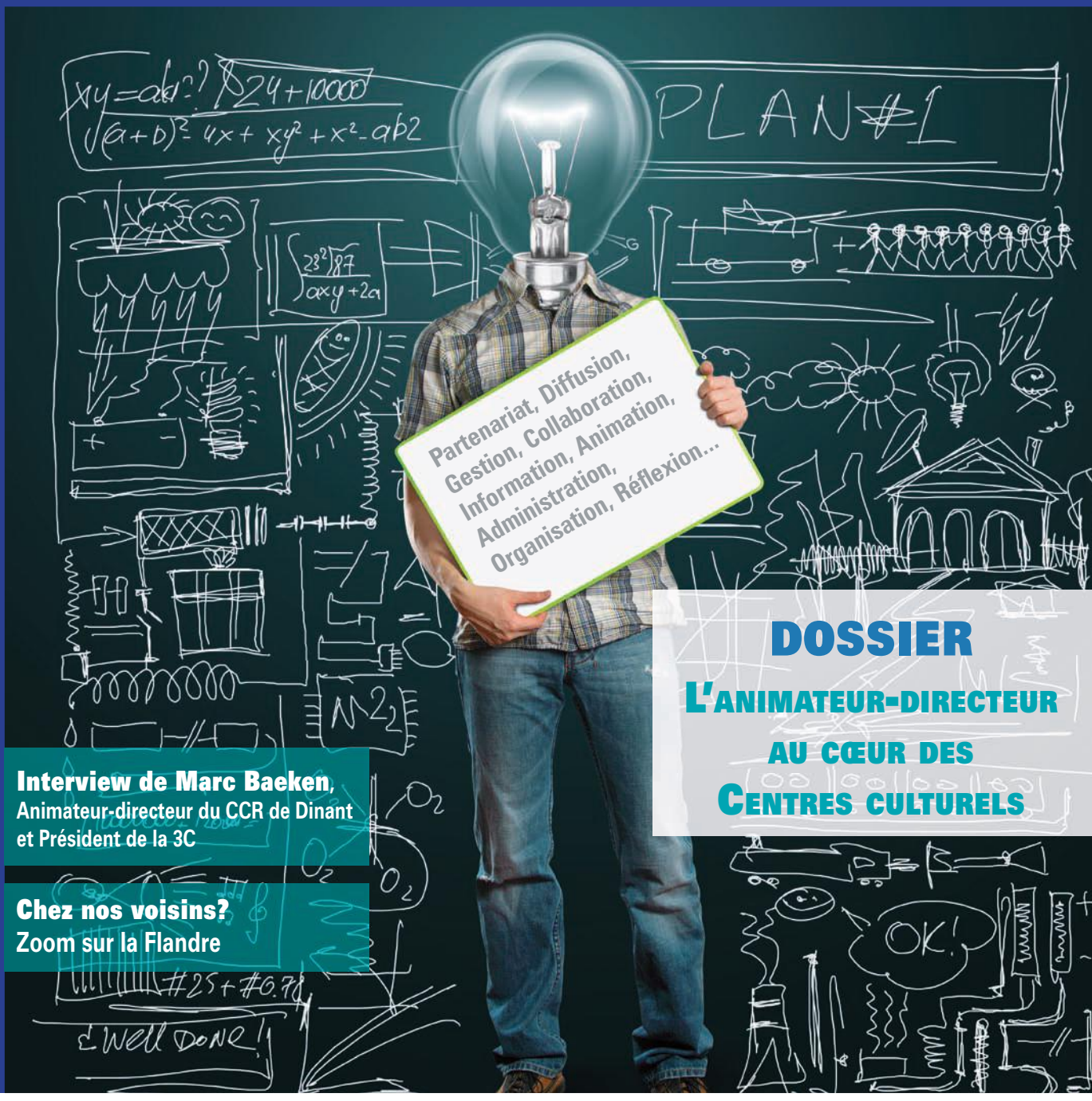
BULLETIN DE L'ASSOCIATION DES CENTRES CULTURELS DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE DE BELGIQUE ASBL

Belgique - Belgïe
P.P -P.B
1210 Bruxelles
BC 23237

LA VIE DES CENTRES CULTURELS



DOSSIER
L'ANIMATEUR-DIRECTEUR AU CŒUR DES CENTRES CULTURELS

Interview de Marc Baeken,
Animateur-directeur du CCR de Dinant et Président de la 3C

Chez nos voisins?
Zoom sur la Flandre

PÉRIODIQUE 2/2011

ACC

Association des Centres culturels de la Communauté française Wallonie-Bruxelles

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Cette publication est la vôtre!

Vous avez entre les mains le 2ème numéro de la Vie des Centres culturels depuis la relance de la publication au printemps 2011.

La vie de (et à) l'ACC n'a pas été monotone depuis le printemps dernier.

L'équipe de l'ACC a terminé sa tournée de rencontres avec les Centres culturels de Bruxelles et de Wallonie.

Le plus important sans doute : le chantier de révision du décret de 1992 a débuté le 2 septembre 2011. La Ministre de la Culture a marqué son accord sur la proposition faite par l'ACC de participation au groupe de travail dédié à ce chantier.

Notre proposition répondait à un souci constant pour nous : être à la hauteur des exigences et des besoins que le secteur exprime par rapport à son organisation représentative.

N'hésitez pas à commenter, critiquer, suggérer : cette publication est la vôtre.

Jack HOUSSA
Président de l'ACC

Sommaire

2 ▶ EDITO : Cette publication est la vôtre !

3 ▶ BREVES DE L'ACC ET DU SECTEUR

6 ▶ INTERVIEW
Rencontre avec Marc Baeken, animateur-directeur du Centre culturel régional de Dinant et Président de la 3C

9 ▶ DOSSIER
L'animateur-directeur,
au cœur des Centres culturels

17 ▶ CHEZ NOS VOISINS ?
Zoom sur les Centres culturels en Flandre

21 ▶ FOCUS
Les subsides communaux

La Vie des Centres culturels N°2 - Novembre 2011
Une publication de l'Association des Centres culturels asbl
Rue Potagère, 7 - 1210 Bruxelles – Belgique
Tél : 02 223 09 98
www.centres-culturels.be

Tirage : 1000 exemplaires, imprimé sur papier FSC

Editeur responsable : Pascal Dupont
Rédaction : Céline D'Ambrosio, Pascal Dupont – celine.dambrosio@centres-culturels.be

Ont participé à ce numéro : Marc Baeken, Evi Gillard, Jack Houssa, Engelbert Petre, Paul Sergier.
Lay-out : Altitude.be
Mailing : Rose-Mary Sepulveda Torres
Photo couverture: Shutterstock images - © leedsn

HOMMES/FEMMES : les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Tout les articles peuvent librement être reproduits à condition d'en mentionner la source.

Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, vous pouvez consulter, faire modifier vos informations ou vous opposer à leur utilisation.

L'ACC reçoit le soutien de la Communauté française, de la province de Hainaut et d'Ethias.

Assemblée Générale de l'ACC

L'assemblée générale de l'ACC s'est tenue à Etterbeek, à l'espace Senghor, le 21 mai dernier. Cette réunion fut l'occasion de revenir sur une année riche en activités et d'accueillir deux nouveaux administrateurs.

© Olivier Barlet

Les participants se sont réunis au Centre culturel d'Etterbeek, dans un bâtiment habité par la Culture. Jack Houssa, président de l'ACC, après avoir souhaité la bienvenue aux participants, a cédé la parole à Pascal Dupont, directeur de l'ACC qui rapporta que l'année 2010 fut synonyme de changement et d'évolution : nouveau président, nouveau directeur, nouvelle chargée de projets mais aussi de nouveaux administrateurs.

Jack Houssa a proposé deux candidats au conseil d'administration: Michel Yerna, administrateur du Centre culturel de Huy et Patricia Santoro, animatrice-directrice du Centre culturel de Sambreville. Ils viennent donc renforcer le dynamisme du conseil d'administration de l'ACC. L'AG a remercié Nadège Albaret et Alexis Housiaux[1], administrateurs démissionnaires pour leur engagement. Pascal Dupont a également présenté le rapport d'activités 2010, le programme 2011 ainsi que les comptes et bilan 2010. L'exercice s'est clôturé à nouveau avec un boni. Nous remercions l'espace Senghor pour son accueil.

Les administrateurs de l'ACC

Composition du conseil d'administration de l'ACC, sous la présidence d'honneur de Robert Hotyat et Jean-François Masson :

- **John BUYANI**, Vice-Président du CCL d'Etterbeek
- **Didier CAILLE**, Vice-Président du CCL de Braine-Le-Comte
- **Régis CAMBRON**, Vice-Président de l'ACC Animateur-directeur du CCL de Sivry-Rance
- **Marie-Claire DE GENERET**, Administratice du CCR du Brabant wallon
- **Luc DECHARNEUX**, Vice-Président du CCL d'Ans
- **Michel DESAUBIES**, Animateur-directeur du CCL de Remicourt
- **Marie DEVEMY**, Experte
- **Pierre DEWAELS**, Vice-Président de l'ACC Président du CCL de Jette
- **Didier FORYS**, Secrétaire général de l'ACC Expert
- **Guy FRANCOIS**, Expert
- **Pierre GILLES**, Animateur-directeur du CCR de Viroinval
- **Paul GUISEN**, Trésorier de l'ACC Administrateur du CCL d'Ottignies
- **Jean-Pierre HOUET**, Animateur-directeur du CCL d'Engis
- **Jack HOUSSA**, Président de l'ACC Vice-Président du CCR du Centre
- **Marc LECLEF**, Expert
- **José LOPEZ**, Secrétaire du CCL de Tubize
- **Pierre PAPLEUX**, Vice-Président du CCR d'Ath
- **Engelbert PETRE**, Membre du Bureau de l'ACC Animateur-directeur du CCR d'Ath
- **Thomas PREDOUR**, Animateur-directeur du CCL de Watermael-Boitsfort
- **Jean-Paul RENIER**, Secrétaire du CCR du Centre
- **Jean RENSON**, Président du CCL de Bertrix
- **Patricia SANTORO**, Animatrice-directrice du CCL de Sambreville
- **Luc SCHOUKENS**, Animateur-directeur du CCL de Ittre
- **Pierre STEMBERT**, Animateur-directeur du CCR de Verviers
- **Laurence VAN OOST**, Animatrice-directrice du CCL de Colfontaine
- **Michel YERNA**, Administrateur du CCR de Huy

1 Nadège Albaret a quitté sa fonction d'animatrice-directrice du CC le Fourquet à Berchem-Sainte-Agathe et travaille maintenant à PAC (Présence et Action Culturelles) et Alexis Housiaux, étant devenu bourgmestre de Huy ne dispose plus du temps nécessaire pour s'investir dans l'ACC.

Le Fonds Ecureuil

Afin d'éviter à un maximum de Centres culturels d'attendre impatiemment le versement de la deuxième tranche de la subvention de fonctionnement, qui cette année encore n'a été liquidée que fin juin l'ACC et la Direction des Centres culturels les ont encouragés à solliciter le fonds Ecureuil.

Certains Centres culturels n'étant pas dans les conditions pour en bénéficier, l'ACC mettra tout en œuvre pour que l'échéance du 1er trimestre prévue dans l'Arrêté du Gouvernement[1] soit respectée.

Le Fonds Ecureuil Comment ça marche ?

Cette mesure, à l'initiative de Mme la Ministre Fadila Laanan a été mise en œuvre en 2009.

Objectif : Le Fonds Ecureuil est une mesure destinée à anticiper le versement de la première tranche proméritée de la subvention des Centres culturels (85% de la subvention annuelle). Cette mesure a pour objectif d'éviter aux bénéficiaires d'emprunter des fonds auprès des banques et de payer des intérêts en attendant la liquidation de leurs subsides.

Mécanisme : La Communauté française réalise cette "avance sur subvention" en prélevant les crédits sur un fonds de réserve financière constitué pour compenser les baisses conjoncturelles de recettes et assumer les charges imprévisibles. Ce fonds est appelé Fonds Ecureuil. Les crédits ponctionnés sur le fonds doivent impérativement être remboursés avant la fin de l'année civile. C'est une condition impérative pour le maintien du mécanisme. Dès lors, un certain nombre de garanties sont exigées et les opérateurs qui ne respecteraient pas strictement la procédure sont écartés pour 3 ans.

Plus d'informations : www.budget-finances.cfwb.be
www.centresculturels.cfwb.be/index.php?id=6574

Implication de l'ACC dans la révision du décret

Dans le cadre de la révision du décret des Centres culturels, la Ministre Fadila Laanan a souhaité impliquer des représentants du secteur. L'ACC a proposé la participation de Jack Houssa et Régis Cambron. Jack Houssa est président de l'ACC et depuis de nombreuses années, vice-président du Centre culturel régional du Centre. Régis Cambron est vice-président de l'ACC et animateur-directeur du Centre culturel local de Sivry-Rance depuis avril 2004.

Ces délégués bénéficieront du soutien d'une cellule de travail interne pilotée par Engelbert Petre, animateur-directeur de la Maison culturelle d'Ath depuis 1985. Engelbert Petre, membre du bureau de l'ACC et de la 3C a participé aux différents débats de réforme depuis 1995 notamment en qualité de membre de la 4C.

Calendrier prévisionnel de la révision du décret de 92

Petit rappel du calendrier de la révision du décret tel qu'annoncé lors du bilan 2010 de la Commission des Centres culturels à Ath le 28 avril dernier par Gilles Doutrelepont, directeur de Cabinet de la Ministre de la Culture de la Communauté française.

- Groupe de travail : de septembre à décembre 2011
- Janvier 2012 : 1ère lecture au Gouvernement de la Communauté française
- Juin 2012 : adoption en seconde lecture après avis de la 3C et du Conseil d'Etat
- Janvier 2013 : entrée en vigueur

L'ACC enquête sur l'emploi

ENQUÊTE SUR L'EMPLOI

Pour anticiper l'impact de certaines mesures ou demandes des pouvoirs subsidiants ou des syndicats, l'ACC doit connaître précisément la structure sociale de ses membres.

Aujourd'hui, face aux futurs enjeux du secteur, il est important de mettre à jour les données récoltées en 2008[2]. Les données issues du cadastre de l'emploi non-marchand réalisé par la Communauté française ne nous permettent pas d'avoir une vision précise pour chacune des structures. Les résultats, loi sur la protection privée faisant, ne sont disponibles que par secteur. Une enquête sur l'emploi via un questionnaire simplifié en ligne a été élaborée par l'ACC en collaboration avec la CESSoC et ses fédérations. Nous invitons les membres de l'ACC à encoder leurs données entre le **17 octobre et le 1er décembre**.

Ces données seront aussi pertinentes pour évaluer les besoins de notre secteur comme notamment pour les fins de carrière. Merci d'avance pour votre précieuse collaboration!

1 Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux conditions de reconnaissance et de subvention des Centres culturels du 22 juillet1996.
2 Voir article « Enquête sur l'emploi » -VDCC 1 de juin 2011 ou sur le site de l'ACC

Revue de l'UVCW : l'ACC mise à l'honneur !

Le **Mouvement communal** *est la revue publiée par l'Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW) afin d'informer et d'épauler les gestionnaires communaux dans la réalisation de leur mission.*

Le numéro de septembre met l'ACC à l'honneur. Jack Houssa et Pascal Dupont ont répondu aux questions d'Alain Depret, secrétaire de rédaction. L'entretien met l'accent sur le lien Commune-Centres culturels. Ils évoquent l'importance de la participation des administrateurs représentants communaux au sein des conseils d'administration des Centres culturels et le souhait d'une présentation d'un rapport annuel au conseil communal pour notamment mettre en exergue « *la fonction économique et la réalité sociale qui est derrière l'activité des Centres culturels* ». Nous vous rappelons que l'ACC est membre de la commission Culture de l'UVCW.

L'article est disponible sur le site de l'ACC.

Journée d'étude : « Aînés et Centres culturels : les deux font la paire ? »

Le 6 décembre prochain au Centre culturel d'Ottignies, l'UCP, le mouvement social des aînés et l'ACC s'associent pour une journée d'études consacrée à l'accessibilité culturelle des aînés.

L'objectif de cette journée est d'échanger de bonnes pratiques entre acteurs culturels et aînés, de favoriser des partenariats ainsi que d'imaginer des pistes concrètes pour développer l'accès des aînés à la culture. A l'issue de la journée, un memorandum sera également distribué aux partis politiques présents. Nous vous attendons nombreux ! Vous trouverez toutes les informations et modalités d'inscription sur le site de l'ACC ou contactez Céline.dambrosio@centres-culturels.be

Opération "Théâtre Portes Ouvertes" 27 septembre 2011

Comme chaque année, la Communauté française de Belgique organisait « Théâtre Portes Ouvertes » le 27 septembre. Cette année, 52 spectacles différents (spectacles pour adultes, pour enfants et pour tous publics) ont été présentés dans 51 infrastructures théâtrales, dont 28 Centres culturels, repartis dans les 5 provinces et à Bruxelles.

Les Centres culturels ont ouvert leurs portes à des centaines de spectateurs qui ont pu assister gratuitement à une représentation théâtrale à l'occasion de la Fête de la fraichement rebaptisée Fédération Wallonie-Bruxelles.

Plus d'informations : www.lafetefwb.be

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Un nouveau logo pour une nouvelle appellation !

Rencontre avec Marc Baeken

D'abord enseignant avant de devenir en 1986 directeur de la "Maison de la Culture de l'arrondissement de Dinant" aujourd'hui désignée Centre culturel régional de Dinant. Il co-dirige le Centre avec son épouse, Bernadette. Il est l'actuel Président de la Commission des Centres culturels, dite 3C.

Pouvez-vous décrire votre parcours professionnel ?

J'ai une formation d'enseignant, métier que j'ai pratiqué pendant 7 ans. Je ne l'ai pas quitté par dépit ni par déception, mais un poste de direction s'est ouvert à la Maison de la Culture de l'arrondissement de Dinant en 1986 et étant très impliqué dans le tissu associatif de la localité avec mon épouse Bernadette, ce poste m'intéressait vivement. A ce moment-là, la Maison de la Culture connaissait de graves difficultés. Centre reconnu depuis 1972, il était en situation d'être 'désagréé' (entre 1980 et 1984) suite à de graves problèmes financiers. Ce lieu a été sauvé par la Commission des Centres culturels de l'époque, notamment grâce à Jacques Zwick, qui avait à cœur de tout mettre en œuvre pour que l'on ne ferme pas un lieu. Après avoir vivoté pendant quatre ans grâce à la Province de Namur, un appel au tissu associatif a été lancé. A ce moment là (1984), nous ne savions pas que nous allions postuler … quand je dis 'nous', je parle de mon épouse et moi-même, c'est une affaire de couple ! Nous avions un véritable intérêt pour les lieux sans même savoir qu'un jour nous allions y postuler ! Cette même année 84, le Conseil d'administration de la Maison de la Culture lance un recrutement. En 1986, le poste de direction est vacant. Bernadette se voit proposer la fonction qu'elle refuse. Un concours est alors organisé. Ayant réussi les différentes épreuves, je deviens directeur.

La majorité des animateurs-directeurs sont des organisateurs, des gestionnaires de dossiers et moins des animateurs au sens littéral du terme.

Comment avez-vous relevé le défi de remettre sur pied la Maison de la culture ?

En 1984, il y a une redynamisation. Le Centre culturel, épaulé par une équipe interuniversitaire et la Fondation Roi Baudouin va pendant deux ans réaliser un diagnostic. Un diagnostic de ce qu'est cet arrondissement, les besoins, les envies de la population qui l'occupe … il a fallu mesurer cela à l'échelle de l'énormité de ce que représente ce territoire : une superficie de 1650 km² pour 110.000 habitants repartis dans 133 communes avant fusion (15 aujourd'hui). Beaucoup de lieux de vie n'avaient pas de connexion entre elles. Cet arrondissement n'avait aucune homogénéité. Dans chaque localité, un groupe de travail a réfléchi sur les résultats du diagnostic. La population, les associations, les pouvoirs publics y ont été associés. Pendant deux ans, cette étude va permettre de (re)nouer un dialogue et de répondre à des demandes afin d'aboutir un modèle qui soit ascendant.

De plus, un montage spécifique est réalisé avec la population qui fait partie intégrante des conseils culturels décentralisés au sein de chaque entité. Le Centre culturel fait partie desdits conseils mais avec voix consultative. L'intégration du pouvoir politique avec tous les représentants des partis du conseil communal est inhérente à ce système. L'objectif est de développer ces conseils culturels et donc de réfléchir les synergies avec le Centre culturel visant, à

moyen terme, à la création de Centres culturels reconnus. Six nouveaux Centres reconnus ont vu le jour depuis.

Enfin, le développement du Centre a pu se faire grâce aux plans de résorption du chômage. Toutes les aides à l'emploi ont permis de pouvoir développer des projets à la hauteur du travail qui nous était confié. En 1984, il y avait 3 personnes, puis 6 personnes et aujourd'hui nous sommes 30 personnes.

Dans ce numéro de *la Vie des Centres culturels*, nous consacrons un dossier spécial à l'animateur-directeur, quel regard portez-vous sur cette fonction ?

Nous avons commencé à deux ce qui permet de mieux définir les responsabilités. Puis un comité de direction a été établi, nous sommes quatre aujourd'hui. Nous avons toujours été soucieux de ne pas étouffer la dynamique culturelle par la dynamique administrative qui prend beaucoup de temps. La question du « SENS » est au cœur de toute la démarche.

L'ACC et l'ASTRAC sont les vrais relais d'une position du secteur.

Grâce aux différentes aides à l'emploi, nous avons créé autour des équipes d'animation, des relais pour l'administration, la comptabilité, le graphisme etc. Il fallait des équipes avec des piliers solides pour construire les choses de façon équilibrée. Mais quand on est animateur-directeur, il y a de nombreuses responsabilités auxquelles on ne pense pas forcément telles que les problématiques liées à la sécurité, aux pensions ou à la gestion humaine tout simplement, etc. On est patron d'une PME qui n'en est pas une ! D'où la difficulté de définir un profil pour recruter des animateurs-directeurs. Lorsque l'on travaille dans le milieu culturel, la perception est toujours positive, mais on ne connaît que la partie « restaurant » et pas la partie « cuisine »! La majorité des animateurs-directeurs sont des organisateurs, des gestionnaires de dossiers et moins des animateurs au sens littéral du terme, il faut le savoir ! Il faut que les profils soient bien réfléchis avec des modèles très différents selon les lieux, le territoire, la population.

D'abord membre de la 4C, puis Président de la 3C depuis octobre 2007, comment définiriez-vous cette instance d'avis et le travail qui y est fait ?

J'ai eu de grands modèles comme Jacques Zwick par exemple mais quels que soient les Présidents de la 3C, en vingt ans nous n'avons jamais voté ! Quand on postule dans une Commission comme celle-ci, il faut bien se rappeler que c'est une Commission d'avis. On ne répond qu'aux questions que la Ministre nous pose! On peut avoir des initiatives propres, mais il n'y a aucun rôle de pression. Mais c'est un beau lieu d'observation et d'analyse qui enrichit ce qu'on peut faire pour le secteur mais aussi dans la zone sur laquelle on travaille.

Ce qui a évolué entre la 4C et la 3C, c'est la répartition des postes, à la fois en la complexifiant et en l'ouvrant d'une manière plus large aux experts du domaine créatif, du théâtre, de l'éducation permanente, des Centres culturels qui étaient peu représentés et des ORUA[1] qui ont acquis une forme de légitimité reconnue. Mais au sein de la 3C, je ne représente que moi-même. C'est toute l'ambigüité ! Je ne parle au nom de personne, et donc il y a un vrai intérêt à intégrer l'ACC et l'ASTRAC qui sont les vrais relais d'une position du secteur.

Au niveau du contenu, les Commissions antérieures ont travaillé sur le passage de l'arrêté royal au décret jusqu'à un moment donné. En 1992, le décret a été voté et ce que l'on a fait passer c'est la parité. La parité avait déjà été réfléchie à Dinant dans les années 89-90 car il était difficile d'obtenir des financements. Il fallait négocier tous les ans avec les communes, la province … donc la parité en échange d'une durée plus longue des contrats-programmes de 4 ans, c'est un acquis de la 4C !

Aujourd'hui la réflexion est plus fondamentale car elle repose sur une série de constats : la professionnalisation, la multiplication des structures, la nécessité de réfléchir sur les inter-localités, les trans-communalités et sur l'importance de pouvoir travailler de manière parallèle avec la transformation de l'administration. Ce chantier est en cours…
Un des éléments que cette 3C souhaite corriger c'est « la tonalité, la couleur, l'excellence » de certains Centres culturels qui ont pris le pas sur les missions de base. L'action

[1] Organisations représentatives d'utilisateurs agréées que sont l'ACC et l'ASTRAC

de certains Centres ne repose plus sur les missions premières qui devraient être les leurs. Le travail actuel de la 3C est de redéfinir un tronc commun à tous les Centres culturels. Tronc commun que plus personne ne pourra évacuer quelque soit l'excellence que l'on peut développer à côté ou qui peut transcender les objectifs de base. Cette réflexion se veut ouverte, les provinces notamment y participent mais il faudrait une implication au niveau communal. Il ne faut pas que les communes aient l'impression qu'on leur impose les choses. Les Centres culturels présents au sein de la 3C doivent aussi avoir un regard d'acteur d'un territoire communal ou intra-local qui connaît les réalités de terrain. La parité oui, mais il faut faire attention à ce qu'on va demander aux communes.

Un des éléments que cette 3C souhaite corriger c'est «la tonalité, la couleur, l'excellence »

Y a-t-il une nécessité de réformer le décret des Centres culturels?

Oui, le texte doit être modifié parce que les objectifs fondateurs d'un Centre culturel sont tellement larges et ouverts que l'on apparaît souvent comme des généralistes dans le sens négatif du terme, une sorte de fourre-tout !

A l'échelle de l'Europe, la Communauté française est le lieu où il y a le plus de structures culturelles par habitant et les politiques commencent à en tenir compte.

Il faut que les textes permettent de faire passer l'idée que cette dimension de généralistes est une réelle spécialisation. Il faudra beaucoup travailler pour y parvenir ! La dimension transversale que l'on nous impose, c'est un mot facile à dire, un peu passe-partout et que l'on pratique malgré nous, sans avoir aucune légitimité à le faire, sans imaginer que demain on puisse nous dire 'vous êtes responsable de transversalité donc vous avez un pouvoir quelconque sur les autres'. Mais il faut qu'un décret s'occupant de culture ait dans ses missions cette légitimité même s'il sera toujours difficile de le faire.

La démarche est nécessairement ascendante. Un animateur-directeur est quelqu'un qui doit faire partager une dynamique qui permet à un maximum de partenaires associatifs de travailler ensemble vers un objectif commun au service de publics et populations ! Le texte doit pouvoir affirmer ce genre de choses et cela n'y est pas aujourd'hui. Si ce ne sont pas les symboles qui font l'action, ce sont ces derniers qui permettent de faire évoluer les mentalités !

L'échelon communal aujourd'hui est face à un modèle culturel. A l'échelle de l'Europe, la Communauté française est le lieu où il y a le plus de structures culturelles par habitant et les politiques commencent à en tenir compte. Il faut travailler la dimension trans-communale et puisque l'on a l'opportunité de l'envisager dans le décret, décidons que cette démarche part de la base, des citoyens ! Le Centre culturel a un rôle essentiel à jouer.

Un dernier mot sur la Culture ?

Je suis né dans la dynamique culturelle avec la crise. Après mai 68 quand la revendication est totale 'tout à la culture', les culturels prennent les décisions, mais ne sont pas de gestionnaires, ce balancier a été jusqu'à l'extrême et il y a eu une faillite du système. Comme contre-balancier on a ensuite mis en place des gestionnaires. Aujourd'hui on est entre les deux ! A l'époque, la culture était offerte à tous, mais elle est devenue la première victime d'une récession majeure. Après avoir réfléchi dans un premier temps à des solutions en terme économique et social, on admet que la dynamique culturelle peut être le fondement d'une démarche participative et ascendante et qu'elle peut influer sur un territoire, un bassin de vie et donc peut être un des éléments qui participent à une redéfinition de ce que les gens sont, de ce qu'ils veulent être. La culture est un encouragement à être acteur de son présent et de son futur. C'est comme cela que nous essayons de travailler …

Centre culturel régional de Dinant

L'animateur-directeur au cœur des Centres culturels

Dossier

Pour rédiger ce dossier, nous avons interviewé différents professionnels du secteur en tenant compte de leur ancienneté et d'un équilibre géographique. Merci à tous pour leur contribution. Malheureusement, les impératifs de mise en page ne nous ont pas permis de traiter tous les sujets abordés lors des interviews. Nous faisons état des différents sentiments et réflexions reçus, ce sont les prémices d'un chantier plus important que nous mènerons avec l'ASTRAC, le réseau des professionnels de Centres culturels.

Animateur-directeur, une appellation d'origine contrôlée

L'appellation « animateur-directeur » est apparue dans le décret instituant les Centres culturels en 1992. Avant cela, il y avait des animateurs (principaux), des directeurs, des coordinateurs, des coordonateurs…
Si le terme a été imposé dans le décret, la fonction n'a jamais été clairement définie. Doit-on être à 50% animateur et à 50% directeur ? Directeur de qui, lorsque l'on était le seul employé ?

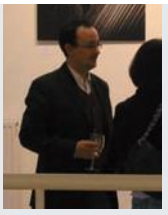
L'ambiguïté de cette double fonction - schizophrénique pour certains - est apparue rapidement au niveau de la responsabilité du travailleur et du salaire à lui octroyer.
Si l'on s'en tient aux définitions, pourquoi ne pas avoir utilisé le mot directeur ? Apposer le mot animateur à côté de celui de directeur permettait-il de se préserver d'une gestion « marchande » des Centres culturels ? Un directeur d'école n'agit pas comme le directeur d'un supermarché et pourtant on ne l'appelle pas l'enseignant directeur.

Dans l'imaginaire populaire, un directeur a une villa, une grosse voiture et un gros salaire, ce qui ne correspond pas vraiment à la réalité pour notre secteur quoique… il est fréquent que l'animateur-directeur perçoive un salaire supérieur au minimum prévu par les CCT sectorielles mais on est loin des salaires d'autres secteurs du privé et des avantages extralégaux octroyés (voiture de société, bonus, …).

Régulièrement, le « statut » de l'animateur-directeur fait l'objet de réflexion tant au sein du secteur que dans les sphères dirigeantes. Une idée récurrente serait de « fonctionnariser » cette profession afin d'échapper à l'éventuel arbitraire des autorités locales et de pouvoir exercer ses missions en toute liberté. Une autre idée qui fait son chemin, c'est la mission à durée déterminée. Toutefois, si ces idées semblent généreuses, on oublie un élément essentiel, la situation sociale actuelle des 115 animateurs-directeurs liés par contrat avec leur employeur actuel. Comment tenir compte des carrières, des salaires dans une nouvelle relation de travail ? Et pour quel statut administratif ? Les contractuels devenant la règle dans l'administration. Avant de lâcher la proie pour l'ombre, il faudra bien réfléchir aux avantages et inconvénients des différentes situations.

P. Dupont, ancien animateur-directeur

Nadine Beerlandt
Comines-Warneton
« En termes d'animation, je n'ai en fait gardé essentiellement que les activités liées aux arts plastiques. Elles sont réduites, mais me procurent autant de satisfactions, et me permettent de côtoyer artistes et publics et donc d'organiser, discuter, découvrir, plaisanter, argumenter, prévoir, rire, être déçue, convaincre, aider, insister, chercher des sous, inventer, écouter, être étonnée, surprise, fatiguée, en colère, partager, révéler, valoriser, rassembler, informer, bref, d'être au cœur de l'animation et du métier que j'ai choisi, je dirais presque dans une autre vie…»



Najib El Akel
Schaerbeek
« C'est un métier assez inclassable, qui demande une palette de compétences qui sont rarement activées en même temps dans une profession. Je pense à des compétences aussi diverses que la gestion financière, la gestion du personnel, la gestion du bâtiment, et enfin la gestion culturelle et artistique. Il faut savoir tenir la conversation autant avec un entrepreneur du bâtiment, que répondre aux demandes d'un régisseur ou d'un artiste qui soulèvent des problèmes d'éclairage ou de son. La tâche est loin d'être ingrate, elle est même assez passionnante. Elle demande juste d'être sur le pont très souvent et quelque soit le temps qu'il fait dehors et dedans. »

Jacky Lacroix
Dison
« Les échanges créés dans les associations, les rencontres faites avec des bénévoles dans l'effervescence d'une fête ou à la table d'un café conduisent immanquablement à un suivi à haute valeur ajoutée. On ne peut pas dire la même chose de mails impersonnels ou de réseaux qui n'ont de sociaux que le nom. L'animateur-directeur est devenu un gestionnaire administratif de projets alors qu'au départ il était un agitateur de bonnes volontés défendant des valeurs simples et concrètes. Il s'est éloigné du terrain en privilégiant son clavier à une bonne poignée de main. »

Etienne Pévenasse
Gerpinnes
« Depuis que le mot "directeur" a été accolé à celui "d'animateur" par le fait du décret, j'ai le sentiment que le poids des tâches de direction a pris une proportion gigantesque par rapport aux tâches d'animation! Du moins si l'on veut rentrer à temps et à heure tous ses dossiers administratifs et… de temps en temps, fermer la porte du centre derrière soi pour rentrer à la maison! Pour nos conseils d'administration et nos interlocuteurs institutionnels, j'ai acquis la conviction que nous sommes devenus prioritairement des directeurs et, accessoirement, des animateurs. Le métier que je pratique aujourd'hui n'a plus aucun rapport avec celui que j'ai pratiqué au début de ma carrière. »

Spécialiste de la polyvalence ?

Tous s'accordent, même les plus résistants à considérer que la fonction de direction prend le pas sur celle d'animation, certains revendiquent d'ailleurs un changement pour que l'on utilise directeur animateur voire, directeur, qui est la dénomination utilisée le plus fréquemment.

Ce métier de gestionnaire d'une PME socioculturelle fait appel entre autres à des connaissances en législation sociale, fiscale, comptable, des ASBL tout en gardant une approche sociologique, artistique, organisationnelle. Les différentes formations, rencontres professionnelles, échanges et partage d'expériences entre collègues sont donc indispensables pour tous. L'instauration de règles communes, d'une simplification et d'une uniformisation des dossiers justificatifs pour tous, quelle que soit la taille de l'institution, serait accueillie favorablement.

Le développement en termes de personnel ou d'infrastructure n'a pas été suivi d'une prise en compte de la charge de travail, il est aujourd'hui prouvé que l'animateur-directeur ne peut plus être le seul travailleur du Centre culturel. Un soutien soit au niveau administratif soit au niveau animation est demandé par la plupart.

Paradoxalement, c'est la polyvalence du métier qui en fait son attractivité. Personne ne veut se cantonner à un des volets du métier même s'il est difficile de dégager du temps pour animer un secteur d'activité tant les contraintes administratives complexes et de direction sont vastes. Chacun revendique son implication dans le projet de l'association, certains tant parmi les « anciens » que les autres étaient d'ailleurs déjà en place lorsque le Centre culturel a été reconnu.

Polyvalent, à la fois dans l'animation, la direction et la gestion, mais aussi compétent en régie, en communication, en rangement des locaux,... ils devraient être spécialistes en tout. Dans les faits, chacun fait un peu de tout, dans la mesure de ses capacités.

La structure des Centres culturels qui faisait la part belle aux volontaires est souvent regrettée. Leur implication, dans les projets -tant dans leur construction que leur réalisation- s'est étiolée au fur et à mesure que les équipes se sont professionnalisées. La notion de plaisir semble moins présente.

C'est une profession très complexe, elle amène celui qui l'exerce à devoir être diplomate en toutes circonstances tout en s'affirmant. Il est celui qui anime, qui fait émerger certains points de vue, qui suscite l'enthousiasme, le débat, la participation collective, qui est un agitateur d'idées et en même temps celui qui doit trancher ou dire non.

Neutre et pluraliste, garant de l'indépendance de l'institution, son ouverture d'esprit lui permet de composer avec les différentes associations de son territoire, avec les différentes majorités communales qui se succèdent et l'ensemble des administrateurs au risque de perdre son emploi.

Animateur-directeur pour un Centre culturel de catégorie 3

Description de la fonction

- Le candidat (H/F) au poste d'animateur-directeur devra, sous la responsabilité des instances dirigeantes, concevoir des projets/programmes d'animation axés sur les missions spécifiques d'un Centre Culturel définies dans le Décret Mission.
- L'animateur-directeur assurera la gestion du personnel et la gestion journalière du Centre Culturel.

Formation: Niveau graduat / baccalauréat (minimum) et/ou doté d'une expérience professionnelle de 5 ans en qualité d'Animateur / Directeur et/ou de 5 ans en qualité d'animateur.

Aptitudes: Connaissance des réalités et des enjeux culturels, socio-économiques et des politiques menées dans ce domaine. • Pouvoir proposer des initiatives pour le développement de l'association. • Capacité à concevoir et à réaliser des projets. • Capacité à gérer une équipe. • Une bonne connaissance de la gestion administrative d'une asbl. • Disponibilité dans l'horaire. • Des qualités d'écoute et de dialogue avec différents publics. • Connaissances en informatique : Word, Excel, Publisher,... • Le permis de conduire B est indispensable et le candidat (H/F) doit disposer d'un véhicule.

Ci-dessus une description de fonction parue dernièrement pour le recrutement de l'animateur-directeur d'un Centre culturel de catégorie 3.

Christophe Loyen
Chênée

« Anima veut dire âme. L'animateur-directeur d'un CC est l'âme du CC. Il est le moteur, le point névralgique, il est l'interface entre CA/conseil culturel / associations et artistes. A la fois âme et animation ! La vie du CC est concentrée autour de cette fonction.Il faut à la fois être enthousiaste et passionné et être capable de gérer ses troupes ! »

Karin Fontaine
Evere

« Je ne suis plus animatrice en tant que telle, j'anime le CC mais ce sont les animatrices qui font leur projet, je suis plus le chef d'orchestre. Il est très important de privilégier les contacts humains, je n'ai pas le temps de construire les projets mais je suis un soutien actif .et je passe beaucoup de temps avec mon équipe : temps de parole, d'écoute pour éviter les conflits. Il faut aussi un bon partenariat entre les différentes parties (commune, bibliothèque, animatrices extérieures en arts plastiques etc.). »

Solenne Le Breton
Antoing

« Honnêtement, il faut reconnaître que c'est un rôle de "super-héros" que l'on demande aux animateurs-directeurs! Il faut être polyvalent: avoir des connaissances dans plusieurs domaines artistiques (quand même !) mais également être capable de gérer l'équipe, le budget, la logistique de la structure, d'animer le CA, de représenter la structure dans diverses institutions, de répondre à des questions de droit du travail ... et, occasionnellement, de faire la vaisselle ! »

Paul Jamsin
Florennes

« L'animateur-directeur est un spécialiste...de la polyvalence. Cette formulation quelque peu paradoxale vise à attirer l'attention sur le fait que de nombreuses et surtout diverses tâches sont prises en charge par la direction sans pour autant qu'il les maitrise au point de les assumer tout seul. »

Entre le marteau et l'enclume

Un animateur-directeur est l'interface de l'équipe qu'il dirige, des instances qui l'engagent, des pouvoirs publics qui subventionnent son institution et des publics pour lesquels il travaille. Pas facile tous les jours de rester en bonne cohérence avec tous ces paramètres, sans compter celui de sa propre vision des choses…

Les animateurs-directeurs en place depuis 10 ans et plus constatent que les compétences requises aujourd'hui sont plus exigeantes que lors de leur engagement. La plupart des animateurs-directeurs nouvellement désignés avaient moins de 30 ans lors de leur engagement et n'avaient jamais travaillé dans le secteur. La profession est peu attractive, il n'est pas fréquent qu'un membre de l'équipe postule pour remplacer son ex animateur-directeur ou dans un autre Centre culturel. Les candidats sont moins armés, ont peu d'expériences, ont souvent un parcours professionnel léger et peuvent donc se casser les dents ! S'ils ont les connaissances théoriques suffisantes, ils appréhendent peu la parité associative, méconnaissent l'histoire du secteur, les changements qui se profilent, la gestion pratique de projets.

L'animateur-directeur est à l'origine du contrat-programme, qu'il doit rédiger en tenant compte des propositions du Conseil culturel, de l'équipe d'animation et du conseil d'administration. Il est parfois l'arbitre entre la composante publique du CA et sa composante associative. Relais entre le CA et le personnel, il est considéré par celui-ci comme l'employeur. L'ambiguïté réside parfois dans la communication du CA, les bonnes nouvelles sont annoncées par le Bureau, les mauvaises par l'animateur-directeur. Représentant auprès de la population le Centre culturel, il reçoit les louanges du public, qu'il partage avec l'équipe d'animation et les critiques, qu'il devrait partager avec le conseil d'administration. Le contact avec la population et le terrain reste pour beaucoup essentiel pour percevoir les évolutions à apporter aux actions.

Les contraintes administratives, financières, sociales sont énormes. Les administrateurs ne mesurent pas toujours leur responsabilité dans ces matières. Plusieurs exemples de critiques de gestion ont été récoltés alors que l'animateur avait appliqué à la lettre la décision du CA. Les administrateurs devraient eux-mêmes devenir experts pour épauler au mieux l'équipe professionnelle.

Pouvoir interpréter une comptabilité, sans la gérer lui-même; être à même de parler en public sans être un orateur; pouvoir vérifier la justesse de la gestion de personnel même confiée à un secrétariat social, être porteur de projets d'animation sans pour autant en être l'animateur direct, négocier avec les pouvoirs publics sans usurper le rôle de administrateurs, écouter les demandes et justifier pourquoi on répond positivement ou négativement, pouvoir insuffler des projets nouveaux sans négliger les attentes du personnel et des bénévoles...

Voilà, de façon non exhaustive, quelques charges qui s'imposent à l'animateur-directeur et pour lesquels il lui faut un discernement suffisant pour connaître ses limites.

Bernard Michel
Fosses-la-Ville
« Les formations sont les bienvenues et cela tout au long de la carrière. Car le monde est en perpétuel changement et en tant qu'acteur de cette transformation, il est important de se recycler. Les formations sont importantes aussi pour croiser d'autres profils, d'autres réalités de terrain, pour aller chercher d'autres points de vue et pour prendre du recul par rapport à nos avancées. »

© P. Payen

Monique Dodet
Havelange
« Depuis janvier 2009 le Centre a engagé une animatrice. Même si cela ne représente pas encore une "grosse équipe" cela a transformé complètement ma vie professionnelle .. Quel bonheur ! »

Emilie Van Wymeersch
Beloeil
« Dès que je suis entrée en fonction, j'ai commencé en parallèle la formation en conduite de projets culturels et sociaux au Cesep (Bagic), que j'ai terminé il y a peu. C'est cette formation qui m'a apporté le plus, elle m'a ouvert à un vaste champ d'expériences et de connaissances dans le domaine culturel. Elle m'a aidé à apprendre mon métier. »

Payé à sa juste valeur ?

Certaines revendications portées par les animateurs-directeurs sont salariales pourtant, si l'on se réfère à notre enquête de 2008, seuls 10% sont payés au barème, les autres bénéficiant de salaires supérieurs. Nous constatons que cette tendance s'inverse, il est vrai que les barèmes octroyés avant 2003* se référaient à des professions mieux rémunérées tels que l'enseignement ou la fonction publique. Il faut aussi voir dans cette revendication, le côté « militant » de l'animateur-directeur, responsable du personnel mais aussi porte-parole du personnel par rapport au conseil d'administration.

* Conventions collectives du 15 décembre déterminant les fonctions et les barèmes pour certains secteurs de la Commission paritaire 329

Qui sont-ils?

Il n'existe toujours pas et nous ne savons pas si cela existera un jour de formation spécifique pour devenir animateur-directeur.

Nombreuses sont les formations qui préparent aux différentes missions auxquelles doit faire face ce travailleur, de l'éducateur au master en communication spécialisé en animation socioculturelle et éducation permanente en passant par le post-graduat de cadre du secteur non marchand ou par le BAGIC*, mais aucune ne prépare à la complexité du métier. On retrouve donc parmi les animateurs-directeurs actuels une diversité de profil de formations riches et variées. Si pour certains, c'est leur premier emploi, d'autres ont exercé d'autres métiers aussi variés que les formations mais quasi tous ont suivi des formations spécifiques pour faire face aux différentes facettes de la profession.

La réserve de recrutement d'animateur socioculturel que les plus anciens ont connu a disparu avec le décret sur les Centres culturels, le mode de recrutement et les conditions d'accès dépendent donc du conseil d'administration et de sa volonté de suivre ou non les conseils de l'inspection de la Communauté française. Depuis une dizaine d'année toutefois, on constate une uniformisation de la procédure.

Certains animateurs-directeurs sont : criminologue, diplômé en arts du spectacle, travailleur social, architecte, éducateur, secrétaire, régent, historien de l'art, expert comptable, ingénieur du son, ingénieur culturel, journaliste, sociologue, architecte paysagiste, agronome et/ou ont été permanent syndical, attaché de cabinet, animateur, ouvrier de production, assistant social, enseignant, artiste, régisseur, comédien, circassien (liste non limitative).

* Brevet d'aptitude à la gestion d'institution culturelle, formation reconnue par la Communauté française.

Patricia Santoro
Sambreville
« J'aime beaucoup mon métier, j'ai de la chance de pouvoir l'exercer. Ceci dit, la plus grosse difficulté est probablement de ménager le fait d'être en même temps dirigeante et dirigée. Cela requiert des qualités différentes, voire antagonistes. En outre, nous avons des missions très variées, c'est ce qui fait notre richesse mais cette situation peut parfois créer des conflits d'intérêt. »

Michel Desaubies
Remicourt
« Je constate également avec énormément d'admiration que la plupart des collègues gardent le feu sacré, la passion de notre métier malgré les difficultés que l'on rencontre, dont la moindre n'est pas l'incompréhension et la méconnaissance que le public, ou les artistes, ont de notre profession. »

© Sud Presse

Justine Dandoy
Huy
« Je pense souvent qu'être animateur-directeur, c'est un peu comme quand on se décide à avoir des enfants : il ne vaut mieux pas trop y réfléchir! Il ne vaut mieux pas trop connaître le métier avant, mais une fois qu'on y est on ne veut plus le lâcher! »

Luc Schoukens
Ittre
« Il faut avant tout aimer le contact humain, être passionné par le relationnel, adorer les rencontres, les rebondissements dans les conversations qui deviennent des amorces de projets, de partenariats, d'éveil de citoyenneté,.... »

La passion du métier avant tout

Ils exercent une profession qu'ils qualifient de compliquée mais nombreux sont ceux dont c'était la destinée. Dans nos interviews en tout cas, personne ne nous a dit « Je suis devenu animateur-directeur par hasard, parce qu'il n'y avait pas d'autres emplois ».

Ils aiment ce qu'ils font, c'est rassurant. Certains parallèlement à leur formation scolaire ou universitaire étaient passionnés par les Arts de la scène (musique, théâtre,...). L'organisation de projets culturels leur a donné envie d'en faire leur métier. Pour d'autres, c'est la rencontre avec des personnalités du secteur qui a été le déclic ; parmi ceux qui ont influencé l'avenir des jeunes animateurs ou étudiants, citons Marcel Hicter, Henry Ingberg, Etienne Grosjean ou Thérèse Mangot.

Quelques uns ont été engagés par leur Commune pour constituer le dossier de reconnaissance du Centre culturel dont ils sont depuis devenus l'animateur-directeur.

Militant de l'action communautaire, animateur de maison de jeunes, impliqué dans la vie associative ou dans un projet du Centre culturel, eux aussi sont devenus l'un des 115 animateurs-directeurs de Centre culturel.

Foyer, Centre ou Maison?

La polyvalence demandée ne concerne pas que les fonctions, elle concerne également les horaires de travail. Si cela concerne également d'autres membres de l'équipe, il faut ajouter aux prestations lors des activités les réunions notamment celles des instances qui se déroulent en dehors des heures habituelles de bureau ainsi que le surcroît de travail administratif que tous dénoncent.

Comment dès lors concilier temps de travail et une vie de famille minimale ?

Certains ont solutionné une partie de ce problème en impliquant leur famille dans les activités, le conjoint à la billetterie, l'adolescent au bar. D'autres invitent régulièrement la famille au grand complet pour visionner les spectacles qui pourraient être programmés.

A cela s'est ajoutée la prolifération des moyens de communication, ils sont nombreux à laisser leur GSM branché 24 heures sur 24 et à consulter les courriels de chez eux.

Il est compliqué pour certains de fermer la porte du Centre derrière soi pour rentrer à la maison mais surtout de fermer la porte du Centre culturel dans sa tête !

Même si le sujet reste tabou, on ose parler de burn-out, de stress professionnel, de dépression, qui sont souvent les conséquences de ce déséquilibre conscient ou inconscient entre vie professionnelle et vie privée.

Régis Cambron
Sivry-Rance

« Il faut garantir la transversalité de la culture par une série de projets telle qu'une crèche, c'est un projet pédagogique culturel. Notre métier est transversal.
L'animateur-directeur doit faire preuve de polyvalence : capacités à maîtriser les enjeux sociologiques, sociaux, politiques etc. »

Toni Santocono
Chapelle-lez-Herlaimont

« L'animateur-directeur est un homme à tout 'savoir faire'. Gérer une structure de manière totalement professionnelle, être un directeur du personnel, savoir brancher un projecteur... Et c'est ça tout le problème. Car comme on lui demande de savoir tout faire, évidemment il n'est professionnel dans rien. Chacune de ses missions est assurée, ailleurs, par un expert. »

Pierre Gilles
Viroinval

« Etre à l'écoute de l'environnement local mais aussi des questions plus globales et de l'évolution des questions de société est indéniablement une des qualités requises.
L'animateur directeur est un gestionnaire de PME, un négociateur doté d'un grand sens de la diplomatie, mais également un logisticien capable d'appréhender et d'intervenir à tous les stades du développement des projets qu'il pilote. »

© André Goldberg

Thierry Van Campenhout
St Gilles

« Le Centre culturel est le CC de tous, il n'appartient à personne, ni à l'équipe, ni aux usagers, ni aux pouvoirs organisateurs. C'est un lieu d'accueil de tout ce qui est à la marge, de ce qui fait les médias, et le quotidien. Etre animateur-directeur, c'est faire de grands écarts pour s'étendre à tout le monde, aux publics, aux associations et faire s'entendre actions, création, éducation permanente, diffusion, programmation etc. »

Alexandra Philippe
Spa

« Il faut garder les fondements et les missions des CC pour que l'on continue à travailler avec des convictions. Je ne souhaite pas que le modèle flamand s'applique ... (pour son côté fonctionnaire) – il faut garder le contact avec le terrain ! »

Thomas Prédour
Watermael Boistfort

« J'ai toujours pensé que la dénomination « centre culturel» devrait être adaptée. Je ne suis pas d'accord avec le mot « centre » qui induit un certain nombrilisme. Je préfère l'idée de « carrefour culturel » entre des associations, des artistes, des bénévoles, des usagers, des institutions, des spectateurs,... Un animateur-directeur est donc un passeur entre plein de personnes ayant parfois des envies fort divergentes. »

Nathalie Caccialupi
Aiseau-Presles

« J'ai une conception empirique du métier. C'est un métier qui se réinvente tous les jours. En fonction des rencontres, de l'évolution de l'environnement, de l'actualité... C'est un métier en mouvement permanent. Impossible de se reposer sur ses lauriers et d'imaginer une hiérarchie définitive des propositions...Pas de déterminisme ici. »
Nathalie a publié une étude sur l'animateur-directeur qui nous a inspiré dans la réalisation de ce dossier - Etude disponible sur www.cesep.be

Laurence Van Oost
Colfontaine

« Le super animateur-directeur doit essentiellement avoir des capacités humaines et être disponible. Pour le reste (la gestion administrative, financière...) il doit savoir bien s'entourer et pouvoir déléguer. Un super animateur-directeur est une personne qui doit aussi connaître et reconnaître ses limites. Toutes ces compétences, le super animateur-directeur les acquiert sur le tas. »

Portrait d'animateur-directeur

Engelbert Petre, directeur du Centre culturel régional d'Ath et membre de la 3C a une longue expérience dans le milieu culturel. Ce parcours ne s'est pas fait sans difficultés. Il a parfois eu envie de changer de secteur, mais à chaque fois de nouveaux projets se sont fait jour et ont ramené l'enthousiasme indispensable pour continuer. Rencontre.

Bercé dans un milieu culturel et artistique depuis son enfance, Engelbert souhaite dans un premier temps s'en éloigner et pense se lancer dans des études de marketing à l'IHECS de Tournai.
Il comprend rapidement que cela ne convient pas à son idéal social et s'oriente alors vers l'éducation permanente. En sortant de l'IHECS, il affirme «*partout mais pas dans un Centre culturel* » suite à un cours très institutionnel basé sur l'arrêté royal de 1970 plutôt rebutant. Sa recherche d'emploi l'amène d'abord au Foyer culturel du Pays des Collines où il s'occupe des projets d'éducation permanente, puis au Foyer socio-culturel d'Antoing où il travaille notamment sur la pédagogie du projet. Mais c'est en 1985, au Foyer culturel d'Ath, un des plus petits de la région qu'il pose ses valises. C'est le sérieux de l'examen de recrutement et le dynamisme du conseil d'administration qui lui ont donné la volonté de réussir le pari de développer l'institution. Ses rencontres avec de nombreuses personnes passionnées, passionnantes ont permis à cette petite institution de devenir un Centre culturel régional d'importance.

Parallèlement, il poursuit une carrière en tant qu'animateur formateur pour les Affaires culturelles de la Province de Hainaut. Il donne également des formations au BAGIC[1] du Ministère de la Communauté française durant plusieurs années. « *Cet aller retour permanent entre la pratique de terrain et celle de formation a été pour moi un enrichissement professionnel essentiel* ». Aujourd'hui il regrette le vide laissé par le service formations du Ministère. Le BAGIC de l'époque reprenait tous les composants des Centres culturels : animation, gestion, comptabilité etc. Pour Engelbert, les ORUA[2] devraient relancer l'initiative et proposer des formations sur le long terme. « *Pourquoi ne pas remettre sur pied un BAGIC culturel qui soit destiné aux animateurs des centres culturels?* » La question reste ouverte.

Après avoir été animateur, il est depuis 26 ans directeur de la Maison Culturelle d'Ath. Nous l'avons interrogé sur sa conception du métier d'animateur-directeur. « ***L'animateur est un pilote qui selon la taille et le modèle d'institution, est commandant de bord spécialisé ou polyvalent.*** *Il a la responsabilité du navire, il est responsable du bon fonctionnement de l'équipage, il propose des itinéraires, définit le cap en fonction des objectifs et finalités des armateurs, pouvoirs publics et privés. Il doit être capable de faire la synthèse des aspirations, il doit être méthodologue et par là être autant soucieux des trajets effectués avec d'autres que des destinations.* ***L'écoute est importante, mais aussi l'ouverture à tout ce qui se passe,*** *se transforme tant de manière proche que lointaine, il faut avoir une vision du monde. Il faut également savoir apprendre de ses échecs, c'est essentiel* ». Il nous parle également de l'importance de travailler en lien avec la population et de développer des projets d'éducation permanente. Il rappelle que la vraie dynamique est celle qui tient compte de l'évolution de la société, celle qui crée de la cohésion sociale, celle que l'on atteint qu'en faisant de la concertation culturelle.

La professionnalisation du secteur dans les années 90 a permis de s'adapter à de nouvelles réalités. Mais qu'en est-il aujourd'hui ? Quel bilan en tirer ? Pour Engelbert, il est difficile de garder une vision tout à fait positive de l'évolution de ce métier. « *La professionnalisation de la fonction et du secteur apporte des éléments positifs mais aussi beaucoup de freins. Au risque d'être caricatural avant les années 2000, nous étions dans le développement et le projet, puis est venue la professionnalisation et les années des règlements.*

Nous sommes maintenant entrés dans les années du contrôle et sans doute s'annoncent les années de la décroissance culturelle. *Le travail de l'animateur-directeur est pris dans cette dynamique* », ce à quoi il ajoute « *Il faut maintenant jongler avec nombre de législation: AFSCA, RGPT, FISC, ONSS, ONEM, RW, CF*[3]*, fédéral et de la simplification administrative à notre niveau, je n'en vois aucune mais bien un accroissement dans les prétraitements et encodages à faire maintenant à la place de tous nos interlocuteurs* ». L'animateur-directeur anime de moins en moins, doit de plus en plus calibrer et de plus en plus contrôler et « *La part créative se réduit sans doute* ».

Malgré ce constat, Engelbert nous rappelle combien la culture peut apporter du sens aux projets, à une région et à une population. Il conclut sur une note positive « *heureusement à côté de tout cela* (ndlr la multiplication des législations), ***à chaque fois que l'on rencontre des personnes, que l'on fait un trajet créatif, culturel ou social avec elles le sens ou l'essentiel de notre travail réapparaît et motive, remotive.*** »

[1] Brevet d'aptitude à la gestion d'institutions culturelles
[2] Organisations représentatives d'utilisateurs agréées que sont l'ACC et l'ASTRAC, dont il a été le président-fondateur
[3] Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire, Règlement général pour la protection du travail, Administration fiscale, Office national de sécurité sociale, Office national de l'emploi, Région wallonne, Communauté française

Les textes légaux

*« Les Centres sont tenus quelle que soit leur catégorie de disposer d'un animateur-directeur engagé à temps plein et dont les compétences sont reconnues conformément aux dispositions prises par le Gouvernement ».**

Cette disposition veut que l'animateur-directeur soit placé sous l'autorité du conseil d'administration de l'asbl Centre culturel et n'ait pas de lien de subordination directe avec le conseil communal.

Si l'obligation d'engager un animateur-directeur sur fonds propres n'est pas formulée de manière explicite par la législation, la jurisprudence administrative a cependant posé en exigence le principe d'indépendance et de professionnalisation de la fonction de direction d'un Centre culturel.

L'emploi d'animateur-directeur est le seul emploi comptabilisé comme emploi « permanent » (financé structurellement par la subvention de la Communauté française) dans le cadre du décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française.

Le site de la Direction des Centres culturels propose également une recommandation de procédure de recrutement ainsi qu'un « *profil des compétences des animateurs(trices)-directeurs(trices) d'un Centre culturel* » approuvé en 2002 par le Ministre Rudy Demotte mais jamais rendu obligatoire.

Source : Extraits du site de la Direction des Centres culturels : www.centresculturels.cfwb.be
* Article 10, alinéa 2 du décret du 28 juillet 1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des Centres culturels

Chez nos voisins?

Chez nos voisins ? est une nouvelle rubrique de la Vie des Centres culturels qui met en exergue une région ou un pays afin de mieux connaitre le fonctionnement des Centres culturels en Europe. Pour ce premier numéro, nous avons rencontré De Vereniging Vlaamse Cultuur- en gemeenschapscentra vzw (VVC), l'association des Centres culturels de la Communauté flamande et de Bruxelles qui est le pendant de l'ACC en Flandre.

Zoom sur la Flandre

Entretien avec Paul Sergier, Directeur VVC et Evi Gillard, Chargée de projets VVC

Comment fonctionne le système des Centres culturels (CC) en Flandre ?

Depuis les années 1970, la Communauté flamande a pris de nombreuses décisions législatives en ce qui concerne les initiatives communales. Il y avait divers décrets relatifs aux Centres culturels, aux bibliothèques, aux musées, à l'engagement dans des organes consultatifs (conseils de la culture). Depuis 2001, un décret 'politique culturelle locale' est entré en vigueur. Grâce à ce décret, l'autorité publique flamande soutient la politique culturelle locale dans son ensemble. Un certain nombre de réglementations existantes ont été intégrées dans un décret global (Centres culturels, bibliothèques, organismes représentatifs) afin que le fonctionnement de ces institutions et la politique culturelle locale et globale soient plus harmonisés.

Ce décret comporte plusieurs points:

- La préparation et la mise en œuvre d'un plan de politique culturelle locale.
  A l'origine, une subvention était clairement liée au salaire du coordinateur de la politique culturelle, une nouvelle fonction dans de nombreuses communes depuis 2001, année qui marque le soutien à la culture en Flandre.
  Il s'agit donc d'une subvention de 50.000 € dans les communes de plus de 10.000 habitants et 25.000 € dans les communes de moins de 10.000 habitants.
- Une aide de 1€ par habitant consacré à l'éducation dans la commune
- Une bibliothèque
- Un Centre communautaire ou un Centre culturel: l'autorité publique flamande a dressé une liste des communes qui reçoivent une subvention pour un Centre culturel de catégorie A, B ou C. Pour toutes les autres communes, la condition préalable pour recevoir des fonds relatifs à la politique culturelle locale est de ne posséder qu'une seule infrastructure communautaire.

La liste des villes et des communes est une annexe au décret et les Centres culturels sont également classés par catégorie sur base du Plan flamand structurel d'aménagement:
A = Centre situé dans une zone urbaine régionale
B = Centre situé dans un plan de soutien dans une petite zone urbaine
C = Centre situé dans les petites régions urbaines au niveau provincial
En outre, le décret subventionne également les villes d'Anvers, de Gand et les Centres communautaires de la Commission communautaire flamande de Bruxelles.

Comment sont financés les Centres culturels ?

Une enveloppe de la subvention est accordée aux salaires du personnel travaillant dans les Centres de niveau A ou B.

- Catégorie A: 325.000 euros par Centre culturel
- Catégorie B: 190 000 euros par Centre culturel
- Catégorie C: 110.000 euros par Centre culturel

Un budget de 700.000 euros est réparti entre les Centres de catégorie A pour des projets spécifiques qui s'ajoutent aux objectifs communs du Centre culturel.

Un budget de 700.000 euros est également réparti entre tous les Centres de catégories B et C qui ont comme objectif spécifique d'atteindre de nouveaux publics, d'élargir l'offre subventionnée par l'autorité publique

De Vereniging Vlaamse Cultuur

Missions et rôles de la VVC

La VVC défend les intérêts professionnels et intrinsèques de ses membres et du secteur, d'une part par la diffusion d'informations et l'organisation d'actions, d'autre part en tant que conseiller politique pour la préparation de décisions politiques. La VVC veut contribuer à donner une image positive du secteur et offrir une assistance pour ses membres et leur travail.

Structure

La VVC est une asbl. Le conseil d'administration compte 16 membres, dont 4 membres de chaque catégorie, élu par l'Assemblée générale. Chaque membre est représenté par le directeur du Centre et par un membre du conseil d'administration de chaque Centre. Dix réunions du conseil d'administration sont tenues annuellement et une Assemblée générale. L'association compte 143 membres.

Objectifs

1. Défendre les intérêts intrinsèques et professionnels des membres et de leur travail
2. Diffuser et interpréter les informations, donner des conseils, prendre des positions et mettre en place des actions
3. Renforcer l'impact du secteur en préparant les décisions politiques et en faisant fonction de conseiller en matière de politique
4. Assurer la représentation du secteur
5. Renforcer l'image du secteur et de la VVC
6. Stimuler une gestion d'entreprise efficace dans le secteur
7. Renforcer et élargir les relations existantes avec les membres
8. Mettre en place des réseaux et des accords de coopération tant au sein du secteur qu'en dehors
9. Favoriser les contacts internationaux ainsi qu'un fonctionnement international
10. S'efforcer de mettre en place une organisation interne efficace

Pour plus d'informations : www.cultuurcentra.be

1 Via le décret Participation ou plus précisément : Le décret du 18 janvier 2008 accompagnant les mesures d'incitations et d'encouragement à la participation à la culture, à la jeunesse et aux sports

flamande et qui soutiennent les entreprises, les groupes locaux et les associations.

Actuellement il y a **62 Centres culturels subventionnés**, dont 12 pour les Centres de catégorie A, 19 pour la catégorie B et 31 pour la catégorie C. De plus Gand, Bruxelles (22 Centres communautaires) et Anvers (7 Centres culturels) reçoivent une dotation via une convention spécifique.

Qu'en est-il des Centres communautaires ?

Les Centres communautaires ne reçoivent aucune subvention ni pour le salaire du personnel ni pour leur fonctionnement. Les Centres communautaires peuvent soumettre un projet[1] visant des groupes cibles particuliers (enfants, personnes âgées, personnes handicapées, les personnes représentant une diversité ethnoculturelle, personnes en difficulté financière). Le budget total est de 500.000 €. Chaque année, environ 30 Centres communautaires reçoivent une subvention comprise entre 7.000 € et 25.000 € maximum.

Le Centre culturel est-il aussi géré par un animateur-directeur ?

Le personnel d'un Centre culturel peut varier, mais chaque Centre a un directeur culturel. Le nombre de membres du personnel dépend également des projets de programmation. Un Centre de catégorie A a en moyenne 7 salariés, 5 pour un Centre de catégorie B et 3 pour un Centre de catégorie C (de niveau A et B). En outre, chaque Centre dispose d'un soutien administratif et technique. Dans les Centres communautaires, cela dépend mais il est important de souligner que dans la plupart des communes le coordinateur de la politique culturelle est responsable du Centre. Dans un certain nombre de Centres communautaires, il y a uniquement un directeur pour le Centre, auquel s'ajoute parfois 1 ou 2 membres du personnel.

Quels sont les principaux enjeux pour les CC flamands actuellement ?

Nous sommes actuellement confrontés à une réforme qui vise à établir une division claire des responsabilités entre les différents niveaux d'autorités. Les villes et communes fortes occupent une position centrale dans l'organisation administrative. Elles sont chargées de tâches d'importance locale qui sont orientées vers les citoyens. L'auto-

Grâce à ce décret, l'autorité publique flamande soutient la politique culturelle locale dans son ensemble.

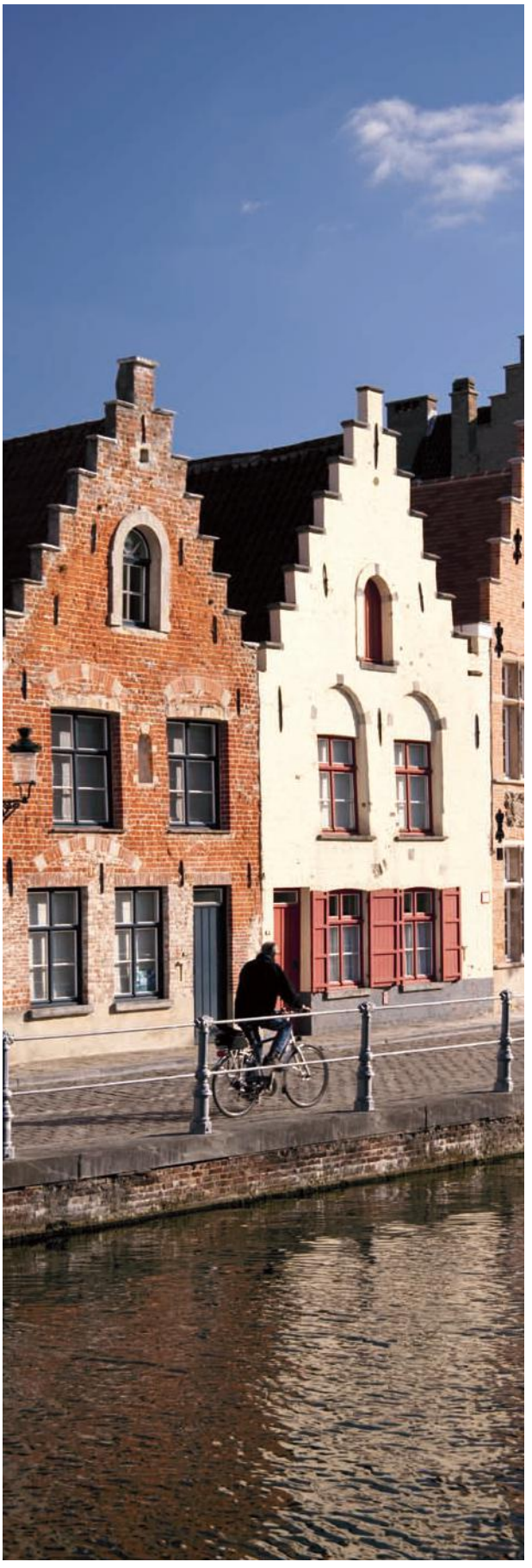
rité publique flamande a seulement la tâche de déterminer les orientations politiques sur base des priorités politiques. Un autre principe de la réforme est la limitation de la charge de planification à partir de l'autorité publique flamande vers les autorités locales. Ce dernier point fait maintenant l'objet d'un décret qui établit les règles générales en vertu desquelles l'autorité publique flamande impose des obligations d'évaluation aux autorités locales. Ces règles générales déterminent aussi l'ajustement entre les différents décrets sectoriels, entre autres le décret sur la politique culturelle locale.

Les priorités politiques sont évidemment au cœur du financement de la culture et des Centres communautaires. Comment cela se traduit concrètement?

Le dernier point du décret de l'autorité publique flamande stipule que, et ce sur base régulière (au moins une fois tous les six ans, éventuellement tous les trois ans), les priorités de la politique flamande et les subventions liées aux autorités locales doivent être publiées. Les autorités locales peuvent souscrire à un certain nombre de priorités (et à leur financement) par un plan pluriannuel qui décrit ces priorités politiques au niveau local et les moyens mis en œuvre pour les réaliser.

Quelles sont les conséquences pour la culture et les Centres communautaires?

Les priorités de la politique flamande se rapportent uniquement à obtenir les résultats des activités effectuées, des prestations fournies et/ou accomplies. Comment cela va-t-il concrètement prendre forme? C'est encore très flou. Par contre ce qui est clair c'est que l'obligation de financement consacrée aux salaires des fonctionnaires culturels est abandonnée. Ceci fut la base de la politique de subvention des 40 dernières années, garante de la professionnalisation du secteur et de sa croissance qualitative et quantitative. Nous craignons que cette mesure engendre deux conséquences négatives. Dans les prochaines années, notre secteur sera frappé par le vieillissement de ces responsables, il



y a un risque que les responsables culturels qui partent à la retraite ne soient pas remplacés, ce qui engendrera une baisse quantitative. S'ils sont remplacés, ce sera à un salaire inférieur.

L'application de barèmes salariaux inférieurs entraîne donc un risque au niveau qualitatif. Cette loi entrera en vigueur en 2014. Il faudra donc plusieurs années avant de pouvoir évaluer les conséquences. La VVC suit de près ces développements.

Y aura-t-il un changement au niveau de la composition des organes de gestion de ces Centres ?

Oui. Ce changement est dû aux dispositions du décret communal qui permet à certaines commissions exécutives communales de se voir attribuer une certaine autonomie en interne ou en externe et donc d'être détaché de l'administration communale. Ce peut être le cas pour la culture et les Centres communautaires où les communes sont libres de choisir. Mais cette autonomie est suivie de près par l'administration communale qui détient la majorité de sièges dans les organes de gestion de ces agences externes autonomes indépendantes, comme on les nomme.

Pour la culture et les Centres communautaires, dont les organes de gestion étaient jusqu'ici conjointement composées de représentants des autorités compétentes et des représentants de la société civile, cela se traduit par un ajustement important avec le risque que la politique ait un impact beaucoup plus important dans le fonctionnement pratique à l'avenir. A nouveau, on abandonne un principe de base qui a permis aux Centres de se développer au cours des 40 dernières années: une gestion commune et équivalente entre la politique et la société civile. Ce point sera également suivi de près par la VVC.

Dans le présent décret, une évaluation des Centres est prévue en 2012. Quels sont les résultats à ce jour ?

La VVC s'est étroitement impliquée sur ce sujet. L'évaluation est divisée en quatre parties: une étude quantitative et exhaustive a déjà commencé en 2005 (nous avons à présent des données comparables pour les six dernières années), une étude d'accessibilité, une enquête publique sur la générosité du public via 'Mystery Guests' et un self-scanning. Le 9 novembre 2011, les premiers résultats seront présentés lors d'un séminaire. Il est trop tôt pour en dire plus sur le sujet. Mais les résultats préliminaires sont positifs pour les Centres.

Infos disponibles sur le site internet de l'administration: http://www.sociaalcultureel.be/volwassenen/index.aspx et bien sûr le site de la VVC - http://www.cultuurcentra.be/

Les subsides communaux

Au moment où les administrations communales vont certainement faire face à des difficultés financières encore plus importantes, une précision sur les dépenses facultatives et obligatoires peut être nécessaire.

Dépenses facultatives et dépenses obligatoires

Le RGCC (Règlement général de la comptabilité communale) tel qu'arrêté le 05/07/2007 par le Gouvernement wallon (entré en vigueur le 01/01/2008) a supprimé la notion de dépenses dites "facultatives" qui existait auparavant (concept parfois flou et basé plus sur des définitions de jurisprudence ou de doctrine que sur des textes précis) en tout cas en Région wallonne.

Toutefois, le Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD) contient toujours le concept de "dépenses obligatoires" exprimé dans une liste non exhaustive (art. L1321-1).

Pour l'Administration de la Région wallonne, un contrat programme de Centre culturel, une fois avalisé par le Conseil communal, constitue la base d'une dépense obligatoire pour la commune. Il faut toutefois que les sommes, services et subventions indirectes des articles 9 et 15 du contrat programme doivent être prévus au budget communal chaque année durant la durée de la convention.

Pour les Centres culturels régionaux, si les communes associées ne sont pas signataires du contrat programme, les dispositions du CDLD s'appliquent.

Le fait qu'il existe une convention entre la Commune et l'ASBL n'exonère pas cette dernière des obligations découlant du CDLD décrites ci-après.

Octroi et justification des subventions communales

En Région wallonne, les personnes morales ou physiques subventionnées directement ou indirectement par les provinces ou les communes tombent sous les obligations du CDLD. Cette disposition concerne toute contribution, avantage ou aide, quelles qu'en soient la forme ou la dénomination (art L3331-1 à L3331-9).

Les décisions d'octroi d'une subvention doivent en préciser la nature, l'étendue, les conditions d'utilisation et prévoir les justifications exigées du bénéficiaire ainsi que, s'il échet, les délais dans lesquels ces justifications doivent être produites.

L'ensemble de ces éléments se trouve dans le contrat programme. Tout bénéficiaire doit utiliser la subvention aux fins pour lesquelles elle a été octroyée et, à moins d'en être dispensé par un décret ou en vertu de celui-ci, doit justifier son emploi.

Tant au niveau du Décret du 22 juillet 1992 dont il est fait référence qu'au niveau du contrat programme, la destination de la subvention n'est pas indiquée. Il s'agit d'une subvention globale pouvant être utilisée pour les activités et le fonctionnement, en ce compris les charges salariales de l'ASBL.

En outre, s'il s'agit d'une personne morale, elle doit chaque année transmettre au dispensateur ses bilan et comptes ainsi qu'un rapport de gestion et de situation

financière. Cette disposition est prévue dans le contrat programme, à transmettre avant le 15 mars ainsi que le budget approuvé par l'Assemblée Générale du Centre culturel.

Il convient d'être précis dans la rédaction de l'éventuelle référence en matière de subvention (Ex. : 0,50€ par habitant dénombré au 1er septembre de l'année précédente).

Le dispensateur a le droit de faire procéder sur place au contrôle de l'emploi de la subvention.

Lorsque le bénéficiaire d'une subvention l'a reçue d'une personne physique ou morale qui elle-même la tenait d'un pouvoir local, ce dernier a le droit d'y exercer le même contrôle. C'est prévu à l'article 12 du contrat programme.

Si un bénéficiaire n'utilise pas la subvention aux fins en vue desquelles elle lui a été accordée, s'il ne fournit pas l'une des justifications, s'il s'oppose à l'exercice du contrôle ; il est tenu de restituer celle-ci et il est sursis à l'octroi de subvention tant qu'il ne s'est pas plié à ses obligations.

Il est prudent de signer une convention complémentaire ou d'intégrer dans le contrat programme une clause prévoyant la destination de la subvention.

La 3e étape doit être clarifiée pour les Centres culturels, beaucoup de communes versent 85% de la subvention, comme prévu dans le contrat programme, automatiquement au Centre culturel, mais le Receveur communal peut exiger une déclaration de créance de la part du Centre culturel.

Schéma d'une dépense communale

ETAPES	DESCRIPTION	POUVOIR DE DECISION
Prévision budgétaire	Crédit (limitatif) porté au budget initial	Conseil communal
Engagement	Réservation d'un crédit au profit d'un créancier déterminé à la suite d'une obligation contractée par la commune. Il se réalise au moment de la décision d'octroyer un subside.	Collège ou Conseil communal
Imputation	Après réception et vérification de la facture, la dépense est imputée dans la comptabilité	Receveur communal
Ordonnancement	Reconnaissance de l'exactitude de la dette	Collège communal
Mandatement	Ordre donné au Receveur de procéder au paiement	Collège communal
Paiement		Receveur communal

Sources :
DGPL Région Wallonne, Brochure DEXIA « Réforme comptable et nouveaux outils d'analyse financière pour les communes et CPAS wallons. »
Code de la démocratie locale et de la décentralisation

L'ACC pour qui ? pour quoi ?

L'Association des Centres culturels de la Communauté française de Belgique (ACC) est une association sans but lucratif qui réunit sur base volontaire les Centres culturels de Wallonie et de Bruxelles agréés et subventionnés par le Ministère de la Communauté française.

Missions

Promotion et coordination des Centres culturels

Depuis 1990, l'ACC a conclu avec le Ministère de la Communauté française, une convention qui précise leur mode de collaboration en matière de coopération entre les Centres culturels.

Dans ce cadre, l'ACC :

- *assure plus particulièrement un travail de réflexion, d'**expertise** et de **recherche** sur les différents aspects des problèmes qui concernent les Centres culturel;*
- *développe des activités qui renforcent la **promotion**, la **coordination** et la **coopération** des Centres culturels dans la Communauté française et à l'étranger;*
- *crée les **synergies** nécessaires pour permettre aux Centres culturels d'être l'**interlocuteur privilégié** des Pouvoirs publics et du monde associatif en ce qui concerne le rôle des Centres culturels au plan local, régional et communautaire.*

Représentation des employeurs

En tant qu'association représentative des employeurs des Centres culturels, l'ACC est membre fondatrice de la C.E.S.So.C. (Confédération des employeurs des secteurs sportifs et socioculturels). Dans ce cadre, des **représentants de l'ACC siègent dans les organes paritaires** suivants :
***Commission paritaire 329** pour les secteurs socioculturels et sportifs et **Sous-commission paritaire 329.02**; Fonds social socioculturel et sportif (4S); **Fonds Maribel social** du secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et de la Région wallonne.*

Activités

L'ACC soutient et accompagne ses membres dans l'ensemble des démarches légales et réglementaires qui leur sont imposées. Elle dispose de plusieurs services à la disposition de ses membres :

Conseils en matière juridique / formation : Vincent Dehin répond aux questions relatives à la législation (droit social, ASBL, droit fiscal etc.).

Conseils en matière sociale et gestion : Pascal Dupont fournit toutes les informations utiles en matières sociales (concertation sociale, aides à l'emploi, barèmes, etc.) et partage son expertise en matière de gestion et de justification des subventions.

Informations générales et activités au niveau européen : Céline D'Ambrosio décrypte les aides et informations européennes et gère les outils de communication.

L'ACC organise des **journées de réflexion et de formation à l'attention des administrateurs ou des professionnels des Centres culturels**; publie des **informations ('ACC-Express', la Vie des Centres culturels)**; soutient les projets de Centres culturels via l'opération « **Ethias ACC** ». Elle occupe également des **mandats** à la **Commission des Centres culturels** (3C), au **Conseil Supérieur des volontaires** et à l'**Union des Villes et Communes de Wallonie**.

L'ACC est l'interface entre les Centres culturels répartis dans toute la Communauté française et les Pouvoirs publics, la presse, le secteur associatif, le monde extérieur...

L'équipe de l' ACC est à votre écoute !

www.centres-culturels.be

Depuis plus de 40 ans les Centres culturels donnent du Sens aux sens. Continuons !

Contactez nous !

ACC asbl
Rue Potagère 7
1210 Bruxelles

Tél: +32 (0) 2 223 09 98
Fax: +32 (0) 2 672 15 33

L'équipe

Jack Houssa • Président

Pascal Dupont • Directeur *pascal.dupont@centres-culturels.be*

Vincent Dehin • Juriste *vincent.dehin@centres-culturels.be*

Céline D'Ambrosio • Chargée de projets *celine.dambrosio@centres-culturels.be*

Rose-Mary Sepulveda Torres • Secrétaire administrative *accasbl@skynet.be*

Association des Centres culturels de la Communauté française Wallonie-Bruxelles