démontrent la pertinence de ces projets de territoire, notamment en milieu rural.** Cependant, le caractère annuel de ce cadre d'intervention limite le développement pluriannuel des projets artistiques et culturels portés par les acteurs locaux. Or, à l'instar de tout autre secteur d'activité économique, les porteurs de ces initiatives culturelles ont de plus en plus besoin d'une sécurisation des moyens mis à leur disposition par les partenaires publics. Cette stabilité financière est essentielle pour leur permettre de déployer sereinement et durablement l'ensemble de leurs activités tout en sécurisant ainsi une part significative de l'emploi artistique.

Dans le secteur marchand, les incidences budgétaires publiques représentent une part non négligeable des activités. Les importants projets d'investissement liés à la réalisation de bâtiments publics et la restauration patrimoniale constituent des marchés significatifs dans le domaine de l'architecture. Les agences de publicité répondent également à des appels d'offres émanant des collectivités territoriales, ce qui peut, pour certaines, représenter une part importante de leur activité.

En conclusion, nous constatons que la vitalité de la plupart des entreprises culturelles et artistiques, quel que soit leur mode de gestion, dépend fortement des orientations budgétaires des différents partenaires publics. Les choix politiques sont ainsi déterminants pour la santé des professions culturelles, qu'elles relèvent du régime salarié ou libéral, notamment à travers l'auto-entrepreneuriat.

Il semble donc nécessaire d'instaurer et de maintenir une communication régulière entre les différents réseaux ou organisations représentatives des employeurs et des salariés, d'une part, et les partenaires publics intervenant dans le champ de l'industrie culturelle et de la culture subventionnée, d'autre part.

Malgré la présence de la CPCC, l'absence d'un COREPS, ainsi que la non-mise en place d'une Conférence Territoriale de l'Action Publique (CTAP) dédiée à la culture, ne favorisent pas les échanges entre les entreprises de la branche et les différents niveaux de collectivités. Cela peut, à terme, se révéler comme un handicap au développement harmonieux de cette économie de la culture sur le territoire de la région Centre-Val de Loire.

2.LES PISTES DE REBOND ET/OU DE SECURISATION

Il semble aujourd'hui établi que les deux modèles économiques de la culture — celui de la gestion intéressée (secteur marchand) et celui de la gestion désintéressée (secteur non marchand) — ne partagent pas tout à fait les mêmes enjeux. Leur complémentarité les positionne cependant comme deux approches à la fois complémentaires, voire interdépendantes dans certains secteurs, comme le spectacle vivant ou l'audiovisuel. Dans ces domaines, les professionnels (artistes, techniciens, métiers supports) circulent facilement entre les deux modèles économiques. Il est très difficile au regard des données produites par l'Insee de suivre le parcours professionnel de ces emplois entre les deux secteurs. Il serait intéressant

de pouvoir observer la part des heures effectuées par certaines professions culturelles dans l'un et l'autre de ces deux secteurs. Nous pourrions alors peser objectivement le poids économique réel, de chacun d'entre eux dans le volume d'emploi culturel. Cependant la question de la sécurisation de ces deux secteurs d'activité reste l'un des enjeux majeurs de l'ensemble de la filière des métiers des arts et de la culture afin de pérenniser et de déprécariser le plus possible les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Une sécurisation du secteur marchand

L'ensemble de ce secteur et plus particulièrement, le divertissement commercial (comédies musicales franchisées, ciné-concerts spectaculaires, événements promotionnels, etc.) génère des emplois dans tous les champs de ce secteur (comédiens, metteurs en scène, musiciens, chargés de production, etc.). Ces acteurs restent souvent des employeurs importants en volume d'heures. Leur développement économique et la pérennité de leurs entreprises dépendent, comme toute entreprise (commerce, industrie, services), de la conjoncture économique globale du pays. Leur sécurisation passe donc avant tout dans le modèle économique actuel (celui d'une économie de marché basée sur la recherche de profits), par une croissance de ce secteur d'activité qui pourrait bénéficier pour certaines entreprises régionales (cabinet d'architectes, agences de communication et de publicité, graphistes indépendants...) **d'un accompagnement au titre de la compétence régionale du développement économique.**

Une sécurisation du secteur non marchand

Les enjeux de ce secteur sont avant tout politiques. Majoritairement dépendant de financements publics, il s'inscrit dans une mission de service public. **Il est bon au préalable de distinguer le rôle et les fonctions de certain de ces acteurs :**

Les services publics qui eux relèvent d'une administration territoriale ou nationale. Leurs employés, titulaires ou contractuels, répondent à une commande publique portée par un exécutif local ou national et relèvent du droit public.

Et la mission de service public qui est mise en œuvre par une structure de droit privé (association, SARL, SCOP, etc.), reconnue pour son intérêt général. Elle peut ainsi bénéficier de subventions publiques, souvent encadrées par un cahier des charges définissant les conditions d'éligibilité et les modalités d'intervention sur un territoire. Leurs employés relèvent eux du droit privé avec tous les risques que cela comporte.

La sécurisation de ce secteur passe donc a minima par une stabilité des politiques publiques en faveur de la culture. Ce qui aujourd'hui est de plus en plus difficile à garantir du fait des difficultés budgétaires et des alternances politiques parfois radicales, lors d'élections territoriales.

Elle passera aussi par :

Une structuration du secteur culturel en région Centre-Val de Loire

Depuis plusieurs années, l'ensemble du secteur culturel en région Centre-Val de Loire s'efforce de se structurer pour relever les défis futurs de l'emploi. Que ce soit à travers la formation initiale et continue, la coopération entre structures (pour faciliter l'accès et la diffusion des œuvres d'art dans toutes les disciplines : Réseau jeune public, Fédération des ensembles musicaux et instrumentaux, FRACAMA, Métiers Culture, organisations syndicales, Devenir art etc.), **les acteurs en charge de missions de service public cherchent à se fédérer**. Leur objectif : consolider, voire sauver, l'emploi culturel en Centre-Val de Loire, face à une précarité croissante.

Certaines professions, par nature, sont confrontées à cette précarité tout au long de leur carrière : artistes du spectacle vivant, des arts visuels ou de l'audiovisuel, ainsi que certaines professions techniques et supports. Ces professionnels bénéficient aujourd'hui du régime de l'intermittence, qui agit comme un amortisseur social efficace. Ce régime doit être préservé, sous peine de provoquer une crise sociale sans précédent et une

perte de savoir-faire artistique et technique catastrophique. Une telle situation impacterait directement le secteur marchand, affaiblissant son développement économique.

Face aux difficultés rencontrées par de nombreux professionnels indépendants pour obtenir des contrats ou des rémunérations acceptables, beaucoup se tournent vers le statut d'autoentrepreneur pour simplifier leur accès à l'emploi. Cette tendance est particulièrement marquée chez les artistes-auteurs, qui ne bénéficient pas aujourd'hui d'un statut social clair ni d'un régime de protection sociale adapté à leurs réalités professionnelles, contrairement aux secteurs du spectacle vivant ou de l'audiovisuel. Une attention particulière doit leur être accordée dans les années à venir pour préserver ces talents et cette diversité artistique, fondements de la production contemporaine.

Une régulation des formations et l'insertion professionnelle

L'augmentation significative des formations initiales dans les carrières artistiques soulève une question cruciale : faut-il réguler le nombre d'étudiants et leur insertion professionnelle au sein des écoles nationales d'art ? Parallèlement, les formations universitaires (masters en développement culturel, management, médiation ou administration) se sont multipliées ces dernières années, sans toujours tenir compte des débouchés réels. Résultat : **des jeunes diplômés (Master 2)**

commencent souvent leur carrière avec des rémunérations proches du SMIC, parfois en dessous des minima conventionnels, ce qui pervertit le marché de l'emploi culturel.

Il est temps de réinterroger l'ensemble de la filière artistique et culturelle sur l'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés, tout en préservant l'auto-proclamation des métiers artistiques. Cette liberté est essentielle pour ne pas perdre des talents qui s'épanouissent parfois à tout âge et de manière inattendue.

Une coopération nécessaire pour l'épanouissement et le développement des emplois dans le secteur non marchand.

Face à des contraintes budgétaires de plus en plus fortes et afin d'optimiser l'argent public engagé auprès d'opérateurs publics ou privés inscrivant leurs actions dans une mission de service public, les coopérations, de tout ordre, dans le secteur non marchand, apparaissent comme l'une des solutions majeures à la crise financière et sociale que traverse le monde culturel.

En effet, l'une des premières vertus de l'acte coopératif est d'entraîner presque automatiquement des mutualisations de moyens, qu'il s'agisse de ressources en industrie, en ingénierie ou en financements. Cela consolide significativement la production de spectacles ou la réalisation d'actions culturelles destinées au plus grand nombre. Une autre de ses vertus est de donner une dimension territoriale élargie aux projets, dépassant le cadre habituel des différents partenaires impliqués. Le partage des outils et des moyens provoque toujours un effet multiplicateur sur la portée des actions entreprises par les professionnels engagés dans ce type de projet.

La nécessité de disposer d'un personnel qualifié, tant en fonctions supports qu'en intervention artistique ou culturelle, est indispensable à la mise en œuvre de projets coopératifs exigeants et ambitieux,

destinés aux habitants d'un territoire ou aux touristes de passage. Par exemple, des projets comme : Bourges 2028, le festival Avec ou Sans fils, Archipel, le 37e parallèle, favorisent durablement la pérennité de l'emploi culturel et soutiennent ainsi dans de meilleures conditions la création de toutes les disciplines artistiques.

Le développement de projets coopératifs participe ainsi à l'amélioration significative non seulement des conditions d'emploi des acteurs du secteur, mais aussi à l'augmentation et à la qualité de l'offre faite aux habitants de la région, et cela à budget constant.

Il apparaît donc nécessaire de consolider en priorité les établissements culturels, les équipes artistiques et les collectivités territoriales qui

s'engagent clairement dans des processus coopératifs durables et ambitieux.

Les PACT (Projets d'actions culturelles de territoriales) s'inscrivent pleinement dans cette démarche, un EPCI (établissement public de coopération intercommunale) étant par nature un espace de coopération entre communes d'un même territoire, unies par un projet commun.

Le soutien aux différents réseaux professionnels par le Conseil régional peut être l'un des facteurs d'encouragement de ses pratiques coopératives.



PARTIE 6 – LES PRECONISATIONS

1/ Vie associative

Maintenir les **CAP'Asso** dans leur fonctionnement et financement actuel afin d'éviter la « double peine » pour le financement de la culture, le secteur associatif étant un pilier d'accès et de médiation. S'il s'effondre, la capacité d'action culturelle quotidienne baissera fortement.

2/ Conventions pluriannuelles pluripartites

Privilégier les **conventions pluriannuelles pluripartites de 4 ans** plutôt que les appels à projets pour le fonctionnement des structures culturelles de diffusion, d'éducation artistique, de production (spectacle vivant, arts visuels) et de conservation du patrimoine.

3/ Renforcement de la compétence partagée en matière de culture

Développer la compétence partagée en culture en posant les bases d'une recherche sur la question du "**chef de file**" en matière de politique culturelle. La Région, en tant qu'aménageur, semble être l'échelle pertinente pour accompagner, avec les autres collectivités (Département et bloc communal), la mise en œuvre d'un **schéma régional pluriannuel des politiques culturelles et artistiques**. Ce schéma doit inclure le secteur marchand, au titre du développement économique et touristique. S'appuyer sur le bloc communal comme le "**maillon essentiel**" de la vie culturelle quotidienne, au plus près des habitants en sécurisant un minimum de continuité (service public culturel au quotidien) et en sortant du court-termisme via la pluri annualité (conventions/conventions pluriannuelles et pluripartites d'objectifs) dès que possible.

4/ Mutualisation des réseaux professionnels

Engager une réflexion sur la « **balkanisation** » actuel des réseaux professionnels (Devenir Art, Scène Oc Centre, réseaux jeune public, collectif FH+, métiers culture, etc...) sous statut associatif, afin de :

- Rassembler et mutualiser leurs énergies, moyens logistiques, financiers et humains,
- Faire émerger une **organisation fédérative** pour l'ensemble de la branche culturelle en région Centre-Val de Loire afin de redynamiser et **observer la filière artistique et culturelle dans ses enjeux sociaux, économiques, politiques et sociétaux** et de sortir ainsi, de la logique de silos disciplinaires ou thématiques. **Métiers culture** semble être la structure compétente pour s'emparer de ce chantier (la plupart des têtes de réseau sont notamment déjà membre de son conseil d'administration).

5/ Dispositifs incitatifs pour les projets coopératifs

Mettre en place des dispositifs incitatifs pour les projets ponctuels ou récurrents réalisés en coopération par plusieurs acteurs, notamment :

- **Bonification des subventions** accordées aux projets coopératifs ;
- **Communication renforcée** du Conseil régional sur les manifestations ou projets *coopératifs* soutenus ;
- **Intégration des actes coopératifs** dans les cahiers des charges et les cadres d'intervention des institutions culturelles labellisées ou conventionnées par l'État et la Région.

6/ Mutualisation des ingénieries artistiques et culturelles

Encourager les porteurs de Projets Artistiques et Culturels de Territoire (PACT) à développer des mutualisations d'ingénieries artistiques et culturelles, toutes disciplines et esthétiques confondues, inspirées des Parcours de Production Solidaires (PPS) déjà en place pour le spectacle vivant. Ces projets doivent s'appuyer sur les ressources du territoire régional.

7/ Réflexion sur l'emploi culturel en Région Centre-Val de Loire

Lancer un chantier au sein de la Commission Permanente de la Culture et de la Création (CPCC) sur les nouvelles conditions de l'emploi culturel en RCVL, en plaçant au cœur de la réflexion :

- Le **statut de l'auto-entrepreneuriat**,
- Les **conséquences de ce statut** sur l'ensemble du secteur culturel
- Poser les bases d'une réflexion sur un statut des artistes auteurs à l'échelle nationale.

8/ COREPS

- Soutenir de manière prioritaire la **mise en œuvre** et le fonctionnement du **COREPS**.
- Proposer l'intégration du **CESER Centre-Val de Loire** au sein du COREPS, instance de dialogue entre les professionnels du spectacle vivant et enregistré, du cinéma, de l'audiovisuel, et les instances publiques.

9/ Formation des architectes en région Centre-Val de Loire

Engager une réflexion avec l'Ordre des architectes et l'État pour la création d'une filière de formation d'architectes en région Centre-Val de Loire.

10/ Education artistique et culturelle

Accentuer le dispositif « **Aux arts, lycéens** », en ciblant prioritairement les zones rurales éloignées des grands opérateurs culturels (réseaux nationaux, musées, conservatoires, etc.) et en y incluant un volet sur **l'histoire de l'art et du patrimoine architectural, vernaculaire et immatériel de la région Centre-Val de Loire**. (Cathédrale, gastronomie, agriculture de terroir AOP/IGP...).

11/ Liens entre culture, et industrie touristique

Renforcer les liens avec l'industrie et les politiques du tourisme en intégrant un **volet culture et arts** au sein du Centre Régional du Tourisme (CRT).

PRÉCONISATIONS	1	Maintenir les CAP'Asso dans leur fonctionnement et leur financement actuel	Région Centre-Val de Loire
	2	Privilégier les conventions pluriannuelles pluripartites de 4 ans	Collectivités État
	3	Mettre en œuvre un schéma régional pluriannuel des politiques culturelles et artistiques et engager une réflexion sur un rôle de chef de file attribué à la Région	Collectivités État
	4	Faire émerger une organisation fédérative pour l'ensemble de la branche culturelle en région Centre-Val de Loire pour l'observation et les mutualisations	Région Centre-Val de Loire
	5	Mettre en place des dispositifs incitatifs pour les projets ponctuels ou récurrents réalisés en coopération par plusieurs acteurs	Collectivités État
	6	Encourager la mutualisation des ingénieries artistiques et culturelles	Têtes de réseaux Région Centre-Val de Loire Organisation fédérative
	7	Lancer un chantier au sein de la Commission Permanente de la Culture et de la Création (CPCC) sur les nouvelles conditions de l'emploi culturel en région Centre-Val de Loire	Région Centre-Val de Loire
	8	Soutenir la mise en œuvre effective du COREPS et y intégrer le CESER	Région Centre-Val de Loire DRAC Centre-Val de Loire
	9	Engager une réflexion avec l'Ordre des architectes et l'État pour la création d'une filière de formation d'architectes en région Centre-Val de Loire.	Région Centre-Val de Loire État
	10	Accentuer le dispositif « Aux arts, lycéens » , en ciblant prioritairement les zones rurales éloignées des grands opérateurs culturels	Région Centre-Val de Loire
	11	Intégrer un volet culture et arts au sein du Centre Régional du Tourisme	Région Centre-Val de Loire

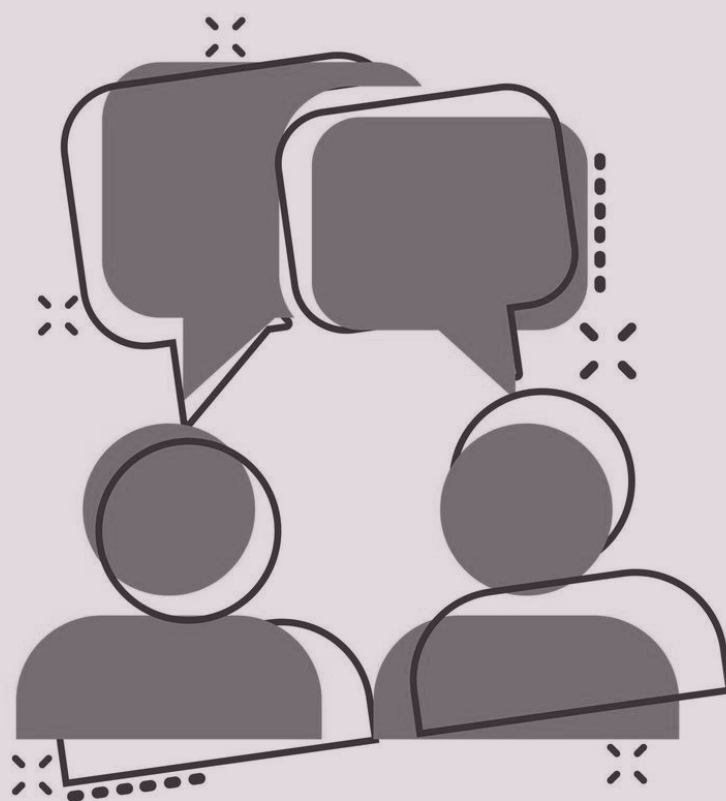


ANNEXES

Scanner ici pour y accéder



INTERVENTIONS DES GROUPES





SÉANCE PLÉNIÈRE DU CESER DU 7 AVRIL 2026

Rapport du CESER relatif aux emplois culturels et artistiques en CVL

Intervention de Monsieur Raphaël TILLIE

Au nom du groupe : CGT

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

La CGT tient tout d'abord à saluer la qualité du travail pour ce rapport, dont nous partageons, les constats et certaines préconisations.

Nous rappelons que le droit d'accès à la culture est une exception française issue du Conseil National de la Résistance. Malheureusement, le capitalisme n'épargne pas ce secteur. Il transforme le savoir et la culture en actifs, dont la valeur s'étalonne sur les marchés.

Dans ce contexte, les politiques publiques et leur modèle économique sont fragilisés.

Le partenariat entre les collectivités, avec les associations et le concours de l'État, a permis un maillage culturel du territoire. Pourtant, cette présence culturelle est loin de répondre aux besoins, et on voit les dégâts que causent les coupes imposées aux collectivités. Les politiques austéritaires font de la culture une variable d'ajustement.

À ce rythme-là, l'exception culturelle française et ses dispositifs de soutien à la création seront bientôt de l'histoire ancienne.

En 2020, ce modèle économique s'est effondré avec la crise sanitaire, les fermetures de sites culturels et la raréfaction des visiteurs. Après la privatisation des profits, les établissements sont venus rappeler que la mutualisation des pertes était toujours à l'ordre du jour. L'État a versé des centaines de millions d'euros pour maintenir les établissements à flots. En

2023, les affaires reprennent de plus belle sans que quiconque ait appris de cette faillite économique, sociale et culturelle.

Les firmes internationales et nationales, les mécènes, et le ministère de la Culture, sont ceux qui tiennent les rênes d'une organisation bien établie de la connaissance, qui imposent l'entre-soi, la captation et qui finissent par confisquer les savoirs, les contenus et les informations. Ils sont aussi les défenseurs de schémas culturels descendants, d'une culture verticale. Contrairement à eux, nous défendons l'idée de politiques culturelles plus horizontales : un écosystème de la rencontre, du partage et des solidarités, dans la culture et par la culture.

Les droits culturels, selon la déclaration de Fribourg, visent à reconnaître à chacun sa liberté de vivre son identité culturelle seule ou en commun.

Nous réaffirmons l'absolue nécessité d'une augmentation significative du budget de la culture et notre refus de la mainmise croissante des capitaux privés et du mécénat dessus. La culture n'est pas une variable d'ajustement budgétaire. Ce n'est pas un outil d'attractivité économique. C'est un droit fondamental.

Nous réaffirmons également notre attachement au service public de l'enseignement supérieur de l'architecture et des arts du ministère de la Culture.

Nous rappelons notre attachement au principe du partage de la compétence Culture, entre l'État et les Collectivités, et de l'existence des Drac comme étant le ministère de la Culture en région.

Nous demandons un retour au financement direct par la puissance publique, non par des défiscalisations qui permettent aux grandes entreprises et à leurs détenteurs d'en tirer des avantages indécents.

Les biens universels incluent la Culture. La gratuité pour l'accès à nos musées, nos monuments et nos bibliothèques nationales doit être instaurée partout. Cette gratuité doit être financée sur le budget de l'État, par l'abandon des cadeaux fiscaux faits aux plus riches.

L'émancipation des populations est indissociable de la culture. Les droits fondamentaux, le service public, le statut de l'œuvre, la lutte contre l'obscurantisme sont autant de leviers pour le vivre ensemble, renforçant l'égalité des droits, nos libertés et notre fraternité.

Nous voterons le rapport

Groupe des **A**cteurs de l'**I**nnovation **T**erritoriale, de la **R**echerche et de l'**E**ntrepreneariat (**AITRE**)

SÉANCE PLÉNIÈRE DU CESER DU 7 AVRIL 2026

Avis du CESER relatif au rapport sur les emplois culturels et artistiques en Région Centre Val de Loire

Intervention de Madame Camille COLLOCH

Au nom du groupe AITRE -Acteurs de l'Innovation Territoriale, de la Recherche et de l'Entrepreneariat

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, Monsieur le rapporteur,
Chères et Chers collègues,

Le groupe AITRE tient à souligner la qualité du rapport sur les emplois culturels et artistiques sur la Région entrepris depuis 2023.

Une ambition culturelle affirmée.

Un cap à saluer.

Mais des angles morts à combler.

Depuis 2023, le CESER Centre-Val de Loire porte une contribution structurante sur la culture. L'initiative mérite d'être reconnue. Elle témoigne d'une volonté de poser un cadre, de fédérer les acteurs et de réaffirmer le rôle stratégique de la culture dans le développement territorial.

Pour autant, une lecture attentive soulève plusieurs questionnements.

D'abord, l'absence de bilan chiffré de l'opération Renaissance, engagée depuis 2019, interroge. Aucun élément d'évaluation n'est aujourd'hui présenté. Or, dans un contexte de tension sur les financements publics, mesurer l'impact des politiques culturelles n'est plus une option. C'est une exigence.

- Combien de projets soutenus ?
- Quels effets sur l'emploi culturel ?
- Quelle dynamique territoriale réelle ?

Sans données, difficile d'objectiver les résultats.

Ensuite, la culture scientifique, pourtant citée dès l'introduction (page 4) parmi les champs culturels, reste peu développée. C'est un manque. Dans un monde traversé par les fractures informationnelles, les enjeux climatiques et technologiques, elle constitue un levier majeur de compréhension et de cohésion. La laisser en marge affaiblit la portée globale de la contribution.

De même, si la pertinence du dispositif « Aux Arts, Lycéens » est unanimement reconnue, l'importance de l'éducation à la culture dès le plus jeune âge ne semble pas être suffisamment soulignée. Dans sa politique de soutien à l'Education Artistique et Culturelle la collectivité Régionale pourrait renforcer son appui aux actions dédiées aux plus jeunes.

Enfin, le sujet Bourges 2028 est évoqué de manière trop succincte (une seule mention : page 132). Pourtant, les dynamiques sont déjà à l'œuvre sur le territoire. Il serait pertinent d'aller plus loin. Notamment en questionnant la structuration des équipes et les retombées locales. À ce stade, une place importante semble accordée à des talents extérieurs, notamment parisiens. Une réalité qui pose la question du soutien aux emplois culturels et artistiques locaux et, plus largement, de l'héritage économique et social attendu pour la région.

Quand on défend à juste titre l'idée que la culture est un investissement et non une variable d'ajustement, il est nécessaire d'en mesurer les effets et de s'assurer que les bénéfices seront durablement ancrés dans les territoires.

GROUPE ENTREPRISES et INDEPENDANTS

.....GEI.....

SÉANCE PLÉNIÈRE DU CESER DU 7 AVRIL 2026

Avis du CESER relatif au rapport CESER sur la culture

Intervention de Madame Paulette PICARD

Au nom du groupe : GEI – Groupement des Entreprises et Indépendants

Monsieur le Président, Monsieur/Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Notre groupe GEI a souhaité développer le parallélisme entre les entreprises dites traditionnelles (PME ARTISAN COMMERCE SERVICE) et les entreprises d'activités culturelles en reprenant des points du rapport, j'en citerai 4 :

1 le secteur culturel est très FRAGILE : le tissu des PME aussi, soumis à la précarité les petites structures sont vulnérables et contraintes à la rentabilité sans qu'aucune source d'aide ne vienne combler leur déficit alors, c'est le dépôt de bilan assuré.

2 le secteur culturel favorise le lien SOCIAL : les PME aussi, en développant le sentiment d'appartenance, en luttant contre l'isolement, en tissant des solidarités.

3 le secteur culturel véhicule des valeurs : les PME aussi, l'égalité, la dignité, la transmission, la mémoire.

4 les transitions écologiques, qu'elles soient économiques ou sociales, les PME répondent également à ces défis.

MODELES ET FINANCEMENTS vous citez :

Logique intéressée :

Une logique entrepreneuriale : indispensable de développer un CA afin d'assurer la vie de l'entreprise et des employés.

GROUPE ENTREPRISES et INDEPENDANTS

.....GEI.....

Une Logique désintéressée :

L'entreprise culturelle, est dans une logique de gestion désintéressée, n'avoir aucune contrainte financière, mais doit me semble-t-il, développer une billetterie, du mécénat, la vente de produits, qui viendront alléger la part du financement public, ne pas dépendre entièrement de la commande publique, la fin du quoi qu'il en coûte est révolu !

Il faut donc développer une gestion mixte qui donnera plus d'autonomie et pérennisera le modèle.

La gestion purement désintéressée est-elle souhaitable ?

La logique intéressée ne dépend que du marché » (le client), la gestion désintéressée des collectivités ; entre les deux, faut-il mieux dépendre des clients ou des politiques publiques, de facto les financeurs ?

En quoi la liberté d'expression de son art ou de son savoir-faire est-il le plus freiné ou à moins d'opportunité de se développer ?

En tout état de cause, on ne peut pas dissocier la création de l'adhésion du public et de la fréquentation des visiteurs. Le projet est là pour nourrir les mémoires, éveiller les consciences à l'art, à la réflexion.

STATUTS des intermittents du spectacle :

Le législateur a su répondre à la précarité de ces métiers, en instituant une indemnité chômage ;

Elle est nécessaire, indispensable, mais oh combien détournée par les groupes en particulier ceux de l'audio-visuel ;

Le système d'indemnisation du chômage dans les entreprises est assuré par les entreprises elles-mêmes, et font l'objet de négociations avec les partenaires sociaux.

Il serait souhaitable qu'il y ait de la transparence dans les métiers de la culture.

L'ENTREPREUNARIAT : Aujourd'hui de nouvelles formes d'entreprenariat ont vu le jour : start-up, auto-entrepreneurs, elles permettent à des créateurs de se lancer, et d'apporter la démonstration que ces métiers peuvent trouver une forme juridique en adéquation avec leur art et être auto-suffisante.



GROUPE ENTREPRISES et INDEPENDANTS

.....GEI.....

Mais interrogeons-nous : l'état intervient régulièrement dans des pans entiers de l'économie, est-ce indispensable ? certainement OUI cela développe une certaine égalité, si elle n'est pas ciblée, elle ne fait que masquer les différences, ex le voyage aérien !

En tout état de cause, la CULTURE fait partie de notre patrimoine immatériel et c'est là sa grande singularité, son exception. Elle doit être protégée, développée, partagée, car on le sait bien : un pays qui renie son histoire, sa culture, qui balayant toutes références à hier : sont des dictatures.

SÉANCE PLÉNIÈRE DU CESER DU 7 AVRIL 2026

Avis du CESER relatif au rapport sur les emplois culturels et artistiques en Centre Val de Loire

Intervention de Madame Sabine LECONTE

Au nom du groupe : Confédération Française démocratique du travail (CFDT)

Monsieur le Président,
Madame la Vice-Présidente déléguée à la Culture et à la coopération internationale
Monsieur le rapporteur,
Mesdames Messieurs les vice-présidents et conseillers,

Le rapport qui est soumis à notre examen répond à une saisine du Président du conseil régional, il dresse un panorama de la vie culturelle dans toute sa complexité et sa variété, tant dans le secteur marchand que non marchand, il affirme que la culture est un écosystème vivant qui fait société.

Il convient de souligner la qualité de ce document, la vision globale qui est proposée, et à l'aube d'un nouvel acte de décentralisation qui est annoncé, il peut constituer un document de réflexion pour l'ensemble des partenaires, Etat et collectivités territoriales, associés autour de cette compétence partagée.

Pour la CFDT, la culture est un maillon essentiel de la cohésion sociale et du vivre-ensemble, ainsi l'accès pour tous aux savoirs, à la culture – scientifique, technique et artistique – est plus que jamais essentielle pour l'exercice de la citoyenneté. Il est donc indispensable de débloquer des financements pérennes et contractuels, comme le propose le rapport.

La région Centre Val de Loire est un acteur majeur, elle continue à apporter son soutien via différents dispositifs : les emplois via le CAP ASSO - une exception en France-, les Projets d'Actions culturels de Territoire (PACT)...

Le développement de relations partenariales dans la durée (conventions pluriannuelles et pluripartites), la mutualisation des réseaux professionnels, comme des ingénieries artistiques et culturelles, doivent être encouragés, sans oublier l'éducation artistique et culturelle comme le dispositif « aux arts, lycéens » en ciblant en priorité le milieu rural.

Un point qui pourrait nécessiter un examen ultérieur, est l'inadéquation entre l'emploi et certaines formations artistiques parfois trop éloignées des réalités du secteur.

La CFDT votera le rapport.



SÉANCE PLÉNIÈRE DU CESER DU 7 AVRIL 2026

Avis du CESER relatif : Rapport du CESER sur les emplois culturels et artistiques en CVL

Intervention de Monsieur Luc BELLIERE

Au nom du CJD – Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues,
Mon intervention s'effectue nom du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises (CJD).

La politique régionale de soutien à la culture n'est pas une dépense, mais un investissement stratégique direct dans le capital humain de nos entreprises. Dans un contexte occidental marqué par une concurrence féroce de pays où la main-d'œuvre est souvent réduite au statut de « petits soldats » à bas coût, notre avantage concurrentiel ne réside plus dans la quantité ou le prix, mais exclusivement dans la qualité, l'intelligence et la capacité d'innovation de nos collaborateurs. Cette distinction exige une approche radicalement différente de la formation et du développement de l'esprit.

Investir dans la culture locale crée d'abord une conscience éveillée. Un individu immergé dans une vie culturelle riche – qu'elle soit artistique, historique ou sociale – développe une capacité de jugement critique et une compréhension nuancée du monde. Cette « conscience » est le socle de l'innovation véritable. Là où un exécutant standardisé suit des protocoles rigides, un esprit cultivé sait connecter des idées disparates, remettre en question les évidences et proposer des solutions disruptives. Pour une entreprise, cela se traduit par une agilité décisionnelle et une créativité qui échappent aux modèles de production de masse.

Ensuite, une politique culturelle forte favorise une société apaisée. Le sentiment d'appartenance à une communauté vivante et valorisée réduit les tensions sociales et le sentiment de précarité existentielle. Dans un environnement social stable et bienveillant, les collaborateurs sont moins stressés, plus engagés et plus enclins à collaborer. La culture agit comme



un liant social qui transforme le lieu de travail en un écosystème de confiance, où l'erreur est vue comme une opportunité d'apprentissage plutôt que comme une faute sanctionnable. Cet apaisement est un prérequis indispensable à la prise de risque nécessaire à l'innovation.

Enfin, ces collaborateurs « réfléchis et innovants » constituent notre seule défense face à la pression des coûts. Ils ne sont pas des ressources interchangeables, mais des créateurs de valeur ajoutée. Leur capacité à comprendre les enjeux complexes, à s'adapter aux changements rapides et à proposer des produits ou services à haute valeur intellectuelle est ce qui permet aux entreprises régionales de maintenir des marges bénéficiaires élevées et de survivre face à la concurrence internationale. Sans cette dimension culturelle, nous risquons de dériver vers une simple course au bas prix, un chemin sans issue pour l'économie occidentale.

En conclusion, le soutien régional à la culture est un levier de compétitivité économique. Il forge des esprits critiques, des équipes cohésives et des talents capables de créer de la valeur là où d'autres ne proposent que de la production. C'est en cultivant l'humain que nous garantissons l'avenir de nos entreprises et de notre économie.

Merci de votre attention.

SÉANCE PLÉNIÈRE DU CESER DU MARDI 7 AVRIL 2026

Avis du CESER relatif : Rapport du CESER sur les emplois culturels et artistiques en CVL

Intervention de : Agathe LORRIOT, au nom de la CRESS

Au nom du groupe AIESSE : Associations, Institutions de l'Économie Sociale et Solidaire et de l'Environnement

Monsieur le Président, Madame la Vice-Présidente, Monsieur le Rapporteur, chers collègues,
Le Groupe AIESSE tient tout d'abord à saluer la qualité et l'exhaustivité du rapport présenté.

Toutefois, le Groupe souhaite rappeler que l'Économie Sociale et Solidaire représente 14% de l'emploi privé en région, soit environ 95 000 emplois (+ de 73 000 ETP) et insiste sur certains points.

En région Centre-Val de Loire, l'emploi culturel constitue un pilier structurant de l'économie territoriale. Fort d'environ 15 000 personnes, il repose largement sur un tissu de structures majoritairement associatives (près de 45 %), et qui s'inscrivent dans les principes de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) : non lucrativité, ancrage local, utilité sociale et logique de coopération.

Le rapport l'exprime : la culture et les arts sont des vecteurs essentiels de cohésion sociale, de vitalité démocratique et d'attractivité territoriale. Ils participent à la reconnaissance des droits culturels, à l'émancipation des citoyennes et des citoyens, et à la capacité collective à « faire société », en s'appuyant sur un écosystème riche, maillé entre autres d'initiatives locales, de réseaux associatifs et de dynamiques citoyennes.

Le rapport témoigne de la fragilité structurelle marquée de l'emploi culturel et artistique, notamment associatif, encore plus accentuée par le désengagement progressif de l'Etat et de ses services déconcentrés. Ainsi, plusieurs dispositifs nationaux de soutien aux emplois culturels ont été durcis ou revus à la baisse en ce début d'année (FONPEPS) ; la DRAC

Centre-Val de Loire qui joue un rôle clé dans l'Education Artistique et Culturelle et l'emploi culturel en lien avec les structures est l'une des seules à ne pas avoir renouvelé certains dispositifs (« C'est mon Patrimoine », axé sur la découverte de pratiques artistiques et du patrimoine par des habitants de Quartiers Prioritaires, personnes en situation de handicap...). Nous pouvons encore citer la politique nationale autour des tiers-lieux, sabrée lors du dernier vote du PLF (- 90% de budget), alors que plus de 50% d'entre eux, majoritairement associatifs, proposent des activités culturelles et font appel aux artistes de leurs territoires, au plus près des publics...

Nous nous inquiétons aussi, dans un tel contexte économique et politique, du désengagement des collectivités territoriales : alors que plus de 80 % du financement de la culture repose sur elles, la contraction des budgets publics fragilise directement les structures de l'ESS, premières employeuses du secteur culturel. Par exemple en 2026, le Conseil Départemental d'Indre-et-Loire n'a officiellement pas ouvert de campagne de subvention, une première...

Dans ce contexte, et malgré un budget 2026 marqué par de fortes contraintes financières, avec un risque d'affaiblissement dans l'émergence et l'accompagnement des projets, la Région qui joue un rôle central dans le développement de l'ESS réaffirme et maintient son engagement au travers d'une Stratégie Régionale (SRESS). Nous tenons à saluer la politique volontariste qu'elle mène, son soutien essentiel et fidèle avec, notamment, le maintien du dispositif Cap'Asso, qui est vital pour de nombreuses petites structures culturelles. Nous tenons également à saluer le travail fait en concertation avec les Lieux Intermédiaires et Indépendants autour de la création de conventions pluriannuelles de financement et de soutien.

Le Groupe votera l'avis.



CESER Centre-Val de Loire

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional du Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre Lentin • 45000 ORLÉANS • Tél. : 02 38 70 30 39 • Email : ceser@centrevaldeloire.fr
ceser.centre-valdeloire.fr

