

Compte-rendu de la table ronde
organisée par la CPNEFSV,
l'AFDAS et le CNV

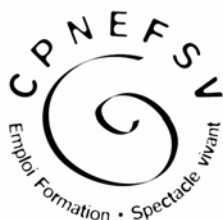
Le 22 novembre 2007

Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant

Sommaire

Introduction	2
Ouverture des travaux.....	3
QUELLE REALITE DE L'EMPLOI POUR LES TECHNICIENS DU SPECTACLE ?	5
Introduction	5
Éléments pour une connaissance de l'emploi.....	6
Les pratiques de recrutement	9
L'emploi et l'évolution des métiers	12
Les parcours professionnels.....	14
Point d'information sur la directive européenne concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit)	16
LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX METIERS TECHNIQUES.....	18
L'offre de formation professionnelle	18
Les besoins en formation.....	21
Modes d'accès à la formation professionnelle et leurs financements.....	29
Conclusion	31
ANNEXES	33

Rencontres professionnelles



Introduction

Dominique REVERT
Président de la commission 45 du CNV (aide aux tournées)
Codirecteur de la société de production Alias

Dominique REVERT, accueille les participants à la troisième table ronde organisée par le Centre National de la chanson, des Variétés et du jazz, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) et l'AFDAS. Cette rencontre constitue le troisième volet d'un cycle de tables rondes débuté en 2004 avec un premier volet sur le thème de la formation professionnelle aux métiers de l'administration et poursuivi en janvier 2006 par une rencontre consacrée à la formation professionnelle des artistes.

Le décret du 23 avril 2002 a notamment confié au CNV une mission de conseil en formation professionnelle. Il ne s'agit en aucun cas de se positionner comme organisateur formateur et de financer les formations : le CNV reste un simple conseiller, qui joue un rôle d'incitateur. La taxe fiscale sur les spectacles de variétés n'a, en effet, aucunement vocation à jouer un rôle quelconque sur le financement des formations.

La rencontre vise à confronter les points de vue des différents acteurs : entreprises artistiques (producteurs, diffuseurs et techniciens du spectacle), entreprises administratives et organismes de formation de ces techniciens, appartenant au secteur public comme au secteur privé. Elle s'organise en deux temps :

- une première partie consacrée à la réalité de l'emploi pour les techniciens du spectacle qui abordera les interrogations suivantes : Qui sont les employeurs et quelles sont les données statistiques dont nous disposons sur les salariés ? Qui effectue les recrutements de ces techniciens et sur quelles compétences ? Quels sont les secteurs porteurs d'emploi ? Les métiers sont-ils en évolution ? Quels sont les nouveaux métiers ?
- une seconde partie abordera la question de la formation professionnelle en traitant successivement de l'offre de formation, des besoins en formation et des modes d'accès à la formation professionnelle et de leurs financements.

Dominique REVERT se félicite de la présence d'un public varié constitué de représentants de l'ensemble des secteurs invités à participer à la rencontre. Il remercie la CPNEF-SV en la personne de sa déléguée générale Carole ZAVADSKI, l'AFDAS, représentée par sa directrice générale Christiane BRUERE-DAWSON et son directeur du développement Kris LUDHOR ainsi que les différents intervenants et les membres de la Commission « structuration et développement professionnels » du CNV à l'origine de cette rencontre. Il présente les excuses de Daniel COLLING et Catherine GIFFARD pour leur absence, respectivement Président et Directrice du CNV.



Ouverture des travaux

Jean-Joël Le Chapelain
Président de la CPNEF-SV
Directeur de la Scène Nationale de Cergy Pontoise

Jean-Joël LE CHAPELAIN rappelle que cette rencontre est co-organisée par le CNV, la CPNEF-SV et l'AFDAS.

Présentation de la CPNEF-SV

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant regroupe aujourd'hui la quasi-totalité des organisations syndicales du spectacle vivant, soit 19 organisations (14 d'employeurs et 5 de salariés). Elle couvre les secteurs de l'art dramatique, de la musique, de la danse, du cirque et des arts de la rue, qu'ils relèvent du champ public ou privé.

La loi lui a confié la mission de contribuer à améliorer la sécurité de l'emploi, la professionnalisation, la reconnaissance des qualifications et des compétences, la connaissance socio-économique du secteur, mais également de promouvoir la formation professionnelle initiale et continue.

La CPNEF-SV est par conséquent un lieu de concertation entre les organisations, de débats et de réflexions au niveau de la branche. Elle permet également d'émettre des préconisations. Au-delà des logiques et des spécificités propres à chaque secteur d'activité, il s'agit d'œuvrer à une structuration globale du spectacle vivant. De plus, depuis 2006, la CPNEF-SV pilote l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant.

Elle a ainsi conduit de nombreux travaux. Il est possible de consulter sur son site Internet notamment les résultats d'un travail sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des âges (www.cpnefsv.org).

Une troisième table ronde

La table ronde du jour porte sur les domaines techniques (plateau, son, lumière, vidéo, décors, costume...) et vise deux objectifs :

1. suivre les évolutions de l'emploi technique concernant la démographie, l'organisation, la technologie, la réglementation, etc. ;
2. informer les professionnels sur l'offre de formation afin de la rendre plus lisible. Il s'agit de décrire son organisation, ses modes de validation, la nature des formations existantes, leurs voies d'accès et de financement.

Dans les deux cas, l'ambition est, à terme, d'émettre des préconisations permettant d'ajuster les offres en formation professionnelle à la réalité professionnelle, visant à :

1. à mieux structurer l'offre de formation en construisant de véritables filières qualifiantes, du niveau V (entrée dans le métier, exécution) au niveau I (conception et encadrement), qui permettra une évolution de carrière ;
2. à reconnaître et à valoriser les qualifications, via :
 - les certifications délivrées à l'issue des formations,
 - la validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - en veillant à l'adéquation des niveaux de formation et des rémunérations prévues par les conventions collectives. Un travail de fond a été engagé par les partenaires sociaux sur la redéfinition des grilles de classification afin qu'elles soient en cohérence avec les parcours professionnels ;



3. à renforcer l'accès à la formation professionnelle continue, dans un souci de maintien et de développement des compétences, mais aussi d'évolution, dans une logique de construction de parcours, au travers des différents dispositifs existants gérés par l'AFDAS : plan de formation, congé individuel de formation, mais aussi droit individuel à la formation, contrat et période de professionnalisation ;
4. à inciter les entreprises et les salariés à développer une vision à plus long terme de leurs besoins et à entrer dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il serait ainsi utile de réfléchir à des outils de ressources humaines, de développer les bilans de compétence ou encore de créer des « rendez-vous de carrière réguliers » à prévoir pendant toute la durée du parcours professionnel. Ils remplaceraient, pour les intermittents, les entretiens professionnels prévus dans l'Accord National Interprofessionnel de 2003. Ainsi, de façon régulière, les professionnels pourraient bénéficier d'un retour sur leurs pratiques, leurs compétences et leur carrière ;
5. à mieux accompagner les mobilités professionnelles. Le but est, d'une part, de porter une attention particulière aux phases de transition d'un emploi vers un autre (la recherche d'emploi) en aidant les techniciens, comme les artistes, à renforcer leurs capacités de construction et de fidélisation à un réseau professionnel. D'autre part, il s'agit d'encadrer les évolutions choisies ou subies (notamment les obligations de reconversion qui sont fortes chez les techniciens, pour des raisons d'usure physique en particulier liées aux TMS (troubles musculo-squelettiques), à des problèmes auditifs, à des problèmes liés au vieillissement...)

Jean-Joël LE CHAPELAIN souligne l'importance de cette série d'enjeux, tous liés à la qualité de l'emploi.



Quelle réalité de l'emploi pour les techniciens du spectacle ?

Introduction

Patrick FERRIER

Membre de la Commission structuration et développement professionnels, CNV
Membre de la CPNEF-SV

Patrick FERRIER se félicite du nombre des intervenants et des participants présents. Régisseur son du Théâtre national de la Colline, il a assisté à l'évolution technologique constante de son métier. Il est actuellement Secrétaire général du SYNPTAC CGT, syndicat représentant l'ensemble des personnels techniques, administratifs et d'accueil du spectacle vivant.

Patrick FERRIER souligne d'une part l'originalité du métier de technicien : les anciennes générations de technicien apprenaient sur le terrain, au fur et à mesure de l'arrivée des nouveaux matériels. Les différents intervenants ont ainsi suivi une formation initiale très éloignée de la profession qu'ils exercent finalement. Les parcours professionnels sont faits de cooptation, de rencontres professionnelles et artistiques, de confiance et de savoir être professionnel, couplés aux compétences. Celles-ci doivent s'adapter aux évolutions technologiques. Il est marquant de noter que l'emploi ne se situe pas directement chez les producteurs pour tous les salariés. La profession a pu suivre les évolutions technologiques à travers un champ un peu différent de celui de la production : le champ de la prestation de service du spectacle vivant qui s'est développé dans l'événementiel ou l'audiovisuel. Dans ces entreprises se forment des professionnels qui peuvent être ensuite embauchés par la production grâce à l'expérience acquise, aux compétences, au savoir être professionnel et retrouver ainsi véritablement les équipiers à l'artistique et à la production qui sont, quant à eux directement employés par la production. La majorité des salariés dans ce secteur émane néanmoins directement des sociétés de prestation de service. L'emploi doit donc être abordé en termes de lien de subordination. Si un technicien est souvent salarié d'une entreprise de prestation de service, son responsable hiérarchique, le régisseur général est lui-même employé par l'entreprise de production. Son patron est le régisseur général qui constitue ses équipes avec les salariés mais aussi avec les prestataires de service avec lesquels il travaille régulièrement ; les techniciens n'ont pas droit à l'erreur. C'est pourquoi les responsables choisissent des équipes avec lesquelles ils sont sûrs d'obtenir le résultat escompté. La prestation de service constitue donc un acteur important des différents thèmes abordés lors de cette rencontre. L'évolution des prestataires de services ouvre des potentialités d'emploi. Il existe une transversalité de compétences de nos techniciens qui restent encore trop souvent cloisonnés entre théâtre et musiques actuelles.

Patrick FERRIER constate d'autre part que le mode de fonctionnement des musiques actuelles se rapproche de la production audiovisuelle dans ses formes d'organisation. De nouvelles passerelles devraient naître pour les techniciens.

Enfin, **Patrick FERRIER** s'étonne que la convention collective concerne les producteurs quand le champ conventionnel des prestataires de service regroupe l'événementiel, l'audiovisuel, le spectacle vivant, le doublage, l'industrie du film et du développement. Une convention collective plus large est actuellement en discussion et qui posera pour les producteurs le problème de l'organisation du travail.



Éléments pour une connaissance de l'emploi

Carole ZAVADSKI, Déléguée générale de la CPNEF-SV

Séverine MORIN, Responsable de l'activité Ressources du CNV

Marie-Christine MAGRON, ANPE

La table ronde est animée par Patrick FERRIER, membre de la Commission structuration et développement professionnels, CNV.

Carole ZAVADSKI présente succinctement le marché de l'emploi technique dans le spectacle vivant. Elle rappelle que la branche compte, selon les sources statistiques, entre 12 000 et 14 500 entreprises (entrepreneurs de spectacles et prestataires de services techniques).

Concernant les actifs exerçant une profession dans le spectacle vivant et enregistré (salariés permanents et intermittents), ils seraient près de 129 000 au total (2005 / INSEE) :

- 57 000 personnels techniques (44 %)
- 56 000 personnels artistiques (43 %)
- 16 000 personnels administratifs (13 %)

Plus précisément, concernant cette fois les CDDU (salarié intermittents du spectacle vivant et enregistrés indemnisés au titre du régime spécifique d'assurance chômage), ils seraient au total 96 038, soit :

- 49 149 personnels techniques (51 %)
- 46 890 personnels artistiques (49 %)

Les techniciens constituent donc la part la plus importante en personnel dans le spectacle vivant et enregistré. Cette population est masculine (71 %) et âgée en moyenne entre 25 et 39 ans (58 %).

Afin d'apprécier le volume d'emploi technique dans le spectacle vivant, les données de l'ANPE ont été exploitées d'une façon tout à fait inédite par la CPNEF-SV, spécifiquement pour cette table ronde, à partir d'une approche métier (cf annexes).

Ainsi, en 2006, ils étaient 26 820 techniciens dans le spectacle vivant. Le son est le premier domaine en termes d'effectif (10 320 / 38,5 %), suivi de l'éclairage (4 754 / 18 %), du décor, du costume puis des autres domaines.

Il faut noter une croissance très importante des effectifs sur les 8 dernières années qui est globalement de + 194 %, ce qui revient à constater qu'ils ont triplé.

Carole ZAVADSKI présente également un classement des domaines techniques en deux niveaux d'emplois : conception et encadrement d'une part, fabrication et exécution d'autre part. Selon les domaines, la répartition des effectifs diffère : pour le son, l'éclairage et le plateau, de nombreux emplois font partie du niveau cadre tandis que dans le domaine des accessoires, des décors, des costumes et de la coiffure, les salariés participent surtout à la fabrication et l'exécution. Cette situation s'explique ou bien par le moindre nombre de postes d'encadrement ou par l'inadéquation des appellations d'emploi qui ne renvoient pas toujours clairement à un niveau hiérarchique identifié.



Marie-Christine MAGRON précise la notion d'allocataire d'intermittence dans le spectacle vivant et enregistré. La proportion d'intermittents varie fortement selon les métiers :

- les professionnels de l'éclairage représentent 7,8 % de la demande d'emplois du spectacle à Paris et sont à 82,1 % allocataires intermittents ;
- les professionnels du décor le sont à 73,8 % ;
- les professionnels du montage image et son à 75,2 % ;
- les professionnels de la coiffure et du maquillage sont les moins concernés par le régime de l'intermittence.

Marie-Christine MAGRON souligne le recul de l'intermittence dans tous les domaines d'activités depuis 2004 même si les techniciens semblent moins touchés que les artistes par cette tendance. Les intermittents constitue une population masculine assez jeune et résident pour moitié en Ile-de-France, un quart habitant à Paris même. Ils sont en majorité titulaires d'un bac +2. Les personnes les plus qualifiées sont les professionnels de la production de spectacle dont le niveau de diplôme dépasse fréquemment le bac + 2, les moins qualifiés étant les professionnels de la coiffure et du maquillage. Une embauche sur quatre est effectuée sous le code NAF 923, correspondant aux activités artistiques souvent sous forme associative. L'ANPE audiovisuel spectacle gère un nombre d'offres limité puisque le marché du travail fonctionne essentiellement au cachet avec beaucoup de cooptation. Il est nécessaire de contacter les personnes prescriptrices pour entrer dans le marché. 16 000 demandeurs d'emplois de techniciens sont inscrits à Paris, ce qui justifie en décembre 2007 l'ouverture d'une nouvelle ANPE Quai de Loire entièrement dédiée aux techniciens du spectacle avec un système de suivi mensuel personnalisé des demandeurs d'emploi. Ce nouveau dispositif devrait permettre d'améliorer les services rendus aux demandeurs d'emploi.

Séverine MORIN présente une enquête de 2006 sur l'emploi et la formation du spectacle vivant, menée par la CPNEF-SV, l'AFDAS et la DMDTS. Les activités artistiques sont les établissements qui croissent le plus rapidement, en raison du développement des compagnies et groupes indépendants. Les services annexes aux spectacles (prestataires de services techniques) présentent une croissance plus faible : ils ont néanmoins doublé de 1992 à 2006. En revanche, il faut souligner la diminution du nombre d'entreprises de gestion de salles de spectacles. La croissance de la taille moyenne des établissements de gestion de salles de spectacle est à noter.

L'enquête a été menée auprès des entrepreneurs de spectacle vivant à partir des fichiers de l'AFDAS. Elle concerne donc les entreprises cotisantes. 14 358 entreprises ont été contactées pour 2 066 répondants sur l'année 2006. Elle comporte des questions sur les caractéristiques des entreprises répondantes, sur les salariés, sur les pratiques de recrutement et de formation. Une exploitation spécifique sur le champ des musiques actuelles et des variétés a été opérée et concerne 633 répondants. Cette enquête montre que les activités artistiques qui représentent 71 % des structures répondantes pèsent pour 52 % de l'emploi dans la mesure où ce sont de petites structures. Les prestataires de service techniques concentrent 31 % de l'emploi des techniciens pour 11 % dans la gestion de salles de spectacle et 3 % dans les associations. Les techniciens permanents sont principalement déclarés par les structures classées en activité artistique et en gestion de salles de spectacles.

Séverine MORIN constate que les structures classées à titre exclusif ou non dans les musiques actuelles représentent 41 % de l'emploi des techniciens qu'ils soient permanents ou intermittents. Au sein de cette sous population, l'emploi de techniciens est plus important dans les services annexes au spectacle, donc dans la prestation de service et la gestion de salles de spectacle. Sur le champ des musiques actuelles, les techniciens sont en grande majorité intermittents. Ce domaine compte davantage de producteurs, entrepreneurs de tournée et diffuseurs que de compagnies, en comparaison avec le spectacle vivant dans son ensemble. Plus de la moitié des embauches s'effectuent par réseau et cooptation, contre seulement 25 % par annonce de l'ANPE.



Les critères du recrutement spécifiques aux techniciens sont, quels que soient les esthétiques considérées, l'expérience professionnelle, les compétences techniques et les connaissances des spécificités du spectacle vivant. Plusieurs freins au recrutement demeurent : rémunération trop coûteuse, niveau de qualification insuffisant, rareté des candidats dans la machinerie, manque de disponibilité, éloignement géographique, manque de polycompétence, manque d'intérêt pour des postes permanents, difficultés à mobiliser pour les petites structures etc..

Marc JACQUEMOND, directeur technique de l'agence culturelle d'Alsace à Sélestat, s'étonne de l'effectif dans le domaine du son, premier cité devant l'éclairage et la machinerie. De part son expérience au sein de scènes nationales et de scènes de diffusion, il lui apparaît que le plateau constitue le domaine qui mobilise le plus de main d'œuvre et le plus de ressources humaines et concentre donc la majorité des emplois. Il s'étonne donc de constater qu'en termes de personnes présentes sur le marché de l'emploi on se situe dans une situation inverse et souligne l'existence d'un paradoxe entre l'intérêt des personnes désireuses de travailler dans le spectacle vivant et les postes que peut offrir le spectacle vivant, dans la mesure où le manque de compétences et la rareté des candidats se retrouvent dans les catégories où le plus fort nombre d'emplois existe.

Jean-Pierre DEMAS, directeur de formation à l'ISTS d'Avignon, s'étonne qu'il n'existe pas de code ROM pour la régie générale/direction technique. Par ailleurs, il se réjouit de la mise en évidence du défaut de qualification dans le domaine de la machinerie. Pourtant, il essaie depuis dix ans de fonder une section CFA machinerie de niveau 4 à Marseille. Un appel national a même été lancé sans succès auprès des structures qui cotisent au titre de la taxe d'apprentissage.

Patrick FERRIER s'interroge sur le faible taux de réponses récoltées par l'enquête présentée par Séverine MORIN, à la question des difficultés de recrutement.

Carole ZAVADSKI répond tout d'abord que la statistique porte sur la demande d'emploi et non sur les besoins des entreprises. On note qu'il y a des secteurs qui attirent plus que d'autres, qu'il y a de plus en plus de gens sur le marché du travail, d'où une forte concurrence des contrats à faible durée et le fait qu'il y a de plus en plus de gens qui se partagent de moins en moins d'emplois. Par ailleurs, sur l'identification du secteur machinerie, les codes ROME de l'ANPE sont particulièrement imprécis, malgré les demandes de lisibilité réitérées.

Marie-Christine MAGRON souligne qu'il est de bonne augure que les structures répondent peu à la question des difficultés de recrutement : d'une part, parmi les 2 066 structures répondantes nombre d'entre elles n'emploient pas de techniciens, d'autre part le recrutement est peut-être aisé pour certaines structures.

Dominique BORDES, délégué général du SYNPASE, rappelle que les codes NAF 923 A et 923 B ne sont pas pertinents : les trois-quarts des entreprises répertoriées sous le code 923 B sont des entreprises artistiques et non pas des prestataires techniques comme elles sont censées l'être à priori. La pratique a fait que sur les 2 218 entreprises du 923B, il n'y en a que 450-500 qui relèvent de la prestation technique, les autres sont des entreprises de production. Il faudrait réintégrer dans la production artistique cet ensemble d'entreprises.



Les pratiques de recrutement

Eric ALVERGNAT, PDG du Groupe Dushow

François CLAVEL, Directeur adjoint du Printemps de Bourges

La table ronde est animée par Patrick FERRIER membre de la « Commission structuration et développement professionnels », CNV.

Eric ALVERGNAT présente son activité : le groupe Dushow est une holding qui regroupe une dizaine de sociétés (Arpège, Dispatch, Caméléon, Le Voyageur, Y and Co, Eclipse, Accord, Projectis, les Ateliers Lumière, Spectaculaires, Showtime, Visuel, Best Audio) qui emploient 200 salariés permanents, au service de la prestation technique du spectacle, de l'événementiel et de la télévision.

Patrick FERRIER s'enquiert du type de personnes recrutées par ces sociétés : s'agit-il de personnes ayant une grande expérience, y a-t-il intégration des jeunes ou une politique d'insertion. Il semble que les travailleurs dans l'événementiel souhaitent rester intermittents pour des raisons pécuniaires, ce qui rend difficile le recrutement de permanents.

Eric ALVERGNAT explique que les jeunes en stage ou en contrat de professionnalisation sont les deux grands « gisements » de recrutement en CDI. Occasionnellement seulement des intermittents sont intégrés en tant que permanents. A l'inverse les jeunes ont tendance à utiliser ce type de structure comme une plateforme pour apprendre les métiers techniques mais aussi le tissu artistique et culturel. Ces jeunes recrutées embauchées en CDI restent souvent en contrat durant deux ou trois ans auprès de la structure le temps de comprendre l'activité et partent vers l'intermittence, le plus souvent après avoir décroché auprès d'un producteur un contrat pour une période longue leur permettant d'acquérir des droits à l'intermittence.

François CLAVEL rappelle que le Printemps de Bourges s'organise dans une structure parisienne et sur le lieu du festival, à Bourges. 1 000 personnes y œuvrent : 7 sont permanents (dont 4 personnes à temps plein) tandis que le reste de l'effectif est constitué de salariés du Printemps de Bourges, de prestataires, de personnes mises à disposition et de bénévoles. Des groupes d'une centaine de jeunes peuvent également participer, selon une facturation qui n'est pas un salariat. Parmi le personnel, 120 techniciens dits artistiques sont pour la plupart intermittents, affectés à des salles selon la hiérarchie traditionnelle type : un régisseur par salle et des techniciens son, éclairage, road... Pour la technique du site, 50 personnes aménagent l'ensemble des lieux aussi bien les lieux artistiques que les lieux de service (catering, stands...). 270 autres personnes font fonctionner le site (gardes barrières, contrôleurs...). Le festival est très hiérarchisé. Un régisseur général est embauché pour gérer l'ensemble des lieux de spectacle. Il recrute lui-même ses régisseurs et son personnel de technique artistique, tous salariés par le Printemps de Bourges. Les compétences requises sont définies par le régisseur général qui procède par cooptation. Des stagiaires qui en font la demande sont intégrés à ces équipes. Les régisseurs généraux doivent posséder des compétences en gestion du personnel en termes de contrat, de planning de travail, de respect de la réglementation. Cette gestion du personnel s'effectue en relation avec la direction. Des prestataires son et éclairages interviennent mais ce sont plus des prestataires de location. Le Printemps de Bourges salarie lui-même les régisseurs, éclairagistes, sonorisateurs...

Patrick FERRIER demande si le prestataire recrute lui-même son personnel.

François CLAVEL répond qu'il est fait appel à des prestataires de service de personnel pour la manutention par exemple. Par ailleurs, les techniciens d'aménagement du site (menuisiers, peintres, monteurs de gradins) et les 250 techniciens étudiants sont recrutés par l'ANPE locale. Concernant les 50 aménageurs, il est difficile de recruter dans la région. Il est préférable de distinguer ces emplois de l'intermittence.

Enfin, l'existence d'offres de travail saisonnier d'un mois a conduit à créer une société de prestation technique de spectacle à laquelle le Printemps de Bourges participe à hauteur de 50 % du capital et qui emploie 7 salariés à temps plein.



Marie-Christine MAGRON s'enquiert des types de convention de stage qui sont signées. L'ANPE ne dispose pas de telles conventions.

Eric ALVERGNAT répond que les stages sont conventionnés avec les organismes de formation.

Marie-Christine MAGRON explique que l'ANPE n'a pas véritablement de convention de stage à proposer mais peut mobiliser une prestation appelée « évaluation en milieu de travail », celle-ci est cependant limitée à 80 heures et non rémunérée pour les demandeurs d'emploi. Elle peut toutefois donner lieu à une indemnité à concurrence de 20 % du SMIC.

Eric ALVERGNAT considère qu'il faudrait étendre la durée de cette prestation pour que les jeunes aient plus le temps d'appréhender l'environnement.

Marie-Christine MAGRON regrette qu'il manque un outil destiné aux personnes qui ne sortent pas d'une école.

Floriane RETHORE, régisseur vidéo, explique qu'actuellement au chômage, elle ne dispose pas de possibilité de signer une convention de stage alors qu'elle doit en suivre plusieurs. Elle va par conséquent essayer d'entrer dans le système en tant que bénévole.

Philippe GONCE, conseiller technique indépendant, note que les conventions de stage peuvent être suivies d'un salariat, qui permet de choisir à terme l'intermittence. La personne recrutée doit faire preuve de savoir être et de savoir-faire, ce qu'un centre de formation ne peut enseigner. Il est indispensable de trouver une solution pour accueillir les personnes volontaires sans signer obligatoirement une promesse d'embauche.

David IRLE, Réseau En Scène, Languedoc Roussillon, distingue deux cas de figure qu'il ne faut pas confondre. Le premier cas de figure est celui d'une formation qui intègre obligatoirement un stage dont le but est la mise en pratique et la validation des savoirs acquis lors de la formation. Le second, ou « évaluation du lieu de travail » (ELD) relève d'une autre logique dans la mesure où le processus de formation n'est pas enclenché.

Patrick LAFRANCE, chargé de pédagogie au centre de formation ADAMS à Bordeaux, explique que l'ELD est utilisée pour découvrir le milieu professionnel avant d'entrer en formation qualifiante. Seule celle-ci permet de faire des stages en entreprise, tout en restant insuffisant. La meilleure solution resterait le CFA, solution rejetée à maintes reprises. Il faudrait aider l'accès à la formation dans la mesure où le stage n'est plus suffisant pour intégrer les métiers techniques dans la mesure où les outils de ces professions sont de plus en plus perfectionnés.

Carole ZAVADSKI précise que toutes les formations n'offrent pas de stage dans leur déroulement.

Marie-Christine MAGRON ajoute que l'ANPE ne confond pas ELD et stage de formation. L'évaluation permet une première approche du secteur mais également de se faire connaître au sein de celui-ci. Une évaluation du travail en entreprise peut ensuite permettre l'intégration à l'entreprise. Les outils existants pour le régime général sont adaptés au secteur du spectacle. Il est ainsi demandé un engagement moral d'embauche à la suite d'une formation de trois mois. Cet outil peut par ailleurs être adapté au secteur du spectacle. L'embauche peut toutefois consister en un cachet.

Patrick FERRIER s'interroge sur l'intérêt d'acquérir des diplômes dans une profession où l'évolution technologique est forte. Il note qu'il est par ailleurs possible de passer de CDI en intermittence mais aussi de revenir en CDI. Il existe donc deux manières de concevoir la profession.

Eric ALVERGNAT souligne l'importance de la cooptation. L'intermittent défend son statut devant l'artiste pour lequel il travaille, le producteur qui l'emploie et le prestataire avec le matériel duquel il travaille. Il y a une vraie activité indépendante qui doit maintenir une obligation de résultat vis-à-vis de ces trois interlocuteurs dont un seul est l'employeur.



Dominique BORDES remarque que de plus en plus, dans les entreprises de prestation technique des jeunes venant d'autres secteurs que le spectacle sont recrutés grâce à leurs compétences techniques spécifiques. Il semble qu'il y ait une vraie évolution dans le type de recrutement dans un certain nombre d'entreprises. La cooptation reste très présente mais il y a également du recrutement qui vient de l'extérieur du secteur.

Jean-Pierre DEMAS soulève la difficulté de situation des primo entrants. Défendant la logique de formation et de certification, il est délicat de prôner la recherche d'un premier emploi permettant d'acquérir des droits à la formation continue. Cette situation devient pesante quand on se trouve face à une population qui n'a plus accès aux concours d'entrée en raison de leur âge ou qui est en rupture avec l'enseignement général. **Jean-Pierre DEMAS** se déclare favorable à la création d'une filière formation dans le spectacle vivant, tout en maintenant une porte d'entrée par cooptation.

Eric ALVERGNAT rappelle que la cooptation est fondée sur la compétence et l'expérience pour les professionnels confirmés, sur les relations et la chance pour les primo entrants.

Régis MAREAU, responsable de l'équipe culture spectacle de l'ANPE d'Angers, souligne que la cooptation ferme le marché de l'emploi aux personnes qualifiées, nouvelles venues dans une région qui se trouvent coupées de leur réseau.

Un intervenant explique que les sociétés de prestations se professionnalisent. Les nouvelles sociétés sont des structures importantes qui ont besoin de professionnels de l'industrie comme des électriciens, des caristes, des chauffeurs qui travaillent uniquement dans leur domaine de spécialisation.



L'emploi et l'évolution des métiers

*Claude FOURNIER, Régisseur général, Directeur technique, Directeur de production de Triphasé, Olivier MATABON, Régisseur général du Stade de France
Floriane RETHORE, Régisseur vidéo de spectacle
La table ronde est animée par Patrick FERRIER membre de la « Commission structuration et développement professionnels », CNV.*

Claude FOURNIER souligne que les professionnels du spectacle sont souvent entrés dans le milieu sans qualification ni formation spécifique. Lui-même possédait un permis poids lourds, ce qui lui a permis de rejoindre une équipe technique de tournée et de gravir petit à petit les échelons de la hiérarchie de l'équipe technique.

Olivier MATABON explique que le Stade de France embauche peu de personnel et préfère le recours à des prestataires. Lors de l'organisation de l'opéra Carmen, des cas de prêt de main d'œuvre illicite ont été condamnés. Le Stade de France est ainsi devenu lieu pilote pour l'Inspection du travail. Soumis à des règles du BTP en raison de la situation de fermage d'Etat du lieu, le Stade de France a du se mettre au diapason des lois. **Olivier MATABON** souligne que la profession de régisseur a évolué avec une partie administrative de plus en plus importante. Depuis la loi Toubon de 1993, les régisseurs sont responsables pénalement. Les responsabilités ont évolué. Par ailleurs, le travail est divisé en une régie générale spécialisée en événementiels pour entreprises et une régie production consacrée aux spectacles, artistiques et sportifs. Il est nécessaire d'acquérir rapidement des compétences très diverses. L'activité se diversifie de plus en plus.

Patrick FERRIER demande si les mêmes techniciens participent aux spectacles vivants et aux événements sportifs.

Olivier MATABON répond que le Stade de France est dans l'obligation de lancer des appels d'offre. Pourtant, les prestataires qui sont choisis sont connus à l'avance car les équipes habituées au lieu travaillent plus vite et sont donc moins chères. Il faut toutefois justifier les choix. Il est impossible de réussir une activité culturelle événementielle si le personnel ne s'entend pas. La majorité du travail a trait au psychologique.

Claude FOURNIER s'interroge sur le classement des régisseurs techniques. Sont-ils classés en directeur technique ?

Olivier MATABON répond qu'un directeur technique s'occupe du matériel ce qui n'est pas le cas du régisseur général. Il chiffre les besoins en personnel et recrute les bonnes compétences pour former des équipes efficaces et harmonieuses. Le régisseur doit savoir faire du BTP, mais aussi connaître et respecter les lois et les règlements. Ce sont deux métiers différents.

Claude FOURNIER compare la fonction de régisseur à celle de directeur de ressources humaines dans une entreprise classique. Des notions de droit social, de comptabilité sont indispensables en sus des connaissances en matière de sécurité.

Olivier MATABON explique que le Stade de France compte des directeurs des ressources humaines.

Claude FOURNIER ajoute qu'une tournée importante nécessite de suivre de très nombreuses conventions collectives différentes suivant l'emploi des salariés de l'équipe.

Patrick FERRIER rappelle que lors de leurs réunions, le PRODISS et le SYNPTAC avaient l'ambition de parvenir à une convention collective unique pour le secteur des musiques actuelles. Le Ministère du travail a créé deux conventions, l'une pour les prestataires, l'autre pour la production. Il existe également celle des entreprises artistiques et culturelles, celles du SNES, etc... Les évolutions des métiers et l'établissement des plannings deviennent dès lors extrêmement compliqués. Les contraintes administratives sociales et celles portant sur la sécurité ont été évoquées. L'évolution des nouveaux métiers doit également être prise en compte.



Floriane RETHORE explique qu'elle a suivi un cursus de philosophie jusqu'en maîtrise. Ayant obtenu un diplôme de graphiste, elle a été embauchée par Publicis en tant que designer graphique. Intéressée par la technique vidéo, très présente dans le domaine des musiques électroniques, elle a obtenu un congé individuel de formation qui lui a permis de suivre la première session de formation à la régie vidéo de spectacle du CFPTS. Cette formation a été introduite pour répondre à un besoin de meilleure communication entre la partie prestation et la partie artistique. En vidéo il y a une nécessité d'avoir une connaissance de l'image, du cadrage de ce que l'on projette sur l'écran et de faire très attention à ne pas empiéter sur l'espace scénique. Il s'agit de veiller à ce qu'il y ait une interaction constante entre l'habillage vidéo et la prestation artistique. Les participants à cette formation viennent du spectacle et de l'image. La pluridisciplinarité est apparue indispensable dans ces nouveaux métiers. Une connaissance de la lumière est indispensable. Dégagée de son contrat auprès de Publicis, sa formation ne lui proposant pas de stage, **Floriane RETHORE** est classée par l'ANPE parmi les créateurs d'entreprise car le domaine de régie vidéo n'existe pas. Un problème de statut se pose. Pour obtenir son statut d'intermittente, il lui faut des cachets mais pour obtenir ces cachets il faut qu'elle fasse ses preuves. Indépendante en tant que graphiste, intermittente en régie vidéo, elle perçoit des droits d'auteur dans le cadre d'un emploi de production d'images. Il est difficile pour elle d'identifier le régime sous lequel elle peut se positionner.

Jean-Joël LE CHAPELAIN considère que la plus importante évolution concerne la régie générale et la direction technique qui la supporte. Il est logique que le matériel évolue et que le personnel se forme peu à peu. En revanche, l'encadrement dans le monde du spectacle vivant rencontre des difficultés devant l'évolution légale et législative ; il faut également penser à la direction des bâtiments qui engage une forte responsabilité. **Jean-Joël LE CHAPELAIN** rappelle également que le secteur des loisirs (campings, clubs, parc d'attraction) peut former également certains futurs professionnels car il peut y avoir des problématiques communes sur les ERP.

Un intervenant explique que la capacité à encadrer s'acquiert avec l'expérience. La formation à la gestion d'équipes devrait être possible étant donné que la législation fait désormais partie intégrante du métier de régisseur général.

Philippe BERTHELOT, SMA, ajoute que les structures plus petites rencontrent ce problème d'encadrement technique en raison de la législation sur la sécurité et la gestion des bâtiments. Il ne faut pas oublier par ailleurs le décalage entre les évolutions technologiques et leur intégration dans le processus de création ainsi que la capacité des organismes de formation à les prendre en compte. La problématique du multimédia et de l'information ne doit pas être minorée avec à terme l'enjeu de la captation du spectacle vivant. Une demande de capacité d'accueil en terme technologique sur tous les systèmes d'information est évidente.



Les parcours professionnels

Jacques Rouveyrollis, Concepteur lumière

Nicolas Maisonneuve, Concepteur lumière scénographe

La table ronde est animée par Patrick FERRIER membre de la Commission « structuration et développement professionnels », CNV.

Nicolas MAISONNEUVE a obtenu un baccalauréat technique et un BTS. Intermittent dans une entreprise d'éclairage, il a rencontré de nombreux professionnels (artistes, régisseurs, producteurs, directeurs de production) qui lui ont confié des dossiers à gérer. Il lui a fallu quinze ans pour travailler dans la création sans participer aux questions techniques.

Jacques ROUYEYROLLIS considère qu'avec ses 42 ans d'expérience, il est l'un des rares témoins de l'évolution du domaine du spectacle. Le métier de concepteur lumière n'existait pas, dans la mesure où les metteurs en scène faisaient eux-mêmes leur lumière avec les électriciens. Autodidacte, il n'a suivi aucune formation. Il lui est simplement demandé de rêver. La passion doit être mise en avant. La précarité en termes de salaire ne doit pas empêcher un travail qui consiste à être au service d'un contenu artistique. **Jacques ROUYEYROLLIS** forme certains de ses collaborateurs, payés par les producteurs. Vivre sa passion est un travail à temps complet, toute l'année, quel que soit l'état de santé. Revenant de Zurich, il a mis quinze jours pour réaliser son dernier spectacle, travaillant jour et nuit. Il ne s'agit pas d'un emploi en entreprise ou en usine : la passion doit l'emporter. Seul le talent est demandé dans le domaine du spectacle, quelle que soit la tâche à accomplir.

Gérard MOISIN, Conseiller indépendant emploi formation, apprécie les témoignages qu'apporte cette table ronde. Toutefois, il avoue manquer d'éléments de réponse à ses questions concernant la formation.

Dominique BORDES demande à Jacques Rouveyrollis combien de concepteur lumière ont atteint le niveau d'excellence qu'il décrit.

Jacques ROUYEYROLLIS répond qu'il doit en exister une cinquantaine à Paris, deux à trois mille dans le monde ; il n'existe pas d'école de conception ou de création. Les assistantes qu'il engage ont acquis une compétence technique. Il les forme à la création théâtrale, architecturale, variétés etc.

Patrick FERRIER remarque que les institutions tentent de formaliser un monde jeune, qui s'est auto organisé à travers des usages professionnels atypiques ; les parcours et les filières ne sont pas linéaires. Un excès de formalisme peut bloquer le savoir être et la passion. Le souci de l'organisation du travail entraîne des bouleversements.

Stephan LE SAGERE souligne le lien entre la formation professionnelle et la qualification. Depuis 1998, une liste de professions mise en place par les partenaires sociaux dans le cadre du spectacle vivant a circonscrit les professions de techniciens. Ils ont été traités différemment des professions artistiques (suppression du cachet au bénéfice de l'heure). Cet événement est fondamental car il a consacré un effort salubre de sectorisation pour créer des conventions collectives et clarifier les différents métiers. Il s'agissait de réguler l'emploi exponentiel des techniciens. Or, de 1999 à 2003, le nombre des demandeurs d'emploi dans tous les secteurs de techniciens est multiplié par trois ou quatre. **Stephan LE SAGERE** se demande s'il faut corréliser la demande d'emploi et le fait d'en trouver. 2003 marque le début d'une lente décrue suite à la nouvelle réglementation restrictive. La question de la planification doit être liée à celle de la structuration. Un mouvement de connaissance accrue du secteur a été initié.

Thierry BORE directeur de ODIA Normandie, organisme de formation, regrette que les notions de passion et de formation aient été opposés.

Jacques ROUYEYROLLIS répond que la passion est indispensable pour exercer un métier du spectacle.



Un intervenant s'interroge sur le monopole exercé par les professionnels expérimentés au détriment des nouveaux venus.

Un intervenant est heureux que la passion soit évoquée mais il rappelle qu'elle n'est pas suffisante pour réussir les démarches professionnelles.

Jacques ROUYEYROLLIS répond que dans son cas personnel, seule la passion le guide depuis 42 ans. Il ne nie pas l'intérêt de la formation et forme lui-même des jeunes mais rappelle le caractère fondamental de la passion.

Un intervenant explique que former des techniciens nécessite d'être animé par la passion du métier.

Jacques ROUYEYROLLIS note que les personnes qui ne sont pas passionnées quittent le métier d'elles-mêmes.

Olivier MATABON remarque qu'au Stade de France des questions triviales comme celle de la retraite sont souvent évoquées. Il considère qu'avant tout, il faut faire de la qualité. Il est souvent plus utile d'avoir des connaissances concrètes et d'être animé d'une passion que d'être titulaire de diplômes et de s'intéresser aux considérations salariales.

Jean-Joël LE CHAPELAIN souligne que l'artiste doit être animé par l'envie de transformer la société et de traduire son désir dans une réalité objective concrète. La technologie vient renforcer cette volonté.



Point d'information sur la directive européenne concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit)

Simon CODET-BOISSE
Président de l'association AGI-SON
Directeur du Confort Moderne (Poitiers)

Simon CODET-BOISSE présente la directive européenne de 2003 qui renforce la protection de l'ouïe des salariés. Elle doit être appliquée en droit français à partir du 15 février 2008.

L'association Agi-Son est une association professionnelle créée en 2000 à la suite du décret 15 décembre 1998 qui pose pour la première fois de façon spécifique la question sanitaire du son. Sa finalité est de réfléchir à des actions pour mettre en œuvre la gestion sonore. Elle compte une salariée permanente.

La société occidentale est de plus en plus bruyante. Or, l'exposition au bruit cause des lésions et des pathologies, souvent irréversibles, graves et nombreuses, en augmentation dans la population. Les risques ne sont pas les mêmes pour tous et sont souvent mal connus. L'amplification participe à des évolutions esthétiques, technologiques et culturelles qui tendent à l'augmentation du volume sonore. Tous les salariés de la musique sont très exposés. Une prise de conscience s'opère peu à peu. Le sujet reste tabou car les troubles de l'audition sont considérés comme un handicap. La musique est la finalité de l'activité, il est donc plus difficile d'intervenir. La responsabilité est collective.

La directive attribue la responsabilité à l'employeur. Une directive de 1986 qui concernait le secteur des loisirs s'applique encore. Celle de 2003 s'applique depuis le 19 juin 2006 à l'ensemble des domaines d'activité de l'homme en droit français. Le domaine du spectacle a bénéficié d'un délai supplémentaire de deux ans.

La notion de pondération en DBA et DBC est très utilisée par la réglementation en termes de mesure de niveau sonore : une oreille humaine n'entend pas toutes les fréquences de la même façon. Elle entend bien les fréquences situées entre 1000 et 2000 hertz, qui sont les fréquences utilisées par la voix humaine. Elle peut percevoir les basses et les aigus avec davantage de volume. Le DBA mesure le volume en considérant arbitrairement les fréquences perçues par l'oreille humaine plutôt que les fréquences basses et aigües. La pondération DBC prend en compte de façon plus plate l'ensemble du champ séquentiel.

La directive est encadrée par des principes généraux de prévention. Elle met en place : l'évaluation des risques comme première obligation incombant à l'employeur, suivie ou non d'actions de prévention, de nouvelles valeurs d'exposition au bruit qui protègent mieux le salarié que les réglementations en vigueur à l'heure actuelle, un encouragement aux Etats membres d'associer les secteurs professionnels concernés grâce à des référentiels professionnels, des guides de bonnes pratiques pour adapter la transposition de la directive. Elle met également en place des délais de transposition.

Cette transposition abroge ainsi certains articles du Code du Travail pour les remplacer par la rubrique « prévention des risques d'exposition au bruit dans le cadre du droit du travail ». Elle définit des valeurs limite d'exposition, un abaissement des seuils d'exposition des salariés au-delà desquels l'employeur est obligé de prendre des mesures de protection, l'obligation d'utiliser des protections collectives pour réduire les risques d'exposition, la protection individuelle étant un dernier recours.

Le décret prend en compte l'incertitude de mesure des résultats, des groupes à risque, de l'interaction avec les produits à risque, biologiques ou toxiques et les vibrations. Il envisage donc de manière globale le risque auditif. Le décret cite en référence un certain nombre de pratiques professionnelles diminuant l'exposition des salariés.



Les différentes obligations consistent donc :

- en une évaluation large et circonstanciée des risques. On ne doit pas considérer uniquement la scène mais la situation du salarié dans l'intégralité de sa situation professionnelle. Cette contrainte aurait déjà dû faire évoluer les pratiques.
- l'insertion de la question du bruit dans le document unique ;
- l'évaluation et la mesure du bruit par des personnes ou des organismes compétents ;
- l'archivage durant dix ans des résultats d'évaluation.

Ce décret met en place une valeur limite d'exposition. A partir du moment où une exposition quotidienne moyenne pour une durée de huit heures dépasse les 87 DBA et 140 DBC, l'employeur a l'obligation de tout mettre en œuvre pour que ces valeurs ne soient pas dépassées. Ces valeurs se calculent avec l'atténuation fournie par les protections auditives. Par ailleurs, les seuils d'exposition déclenchant les procédures de prévention passent de 85 à 80. Ces seuils ne tiennent quant eux pas compte des atténuations fournies protections auditives. Celles-ci doivent être mises à disposition des salariés qui doivent par ailleurs :

- recevoir des informations et une formation concernant l'évaluation des risques ;
- passer un examen audio métrique préventif à leur demande ou celle de la médecine du travail.

Si les valeurs d'exposition dépassent 85 DBA l'employeur doit impérativement :

- mettre en œuvre un programme de mesures techniques et/ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit ;
- installer une signalisation des zones dangereuses ;
- veiller à ce que les protections auditives soient effectivement utilisées ;
- mettre en place une surveillance médicale renforcée.

Les mesures de protection collectives visent à réduire les risques. Il s'agit de choisir en concertation avec les salariés des procédés et des équipements de travail appropriés émettant le moins de bruit possible.

Il est évident que le secteur du spectacle rencontre de grandes difficultés pour appliquer cette réglementation. Pour l'instant, le public est protégé par le décret de 1998 qui s'applique à tout employeur.

Simon CODET-BOISSE constate que la problématique du bruit est encore mal maîtrisée. Des efforts doivent être consentis dans la formation initiale et professionnelle. Cette problématique compliquée en raison de sa transversalité intéresse peu d'intervenants. Agi-son travaille à la formation de formateurs spécialisés dans ce domaine à destination des organismes de formation. L'association travaille également à l'édition d'un guide méthodologique des bonnes pratiques visant à appliquer la réglementation en matière de protection sonore dans le spectacle vivant. Les moyens manquent néanmoins pour y parvenir.



La formation professionnelle aux métiers techniques

L'offre de formation professionnelle

Carole ZAVADSKI, Déléguée générale de la CPNEF-SV

Séverine MORIN, Responsable de l'activité Ressources du CNV

La table ronde est animée par Stephan LE SAGERE, membre de la Commission « structuration et développement professionnels » du CNV et président de la FNEIJMA (Fédération nationale des écoles d'influence jazz et des musiques actuelles).

Carole ZAVADSKI présente l'organisation de l'offre de formation aux métiers techniques du spectacle vivant. Il faut distinguer :

- l'offre de formation professionnelle initiale, avant la vie active, consistant en un cursus généralement long et certifiant, à l'initiative de la personne. L'objectif est l'acquisition des connaissances, aptitudes et compétences fondamentales. On se situe à ce niveau à une logique d'acquisition d'un métier. Le public est composé d'étudiants ou d'apprentis (dans le cas de l'apprentissage), qui suivent des formations dans des établissements publics ou privés;
- l'offre de formation professionnelle continue, pendant la vie active, consistant en des stages ou modules courts, ou parfois en formations longues certifiantes. Selon les cas et les dispositifs mobilisés, elle à l'initiative des employeurs ou des salariés et des demandeurs d'emploi. L'objectif de ces formations est alors le maintien dans l'emploi (selon une logique d'adaptation), le développement des compétences (logique d'évolution, mobilité, reconversion), ou encore le retour à l'emploi (logique de réinsertion). Le public est composé de salariés (grâce aux financements des employeurs, gestion des dispositifs directement par les entreprise ou bien par l'AFDAS), d'agents de la fonction publique territoriale (grâce au CNFPT, via un dispositif de stage dits catalogue et de formations spécialisées), les demandeurs d'emploi (grâce au financement des régions ou de l'UNEDIC/ANPE).

Carole ZAVADSKI précise plusieurs notions :

- la certification désigne la validation des savoirs généraux ou professionnels acquis lors d'une formation. Elle prend la forme soit :
 - 1- d'un diplôme délivré au nom d'un ministère certificateur, que ce soit celui l'Education nationale, le ministère jeunesse et sport (...) ou la Culture,
 - 2- d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), délivré par un organisme de formation privé ou public,
 - 3- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par la CPNEF-SV au nom de la branche.
- Le RNCP classe l'ensemble des certifications existantes par domaines d'activités (diplômes, titres, CQP). Il sert à faciliter le choix d'une formation. La procédure d'inscription au RNCP remplace l'homologation. Elle n'est pas obligatoire.
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une voie d'obtention d'une certification, une voie qui permet d'obtenir une certification en faisant valoir les acquis de l'expérience du candidat. Le candidat qui justifie d'un certain niveau d'expérience dans la profession effectue les démarches nécessaires, se voit dispensé de suivre la totalité ou une partie de la formation et se voit délivrer la certification.



➤ L'offre de formation technique initiale et continue relève de quatre types d'acteurs :

1) du Ministère de l'Education Nationale

Celui-ci propose actuellement 27 diplômes : 4 CAP, 2 brevets des métiers d'art, 12 brevets de techniciens, 9 diplômes des métiers d'arts. Il y a donc assez peu de formations techniques relevant du ministère de l'Education Nationale et on peut constater que toutes relèvent de l'enseignement secondaire. Il n'existe pas de formation relevant de l'enseignement supérieur.

2) du Ministère de la Culture

Il n'existe pas de formation aux métiers techniques délivrée par le ministère de la Culture actuellement. Ses diplômes concernent pour l'instant les artistes et l'enseignement artistique. Quelques diplômes techniques sont proposés par des établissements conventionnés par ce ministère (CFPTS, ISTIS, ITEM, école nationale de la lutherie, centre national des facteurs d'orgue). Il n'est cependant pas exclu que des formations relevant du ministère de la Culture existent dans l'avenir dans la mesure où il vient de se créer une Commission Professionnelle Consultative (CPC) qui permettra de créer de tels diplômes. La CPC travaille actuellement sur la construction de diplômes supérieurs professionnels de comédien, de musicien, de danseur... et pourrait travailler sur des diplômes techniques.

3) des établissements ou organismes de formation

Ils proposent des formations qualifiantes ou des titres inscrits au RNCP. La majorité des formations techniques sont courtes et proposées en formation continue, et donc, ne sont pas validées par une certification.

4) de la branche du spectacle vivant (la CPNEF-SV)

Un accord entre partenaires sociaux du spectacle vivant a été élaboré permettant de créer des certificats de qualification professionnels (CQP). Il s'agit de diplôme de branche. Cet accord est en cours d'extension. Les CQP permettront de compléter le dispositif certifiant existant. Des études d'opportunités devront être lancées afin d'identifier les besoins et de créer les CQP correspondants.

Carole ZAVADSKI rappelle pour finir que l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant propose un répertoire des formations professionnelles, qui compte 110 formations longues dans le domaine technique, dont 48 sont enregistrées dans le RNCP (majoritairement des formations dédiées au costume). Ce répertoire est accessible en ligne et détail le contenu des formations.

Carole ZAVADSKI indique en conclusion que l'offre de formation aux métiers techniques est donc en train de se développer et de se structurer. L'amélioration de sa qualité et de sa validation (par le biais des différents types de certifications existantes) est un enjeu fort dont les organismes de formation ont pris la mesure. Quant à la branche, elle doit veiller à améliorer l'articulation de l'emploi et de l'offre afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

Séverine MORIN présente une enquête emploi formation du spectacle vivant de la CPNEF-SV sur les pratiques. Les types de compétences à développer pour les professionnels de la structure sont :

- en premier, la gestion de la sécurité physique ;
- les techniques du son ;
- les techniques numériques.



Concernant tous les types d'emploi, il est visible qu'aucune élaboration massive de plan de formation n'est prévue à l'heure actuelle. Seul un salarié sur deux envisage de suivre une formation dans les cinq prochaines années. Les stages de courte durée externes à l'entreprise sont privilégiés. Les aspects tutorat et compagnonnage sont beaucoup moins mentionnés par les acteurs travaillant dans les musiques actuelles que dans l'ensemble du spectacle vivant. Le manque de formation adéquate est souligné par 22 % des interrogés et seulement 11 % par celles appartenant aux domaines techniques. La moitié des personnes interrogées considère être bien informée quant au droit au dispositif de formation. L'information est principalement recherchée auprès de l'AFDAS, des organismes de formation, des salariés eux-mêmes, et des centres de ressources du secteur.



Les besoins en formation

Eric ALVERGNAT, PDG du Groupe Dushow

Olivier MATABON, Régisseur général du Stade de France

Claude FOURNIER, Régisseur général, Directeur technique, Directeur de production de Triphasé Jean-Pierre DEMAS, Directeur des formations de l'ISTS

Alain ADELISE, CFPTS et CFA du Spectacle

Yves GUERIN, Directeur de STAFF

Philippe BERTHELOT, Secrétaire National Adjoint du SMA

La table ronde est animée par Stephan LE SAGERE, membre de la commission structuration et développement professionnels du CNV et président de la Fédération nationale des écoles d'influence jazz et des musiques actuelles (FNEIJMA).

Selon **Eric ALVERGNAT**, l'importance du choix des hommes est un des trois critères permettant le maintien des entreprises. **Stephan LE SAGERE** demande sur quels critères repose ce choix et comment sont liées formation et entreprise.

Eric ALVERGNAT répond d'une part que le choix des hommes est fondamental par rapport à la compétence et à la formation antérieure. Plus que dans certains autres secteurs, le plus important reste le pétilllement dans les yeux des hommes, la passion qui les anime. Les métiers techniques du spectacle vivant consistent bien à être au service du spectacle et des artistes. La plupart des 200 salariés permanents qui travaillent dans le groupe Dushow sont associés ou actionnaires de leur entreprise et se trouvent donc en situation de copropriété de l'outil de travail. Le groupe Dushow a la chance que de nombreuses personnes présentent des candidatures de stage spontanées pour entrer dans la profession.

Stephan LE SAGERE s'interroge sur la valeur de l'alternance.

Eric ALVERGNAT répond que l'outil utilisé est le contrat de professionnalisation qui prévoit une alternance formulée et règlementée de façon précise et qui débouche le plus souvent sur une embauche.

Stephan LE SAGERE remarque que l'attrait du métier est souvent lié à la passion artistique.

Olivier MATABON répond qu'au Stade de France, le personnel est souvent attiré par le lieu et par le sport. La plupart des candidatures transmises via la DRH concernent des diplômés en master de sport. Ils s'adaptent le plus souvent à un travail qui ne correspond pas à leur formation initiale. Ils intègrent généralement le stade de France en tant qu'assistant chef de projet ou assistant de régie commerciale et deviennent de très bons chefs de projet.

Stephan LE SAGERE interroge **Claude FOURNIER** sur sa politique en matière d'accueil de stagiaires.

Claude FOURNIER répond qu'il recrute chaque année un stagiaire en formation de régisseur de production de l'INIREP (Formations d'Issoudun). Il constate qu'il est beaucoup plus facile de travailler avec un stagiaire en festival qu'en tournée. Les producteurs devraient faire l'effort d'embaucher des personnes en stage sur les tournées. Les régisseurs rencontrent des difficultés pour intégrer un stagiaire dans une tournée : pourtant, l'expérience dans ce domaine est précieuse et rare dans la mesure où les réalités de la tournée sont très spécifiques. Les stagiaires qui effectuent leur stage chez un prestataire de service font du magasin, des sorties sur quelques dates isolées mais n'appréhendent pas concrètement ces réalités spécifiques du travail de tournée.

Par ailleurs, **Claude FOURNIER** considère qu'il existe de très bonnes formations dans la plupart des domaines technique (lumière, son, informatique dans le spectacle, techniques numériques...) à l'exception de la régie générale, la direction technique et l'administration qui sont des domaines où il y a encore des progrès à faire. La formation sur la sécurité occupe la quasi-totalité de l'offre de



formation continue. Pourtant, le management, la direction de ressources humaines, la comptabilité et le droit social sont des contenus centraux du travail de régisseur général et devraient être davantage proposés dans le cadre des formations.

Il semble qu'il y ait également un travail à faire concernant les formations au métier de rigger. En général, l'artiste et le producteur choisissent les postes artistiques (éclairagiste, ingénieur du son) qui composent ensuite leur équipe. Le régisseur général embauche lui les rigger sur la tournée. Il y a un manque à ce niveau là. La cooptation reste le mode de recrutement le plus récurrent.

Olivier MATABON explique qu'il recrute des riggers par le biais de sociétés de prestation pour des raisons d'assurance juridique, afin de pouvoir se retourner contre le prestataire en cas de problème. Les formations de rigger sont extrêmement insuffisantes. Les professionnels sont parfois confrontés à des jeunes gens ayant suivis quelques semaines de formation qui prennent la responsabilité de l'accrochage sans véritablement maîtriser certaines conditions de sécurité élémentaires ce qui aboutit à des pratiques choquantes et dangereuses. L'expérience est nécessaire pour éviter les accidents. Face aux accidents, la responsabilité civile et pénale repose sur le régisseur et le directeur de la production, même s'ils sont salariés. Ces rôles doivent être définis. Le rôle du directeur technique est aussi délicat à aborder. Le directeur technique s'occupe de tous les aspects administratifs, de mise aux normes de sécurité, de planning et de ressources humaines. Le travail devient de plus en plus administratif et de moins en moins technique.

Jean-Pierre DEMAS évoque la première réunion des directeurs techniques du spectacle vivant au Théâtre de la Colline en 1995 : elle avait été provoquée par le Ministre de la culture de l'époque, Jacques TOUBON. Dans une lettre du 12 décembre 1995, il alertait les directeurs d'établissement culturels sur la loi en matière de sécurité qui les rendait pénalement responsables et les invitait à déléguer leurs responsabilités pénales à leur directeur technique. La profession a réagi et a proposé de former les directeurs techniques pour que leur cadre d'emploi soit précisément défini. Ce sont les centres de formation qui se sont chargés de cette tâche. Des propositions en matière de formations ont ainsi été formulées. Il s'agissait de former les directeurs techniques à tout ce qui constitue leur cadre de compétence sans pour autant relever du domaine technique : psychologie, gestion de ressources humaines, gestion de production, gestion du bâtiment et gestion budgétaire. Depuis la situation a évolué. **Jean-Pierre DEMAS** remet en question la compétence des centres de formation à communiquer sur ce qu'ils font. Un problème d'acheminement de la formation se pose.

Stephan LE SAGERE s'étonne que des professionnels aussi expérimentés continuent de douter de ce qui a été mis en place.

Olivier MATABON répond que les producteurs doivent prendre conscience de cette situation. Un producteur est un employeur qui ne peut pas ignorer la loi. L'ouvrier doit également connaître les lois et les réglementations pour se protéger. Il faut que les producteurs acceptent de respecter les lois et de payer les équipements nécessaires à la sécurité.

Stephan LE SAGERE indique que le problème porte sur le lien entre la profession et la formation. Il souhaite savoir si les formateurs sont des professionnels ou des professeurs. Il s'étonne que Claude FOURNIER appelle de ses vœux une formation qui existe déjà depuis 10 ans à l'ISTS.

Jean-Pierre DEMAS souligne qu'une question demeure récurrente : comment faire connaître l'offre de formation ? Il est très compliqué d'y répondre. Les cadres représentent un public très difficile à atteindre pour des raisons évidentes d'emploi du temps. De plus, former correctement les directeurs techniques coûterait plus cher aux directeurs d'établissement.

Jean-Claude AUCLAIR, directeur de Paris Spectacle et de l'Alhambra constate que le problème est avant tout un problème de communication. Il remarque que la table ronde ne compte aucun producteur comme intervenant. Il souligne le problème de communication qui existe entre professionnels. La plupart des producteurs sont des artisans organisés en petite structure. Ils ont peu de temps à consacrer à ces questions d'où une pratique forte de la cooptation.



François CLAVEL, directeur adjoint du printemps de Bourges explique que les syndicats de producteurs doivent réaliser ce travail d'information afin que les professionnels ne fassent pas d'erreurs.

Olivier MATABON rappelle que lors des difficultés rencontrées avec l'inspection du travail par le Stade de France sur le spectacle Carmen, il a contacté le PRODISS pour partager certaines préconisations et prévenir les problèmes. Personne n'a répondu à sa proposition de rencontre.

Stephan LE SAGERE rappelle que ce problème de communication existant entre les formations et les professionnels a déjà été mis en évidence lors des précédentes tables rondes consacrées aux emplois administratifs et artistiques. Il pose donc la question du lien entre les recruteurs et les centres de formation et demande si les candidats à l'emploi et au stage sont recrutés dans les centres de formation.

Eric ALVERGNAT répond que la plupart des candidatures spontanées viennent des élèves des centres de formation. Les sollicitations sont beaucoup plus nombreuses que le nombre de réponses favorables possibles. Il n'a donc pas besoin d'intervenir en amont.

Stephan LE SAGERE demande si un retour est donné par les professionnels aux centres de formation.

Eric ALVERGNAT répond que le terrain complète la formation. La qualité de la formation en elle-même n'est pas un critère déterminant pour choisir un candidat. La compétence dépend essentiellement du caractère du candidat.

Patrick LAFRANCE, directeur pédagogique et formateur son et prévention des risques au centre de formation ADAMS à Bordeaux, considère que la formation doit évoluer comme les métiers. Pour ce faire, les stagiaires sont suivis dans leur cursus en entreprise et les entreprises les accueillant communiquent avec le centre de formation.

Stephan LE SAGERE en conclut que les formateurs doivent aller au devant du métier, analyser la situation de la profession, et que le métier lui-même n'aurait pas à avoir un regard sur la formation.

Patrick LAFRANCE souligne que ce regard du métier sur la formation dépend du relationnel existant entre le centre de formation et la profession. Il explique que seuls des professionnels interviennent dans son centre de formation. L'échange doit être quotidien afin de comprendre l'évolution des méthodes, pour permettre au jeune stagiaire d'acquérir une méthode la plus efficace possible.

Simon CODET-BOISSE, directeur du Confort Moderne à Poitiers et président d'AGI-SON, souligne que le lien entre le contenu de la formation et l'emploi s'organise autour du financement et notamment au niveau de l'OPCA. En tant que membre d'une organisation professionnelle, il participe au financement d'offres de formation.

Alain ADELISE remarque que le propre d'une alternance de qualité est de réaliser un suivi en entreprise et de permettre à l'apprenti d'acquérir des compétences tout au long de la formation. Des grilles de bilan de compétences ont été mises en place pour que le tuteur suive le parcours de construction de compétences du stagiaire tout au long de sa période de stage en entreprise. Ces évaluations permettent aux formateurs d'ajuster leur enseignement. Le CFA du spectacle manquait de ces outils et a mis en place depuis deux ans environ un système de suivi systématique du parcours des stagiaires pour que les informations remontent aux entreprises. Un rapport entre formateurs référents et tuteurs assure une formation en alternance de qualité.

Jean-Pierre DEMAS s'interroge sur la conception de l'offre de formation. Les centres de formation ne doivent pas être seuls à y réfléchir. Il est indispensable de faire intervenir des professionnels du spectacle vivant dans la formation. Or, les heures de formation ne sont malheureusement plus validées pour les intermittents. Il faut que les centres de formation restent attrayants pour les professionnels.



Jean-Pierre DEMAS rappelle que tous les permanents de l'ISTS sont des professionnels du spectacle vivant. Ils acceptent de travailler à la formation car ils se sentent investis d'une mission. La juste offre en matière de formation ne peut être que le fruit d'une approche contradictoire entre ceux qui font la formation et ceux qui la valident en embauchant les personnes formées. Néanmoins, l'offre doit également évoluer en permanence en fonction des évolutions technologiques, économiques, législatives et du changement des mentalités. L'ISTS a mis en place l'équivalent d'un conseil de perfectionnement à l'université, c'est-à-dire un groupe de pilotage réunissant des professionnels du spectacle vivant, des représentants des tutelles, des syndicats et l'AFDAS, entités auxquelles sont soumis les projets. Des différences de pratiques existent malgré tout dans les différents secteurs du spectacle vivant. L'ISTS travaille sur des réseaux de recrutement, de communication et de connaissance d'individus. **Jean-Pierre DEMAS** se félicite du travail des centres de formation qui ont construits tous les référentiels d'emploi, de certification et de formation existant tout en étant à la fois juges et partie. Il est heureux que cette responsabilité d'établissement des référentiels leur soit désormais retirée.

Stephan LE SAGERE souligne que les formations professionnelles essentiellement continues ont tenté, malgré l'incurie de l'organisation générale de mettre en place des outils de structuration avec l'aide de l'Etat et des pouvoirs publics. Dans le cadre de l'éducation nationale, il n'est pas clairement établi qu'il existe une corrélation entre les formations initiales et l'emploi. Il s'interroge sur les relations entretenues par les centres de formation initiale dans les domaines techniques avec les établissements publics type lycée qui offrent également ce type de formation. Y-a-t-il dès lors concurrence, collaboration, compensation ? Quel est le positionnement des organismes sur le marché de la formation ?

Alain ADELISE note que l'Education Nationale se soucie peu du suivi et de l'intégration des élèves qu'elle forme. Sur des sections DMA son et lumière, le brevet des métiers d'art machiniste-constructeur ou encore sur les sections DMA costume, les flux de diplômés ne sont pas en correspondance avec l'intégration sur le marché du travail. L'alternance propose en revanche une intégration qui permet de fidéliser les élèves en tant qu'intermittents autour d'une structure. Par ailleurs, le suivi et le rapport aux professionnels permettent d'adapter le titre certifié à la profession. Les conseils de perfectionnement permettent de faire remonter l'évolution des besoins et d'adapter les diplômes aux réalités professionnelles. Nous pouvons citer en exemple le titre de régisseur lumière qui propose une approche sur la vidéo et les arts numériques de la scène. Le CFPTS s'attache à construire des filières cohérentes avec les autres structures proposant des titres homologués, le but étant d'établir une cohérence entre les besoins de la profession et le nombre de jeunes diplômés sortants. Aucun partenariat n'existe pour l'instant avec l'Education Nationale.

Stephan LE SAGERE explique que la légitimation institutionnelle des formations diffère selon les donneurs d'ordre (le privé, le public et les partenaires professionnels). En conséquence, les établissements publics ont toute la liberté de proposer des formations. Les établissements privés doivent au contraire inscrire des dossiers très lourds au RNCP.

Philippe DELAPORTE, régisseur son, intervenant au CFPTS, à STAFF, au DMA régie lumière explique qu'il est responsable des dossiers de certification de niveau 4 de techniciens du spectacle option lumière et son à STAFF ainsi que d'une certification de niveau 5, qui constituerait la porte d'entrée dans la profession en formant aux métiers d'assistant son et lumière. Il s'interroge sur l'intégration des élèves de l'Education Nationale.

Alain ADELISE regrette que l'Education Nationale n'ait pas réfléchi au nombre d'étudiants en DMA qui pourront intégrer le marché du travail. Il cite l'exemple des DMA costume qui ont été utilisés pour palier la suppression des CAP couture.

Philippe DELAPORTE explique qu'au sein du DMA régie son et lumières, les référentiels de formation pour la régie lumière ont été réalisés par les professionnels du spectacle. La question de l'intégration des étudiants a été posée. Concernant le travail réalisé sur la certification à STAFF, il a fallu 2 ans pour réunir l'ensemble des partenaires sociaux (y compris ANPE, ASSEDIC) ainsi qu'un certain nombre de professionnels du spectacle afin qu'ils valident les référentiels de formation et



d'activité professionnels. Il existe effectivement un problème de communication qui rend ce processus long et laborieux.

Marie-Pierre DE BROISSIA, chargée de la formation continue de l'Education Nationale à l'académie de Versailles, explique d'une part que ses diplômes professionnels (CAP, BTS, Bac Pro) sont élaborés au sein de la CPC (organisée en 19 sections correspondant aux différentes branches professionnelles). La CPC réunit des professionnels et des membres de l'éducation nationale pour décider d'une création de diplôme. Le diplôme n'est créé que si le marché en éprouve le besoin. Il est alors élaboré à partir de référentiels d'activité et de compétences, déclinés en référentiels de formations et de certification. D'autre part, l'ouverture des sections dans les lycées dépend de réunions entre l'Etat (le Ministère de l'Education Nationale) et le Conseil régional. S'il est constaté qu'il y a déjà un nombre suffisant de sections, on ne créera pas de section supplémentaire même si le lycée demandeur le souhaite. Un débat entre la demande sociale (demande des élèves) et la demande économique est arbitré.

Stephan LE SAGERE rappelle que la CPC du Ministère de la culture n'existe que depuis quelques mois alors que les formations précédemment évoquées existent depuis plus longtemps. Le débat n'était jusque là pas fondé sur les opinions des professionnels.

Marie-Pierre DE BROISSIA répond que si des diplômes professionnels ont été créés par l'Education Nationale, les modalités décrites ont forcément été suivies. Il existe une CPC au sein du ministère de la Culture pour les métiers artistiques, qui a permis de décider la création des formations en accord avec les professionnels.

Stephan LE SAGERE rappelle que la CPC a travaillé récemment sur les diplômes d'artistes de niveau 2 et s'interroge sur l'avancement des réflexions en matière de diplômes techniques.

Geneviève MELEY-OTHONIEL, chef du bureau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle à la DMDTS, considère que les métiers techniques du spectacle présentent des cadres d'emploi très divers. Elle rappelle l'importance de la notion de réseau dans ces domaines qui favorise l'intergénéralité. Les métiers techniques représentent le secteur du spectacle vivant le plus avancé sur les questions de la formation en alternance. L'évolution des métiers par multiplication ou modification des tâches de travail et par les bouleversements technologiques très rapides est par ailleurs centrale. Il reste difficile d'identifier les besoins d'emploi dans un secteur. La progression est sensible et l'Education Nationale réfléchit désormais à ces questions en ayant le souci de maîtriser ces flux par rapport à des filières très engorgées.

La fonction des CPC est définie par un arrêté. La CPC du spectacle vivant est la première CPC du domaine culturel. Il ne faut pas oublier que les diplômes des autres pays européens sont souvent mieux construits que leurs équivalents français. Plusieurs écoles sur le territoire européen ont ainsi élaboré des référentiels métiers. La création de la CPC du spectacle vivant a permis de positionner la France dans l'Europe et de donner aux jeunes la reconnaissance qu'ils sont en droit d'attendre. Une CPC est un organisme qui rassemble en effet les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés), les ministères concernés (6 ministères siègent aujourd'hui au sein de la CPC du spectacle vivant : Santé, Education Nationale, Enseignement Supérieur, Intérieur, Jeunesse et Sport et Culture), des personnalités qualifiées qui réfléchissent :

- à la création, à l'actualisation ou à la suppression des diplômes ;
- à travers des groupes de travail à l'élaboration de référentiels d'activités, de compétences et de certifications ;
- à la définition et à l'évolution des qualifications et leur architecture ;
- à la mise en place et au suivi des dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- au développement et à l'évolution des voies de formation ;
- aux questions techniques et pédagogiques que posent les formations.



Grâce à l'existence d'une CPC spectacle vivant, il est plus aisé d'échanger avec la CPC de l'Education Nationale des arts et métiers pour partager les réflexions. Les établissements devront continuer à élaborer leurs propres référentiels, même si la CPC culture pourra les aider. Les diplômes de l'Etat ne sont délivrés que sur la base d'une habilitation. Pour qu'un établissement soit habilité, il devra prouver que l'offre de formation proposée est cohérente par rapport au référentiel métier mais également donner des informations sur l'emploi ainsi que des méthodes de suivi des étudiants. Le milieu professionnel s'est emparé des questions de l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les formations doivent avoir un ancrage professionnel fort.

Enfin, la VAE rend obligatoire la définition des 1 000 heures de formation qui doivent être adaptées au parcours de chaque individu. Il est dommage de reproduire la formation initiale dans la formation continue.

Stephan LE SAGERE s'interroge sur l'opposition entre une logique de titres et une logique de branche.

Jean-Pierre DEMAS répond que la logique d'emploi et de formation dans le spectacle vivant ne peut être qu'une logique nationale. Fervent partisan de ces deux logiques **Jean-Pierre DEMAS** explique que d'une part le savoir-faire doit être reconnu par les pairs et donc les employeurs. D'autre part, il faut éviter qu'un même titre se trouve à des niveaux différents ou ne soit pas garanti partout, ce qui implique de suivre une logique de branche. L'ISTS propose une formation à AUTOCAD (logiciel de dessin technique du spectacle vivant) ainsi qu'une formation aux bases du dessin technique. Ces deux formations sont réunies dans un même module car complémentaires. Or dans certaines régions, des conseillers remettent en cause l'acquisition préalable des bases du dessin technique manuel dans la mesure où il existe un logiciel. Il est nécessaire que même au niveau de la formulation, donc de la compréhension de l'offre de formation, il y ait une explication des gravures et une interprétation en débat contradictoire. La logique de branche consisterait à dire que l'ensemble des professionnels, des salariés, des services institutionnels qui évaluent, proposent et cadrent s'engagent dans la même réflexion, la même négociation.

Stephan LE SAGERE s'interroge sur l'échelon géographique correspondant à une structure de province comme STAFF. De plus, souhaite savoir si la formation prend en charge les élèves de CAP.

Yves GUERIN répond que depuis 1983-1986, STAFF forme du personnel technicien pour faire face à l'évolution technologique. Le public est constitué de demandeurs d'emploi. STAFF forme 18 stagiaires chaque année (9 stagiaires son et 9 stagiaire lumière) qui sont choisis parmi 250 candidatures spontanées. La formation est gratuite pour ces stagiaires dans la mesure où STAFF reçoit une subvention de la région pour les former. Les intervenants sont tous des professionnels en exercice. STAFF a reçu un titre homologué d'agent technique du spectacle qui a abouti à la certification en janvier 2007. La quasi-totalité des diplômés parviennent à vivre de leur métier au sortir de la formation. Celle-ci compte plus de 1 800 heures sur onze mois, dont trois mois en entreprise, surtout chez des prestataires. Les stages sont négociés en fonction des potentialités d'emploi.

Stephan LE SAGERE demande si la régionalisation représente des avantages pour STAFF.

Yves GUERIN répond qu'en tant que précurseur dans le domaine de la formation de demandeurs d'emploi, STAFF reçoit la quasi totalité des candidatures dans la région. Les stagiaires vont partout en France. De nombreux Conseils régionaux forment des techniciens en trois mois à l'occasion d'un festival qui sert de stage pratique à la formation.

Jean-Pierre DEMAS explique que les régions ont hérité de la compétence en matière de formation. Elles ne se sont pas encore dotées ni des moyens nécessaires ni des compétences quant à l'instruction. Les observatoires et les agences régionales fleurissent. Il faut par conséquent initier une dynamique à l'échelle de l'Etat. **Jean-Pierre DEMAS** appelle de ses vœux une logique de branche qui invalide l'impunité. Une proposition ne doit pas rester sans réaction. Les erreurs commises par le passé ne doivent pas être réitérées car une certaine maturité a été acquise. La CPNE est un organe opérationnel vers lequel la profession tout entière doit converger.



Il faut désormais travailler sur le décryptage des spécificités des réseaux. La mise en place des VAE a initié des réflexions salutaires sur la nécessité des titres.

Marc JACQUEMONT, agence culturelle d'Alsace, doute que les formations à l'encadrement suscitent suffisamment de candidatures.

Jean-Pierre DEMAS répond que l'ISTS a annulé cette année la formation à la direction technique par manque de pré requis car les candidats ne présentaient pas le niveau suffisant.

Alain ADELISE confirme le fait que le problème ne tient pas au nombre de candidats mais à leur niveau.

Jean-Pierre DEMAS explique qu'il faut réfléchir au niveau à donner à cette formation. Le CFPTS, l'ISTS, STAFF et l'ENSATT se sont réunis pour réfléchir sur cette démarche de branche. Le CFPTS, l'ISTS et l'ENSATT coupables d'avoir proposé trois titres de directeurs techniques avec trois référentiels différents. Les titres de l'ISTS et de l'ENSATT sont de niveau 1 tandis que celui du CFPTS est de niveau 2. Il faut travailler sur une harmonisation de ce titre. Il considère que le directeur technique doit être formé au niveau 1. L'ISTS défend l'idée que le directeur technique doit faire partie de la direction de l'établissement puisqu'il lui appartient de réaliser l'instruction de faisabilité du programme de la saison à venir. Il faut donc former les directeurs techniques à l'encadrement, à la gestion des ressources humaines etc., comme c'est le cas à l'ENSATT et à l'ISTS. Il faut une concertation entre les différents organismes et centres de formation. Les fruits de cette concertation doit être soumis à la CPNE et à la CPC.

Geneviève MELEY-OTHONIEL explique que la question des niveaux de qualification est centrale : reconnaître un niveau de qualification, c'est reconnaître des emplois correspondants au niveau des conventions collectives de branche. Ce n'est pas anodin. Il existe 5 niveaux de qualification en France. L'Europe envisage d'en créer huit. Un groupe de travail associant la CPC, la treizième CPC des arts appliqués de l'éducation nationale, le CEREQ (centre d'étude et de recherche sur les qualifications) et le Ministère de la culture a été créé pour réfléchir à la corrélation entre niveau et métier.

Stephan LE SAGERE regrette que les artistes ne relèvent pas des niveaux quatre et cinq.

Nicolas BRIA, chargé des actions de formation et du centre ressources d'ODIA Normandie, regrette l'absence du CNFPT autour de cette table ronde. Pourtant 80 % des responsables de salles de spectacle sont agents de la fonction publique territoriale et n'ont pas accès aux formations.

Patrick FERRIER, président du CFPTS, explique que la formation est adossée à l'université, garante d'une transversalité de la culture générale ; l'accession à l'encadrement au théâtre se fait par expérience et qualification technique. Des formations cadre ont été mises en place. L'adossement à l'université a été déclencheur du niveau 1 à l'ISTS et à l'ENSATT. Au CFPTS la formation directeur technique n'est adossée à aucune formation universitaire. Cela explique la coexistence de deux niveaux de formations de directeur technique. En l'absence de formation initiale, la formation continue porte la demande d'une validation de l'expérience. La transversalité dans la connaissance doit être introduite pour parvenir aux niveaux 1 et 2. Il y a également différents types de directeurs techniques suivant la taille des lieux. Les directeurs techniques dans les petites structures ne sont pas obligés d'atteindre le niveau 1. En formation initiale, le choix doit être garanti : tous les domaines doivent être représentés. Il faudrait laisser le choix aux salariés de la transversalité de leur savoir.

Jean-Pierre DEMAS regrette qu'il n'existe aujourd'hui pas de parcours professionnel, c'est-à-dire un enchaînement graduel des titres et niveaux, intégrant des passerelles.

Philippe BERTHELOT, représentant du Syndicat des musiques actuelles (SMA), constate que les outils de gestion de la formation professionnelle se mettent enfin en place de manière cohérente. Une étape est franchie. La première a été l'arrivée d'une permanence d'emploi plus ou moins bien gérée sur le plan social, et la montée en charge du phénomène d'entreprise. La problématique de la gestion des ressources humaines, de l'encadrement et de la formation des employeurs se pose.



Les équipes techniques se sont souvent constituées entre pairs, par cooptation, et beaucoup aussi en interaction avec des organismes de formation comme le STAFF. Le problème de l'encadrement et donc le problème du directeur technique se pose donc. Il s'agit de savoir comment on adapte le référentiel affiché à la problématique d'activité de ces entreprises et à leur taille.

La création d'un espace nodal entre niveaux régional et national est souhaitable. Il faut se doter d'outils pour prendre du recul et réagir à une pression politique de plus en plus forte. On ne peut pas envisager le problème de la formation technique uniquement au niveau régional.



Modes d'accès à la formation professionnelle et leurs financements

Christiane BRUERE-DAWSON, Directrice Générale de l'AFDAS

Kris LUDHOR, directeur du développement à l'AFDAS,

La table ronde est animée par Stéphan LE SAGERE, membre de la Commission « structuration et développement professionnels » du CNV.

Christiane BRUERE-DAWSON présente les missions de l'AFDAS. Institution complexe, elle compte différents conseils :

- le Conseil de gestion du spectacle vivant met en œuvre l'accord de branche relatif à la formation continue, fixe des règles de financement et construit le plan de formation de branche ;
- le Conseil de gestion des congés individuels de formation met en œuvre l'accord interbranches et fixe les règles de financement et de prise en charge des dispositifs ;
- le Conseil de gestion des intermittents du spectacle met en œuvre l'accord de branche, définit les budgets et fixe les règles de financement ; chaque commission paritaire construit un plan de formation par catégorie professionnelle.

Pour accéder à la formation, la première condition consiste à définir l'objectif visé (perfectionnement, développement, qualification, point sur les compétences, reconversion, embauche). Différents dispositifs répondent à ces différents objectifs. Il est important de considérer que les permanents, les intermittents comme les demandeurs d'emploi peuvent y avoir accès. Les partenaires sociaux ont systématiquement mis en œuvre des accords qui permettent aux intermittents de bénéficier de tous ces droits à la formation à l'équivalence des permanents. Le droit individuel à la formation est transférable, ce droit s'accumule donc pour les intermittents, d'entreprise en entreprise, suivant le nombre de cachets acquis. Les candidats doivent définir leur projet initial (80% des projets initiaux sont des reconversions). Les employeurs circonscrivent le public et prennent en compte les priorités mises en avant par la branche afin de connaître les différents modes de financement.

Des priorités ont été définies par le plan de formation de branche qui permet aux entreprises de bénéficier de stages gratuits, complètement pris en charge. De plus, dans le cadre du DIF (droit individuel à la formation), le financement d'un DIF qui correspond aux priorités de la branche revues chaque année est pris en charge par l'AFDAS. De la même façon, dans le cadre de la période de professionnalisation, la CPNE a proposé des priorités ce qui permet de prendre en charge le coût pédagogique, les salaires et les charges. Les diplômes sont reconnus par le RNCP. Si le projet ne peut pas être pris en charge par la mutualisation, il reste une solution : le plan de formation de l'entreprise.

Salariés et demandeurs d'emploi doivent également examiner les possibilités de financement qui existent. Il faut rappeler que pour un congé individuel de formation (CIF), il faut obtenir l'accord de l'employeur pour l'absence, l'accord de financement étant donné par la commission paritaire de l'AFDAS. Pour un DIF, l'accord de l'employeur est également nécessaire. Les intermittents du spectacle ont pléthore de possibilités. Même s'ils ne sont plus ayants droit à l'AFDAS ils peuvent désormais entrer dans le dispositif du fonds de professionnalisation ou entrer en période de professionnalisation.

L'AFDAS est disponible grâce à son site Internet ou à son accueil téléphonique pour répondre à toutes les questions.

Kris LUDHOR, directeur du développement à l'AFDAS, présente les flux de formation gérés par l'AFDAS en 2006. 10 000 salariés permanents du spectacle vivant et 2 300 intermittents du domaine technique ont été pris en charge en 2006. 30 % de l'ensemble des formations financées par l'AFDAS pour le personnel permanent et un intermittent sur deux se sont dirigés vers une thématique technique. Les autres formations concernent l'administration technique de gestion, les langues, les PAE (projet d'action éducative), les DAE (diplôme d'accès aux études) et les CAE (contrat d'accès à l'emploi). Les nouveaux dispositifs de formation ont augmenté le nombre des demandes.



La sécurité et la prévention des risques représentent deux stages sur trois pour les permanents et plus d'un stage sur trois pour les intermittents. La manutention vient en deuxième place, les formations touchant au cœur de métier du domaine technique du spectacle vivant ne se positionnant qu'ensuite.

Quatre stage sur cinq pour les permanents représentent des formations de moins de quarante heures, ce qui représente une formation sur deux pour les intermittents, le reste des formations faisant 2 semaines ou plus. L'Ile-de-France concentre 30 % des stagiaires permanents et plus de 56% des stagiaires intermittents financés par l'AFDAS. La plupart des autres formations est dispensée dans cinq grandes régions : Rhône-Alpes, PACA, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon.



Conclusion

Marc SLYPER

Président de la Commission « structuration et développement professionnels » du CNV

La Commission « structuration et développement professionnels » a initié dès sa mise en place et dès la création du CNV une réflexion sur la formation. En liaison avec la CPNEF-SV et l'AFDAS, trois forums ont donc été organisés. Ce premier cycle de débats se termine.

Plusieurs leçons doivent en être tirées.

D'une part, **Marc SLYPER** rappelle que le spectacle vivant compte un nombre d'entreprises de moins de dix salariés très important. Il reste difficile de lier l'enjeu de la formation, à l'emploi, au développement de la carrière et aux besoins des entreprises. La réflexion doit se poursuivre.

D'autre part, la pyramide des âges reste écrasée dans ce secteur professionnel. Beaucoup de jeunes rentrent dans la profession et on enregistre des départs considérables. Peu de personnes liquident leur retraite dans le spectacle vivant. C'est pourquoi la formation doit être présente tout au long de la vie et permettre d'exercer un métier sans fluctuations importantes.

Par ailleurs, la pérennisation professionnelle par le régime d'assurance chômage est remise en cause. Pouvoir exercer un métier et en vivre est un enjeu considérable. La bataille de la formation professionnelle reste encore à gagner auprès des entreprises. A ce propos, **Marc SLYPER** souligne que les entreprises ont moins participé aux forums que les institutions et les organismes de formations.

De plus, la reconnaissance de la qualification et de son évolution est fondamentale dans une vie professionnelle. Dans un monde professionnel marqué par une bipolarité entre quelques permanents et de nombreux intermittents, la reconnaissance des qualifications était l'ouverture de droit à l'assurance chômage. Aujourd'hui le travail des partenaires sociaux en matière de protection sociale, de reconnaissance de grilles de qualification dans les conventions collectives est une tâche essentielle qui touche la formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, la reconnaissance des qualifications et le droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie. Il regrette que la question des diplômes des formateurs et de leur qualification et de leur transversalité n'ait pas été abordée. La transversalité n'existe par exemple pas dans la musique. Elle devrait être d'autant plus exigée que la diversité de la qualité des offres de formation peut mettre en péril un projet professionnel.

Enfin, l'organisation de la formation continue est un enjeu essentiel autant pour les entreprises, les salariés, les organisations professionnelles, les institutions et les centres de formation.

C'est avec passion que la Commission structuration et développement professionnels et le CNV ont initié ces tables rondes : les chantiers évoqués sont immenses. Des offres de formations diverses et variées existent. Le CNV doit continuer à jouer un rôle consistant à réunir les différents acteurs pour faire fonctionner les synergies.

Christiane BRUERE-DAWSON souhaite que le travail initié par la branche soit poursuivi et renforcé. Une nouvelle loi sur la formation est un des objectifs prioritaires du gouvernement pour 2008. Sans craindre la régionalisation, il faut rester vigilant quant au rôle des branches professionnelles dans la définition des priorités de la formation. Il est préoccupant que ce point de vue soit absent du rapport sénatorial qui considère que le Pôle régional de développement de la formation (PRDF) doit devenir prescriptif c'est-à-dire obligatoire. Les branches du spectacle vivant doivent montrer au niveau national l'importance de leur rôle.



L'AFDAS conserve une légitimité régionale de par son implantation. Les régions acceptent de participer aux financements de formations. Le public des intermittents du spectacle a bénéficié des accords innovants qui ont été signés, notamment à travers le droit à la formation tout au long de la vie. Il faut veiller à conserver un poids suffisant pour continuer à avancer dans ce sens et travailler en toute autonomie.





Annexes



Les employeurs des techniciens du spectacle vivant

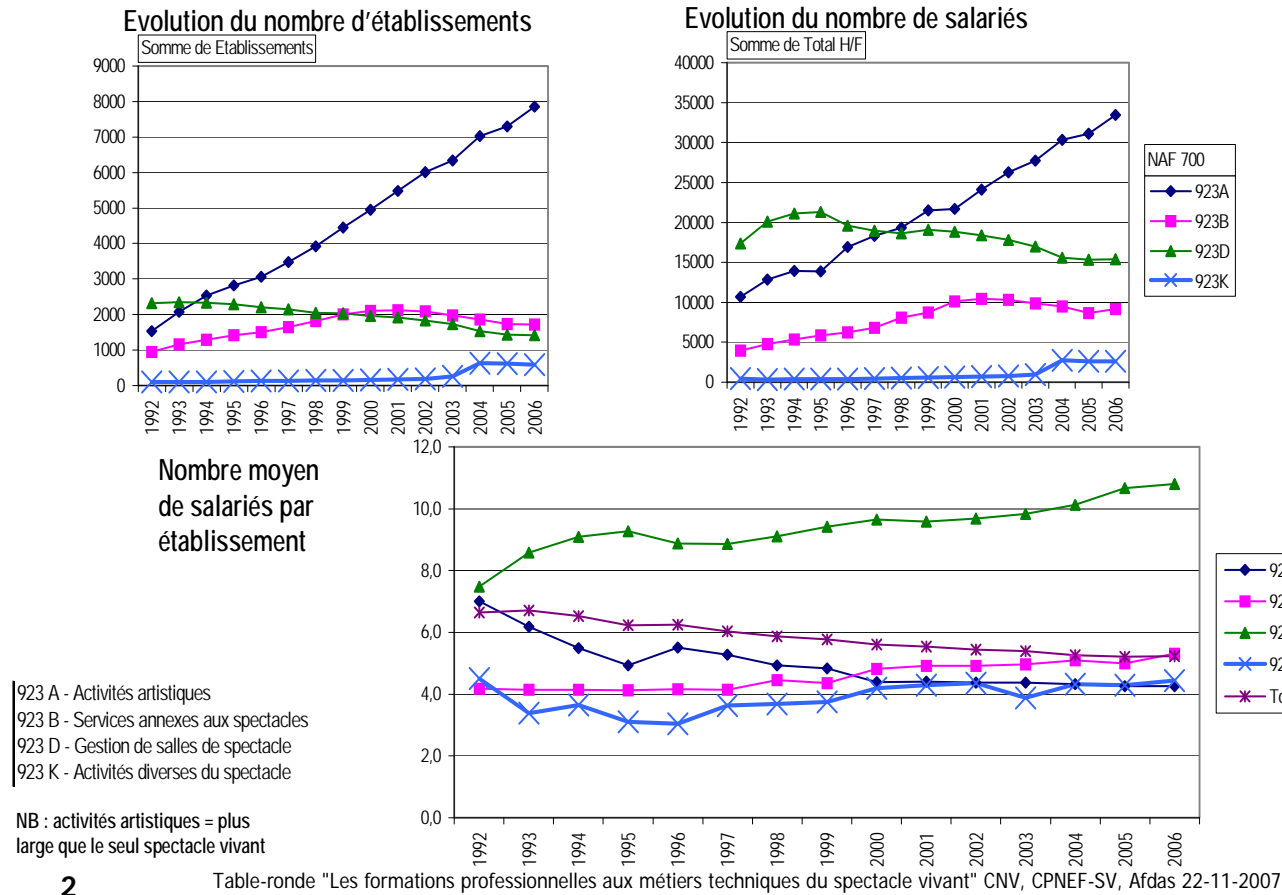
Quelques enseignements de l'enquête emploi-formation
de la CPNEF-SV (2007)

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007

*Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant
> Compte-rendu de la table ronde du 22 novembre 2007*



Préalable : Evolution des établissements du secteur Eléments clés à partir des statistiques de l'Unedic



Enquête emploi-formation auprès des employeurs du spectacle vivant – CPNEF-SV

Caractéristiques de l'enquête

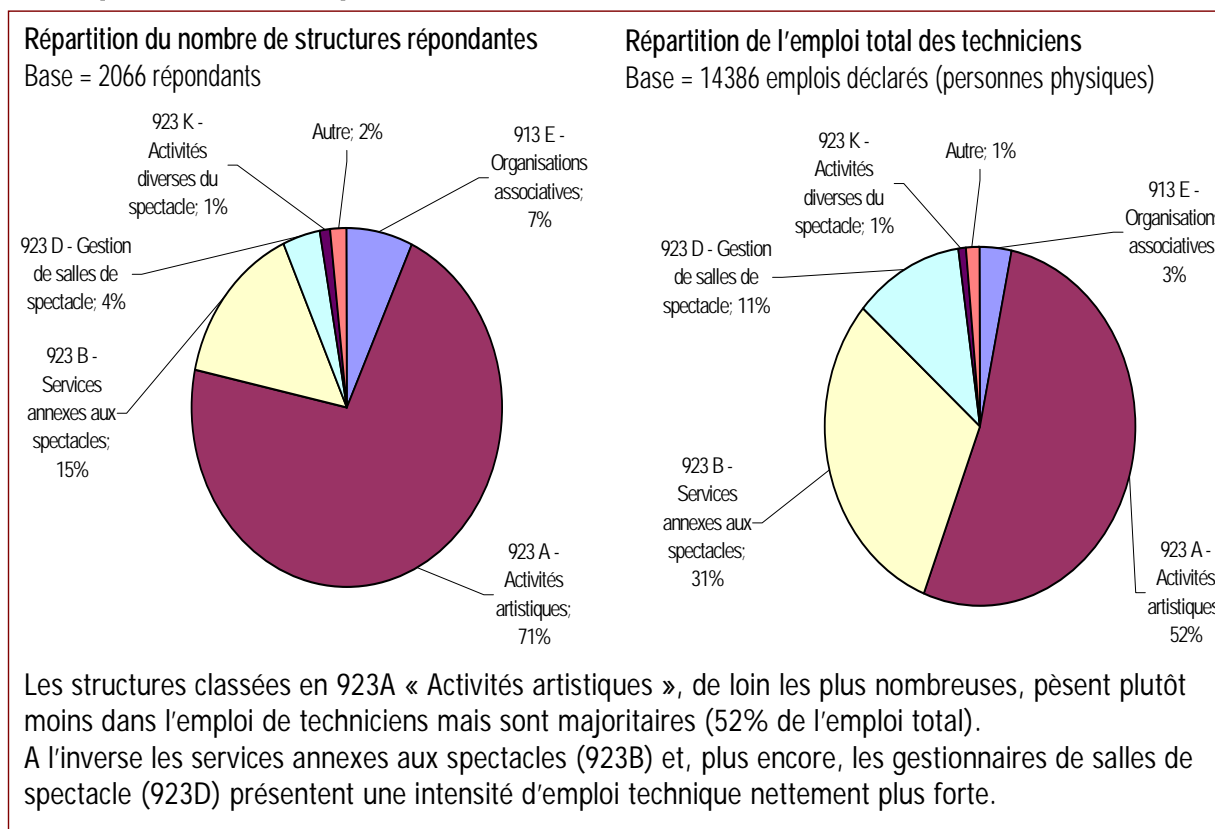
- Enquête menée auprès des employeurs du spectacle vivant à partir des fichiers de l'Afdas (entreprises cotisantes)
 - 14 358 entreprises contactées (établissements)
 - 2 066 répondants
 - conduite au premier semestre 2007 et portant sur l'année 2006
 - comportant des questions sur :
 - Les caractéristiques de la structure répondante (NAF, licence, forme juridique, date de création, genre artistique dominant, type de structure)
 - Les salariés (en nombre de personnes physiques) de ces structures (permanents et intermittents : administratifs, techniciens, artistes)
 - Les pratiques de recrutement par type d'emploi salarié
 - Les pratiques de formation (en général)
- Exploitation des réponses (anonymes)
 - sur l'ensemble du spectacle vivant (CPNEF-SV-Interface)
 - sur le genre artistique dominant « Musiques actuelles, variétés, chansons, jazz, traditionnelles... » demandée par le CNV en complément (633 répondants)

3

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Répartition de l'emploi des techniciens par activité principale des entreprises (total SV) Emploi total (permanent et intermittent)



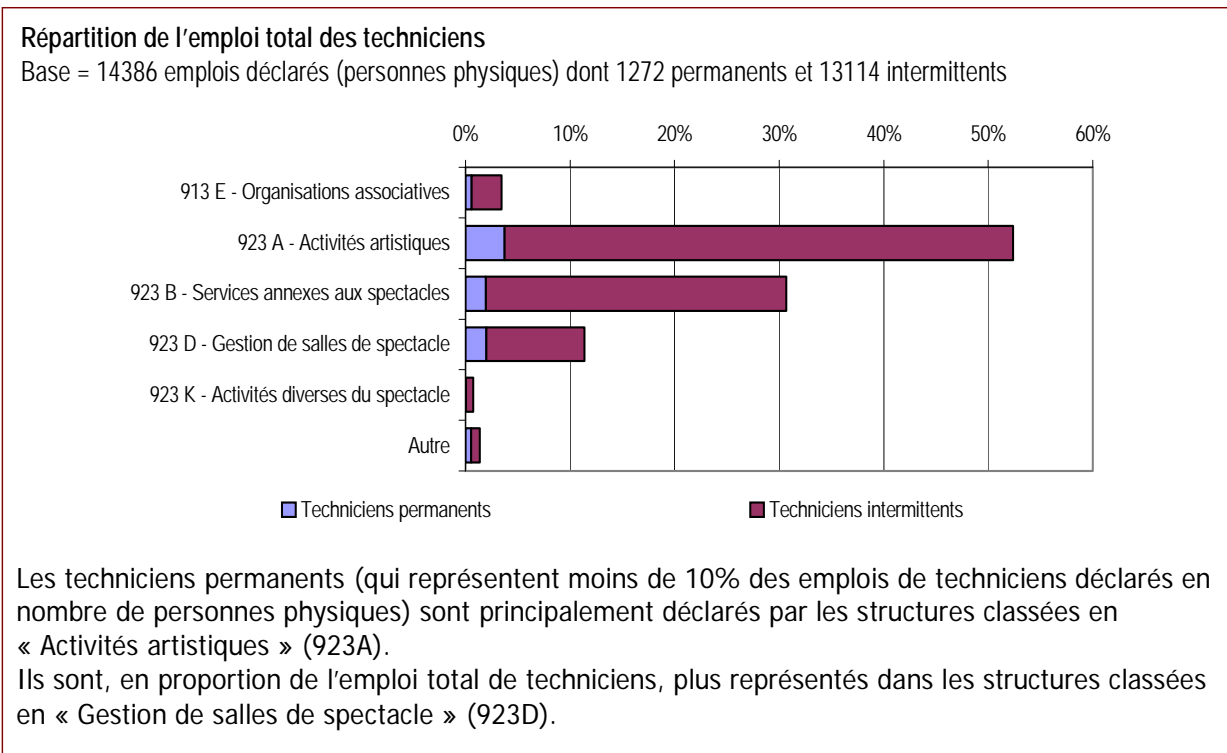
4

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Répartition de l'emploi des techniciens par activité principale des entreprises (total SV)

Répartition de l'emploi permanent et intermittent

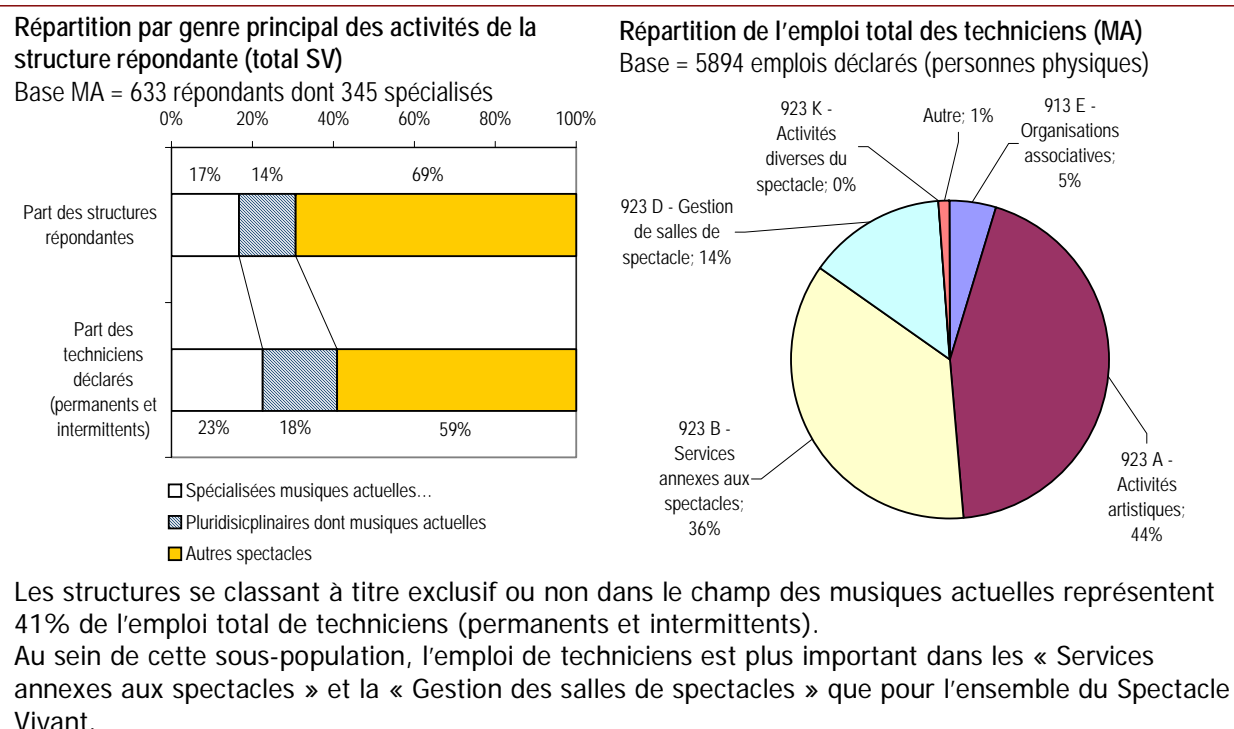


5

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Répartition de l'emploi des techniciens par genre et activité principale des entreprises Spécificité du champ des musiques actuelles ?



6

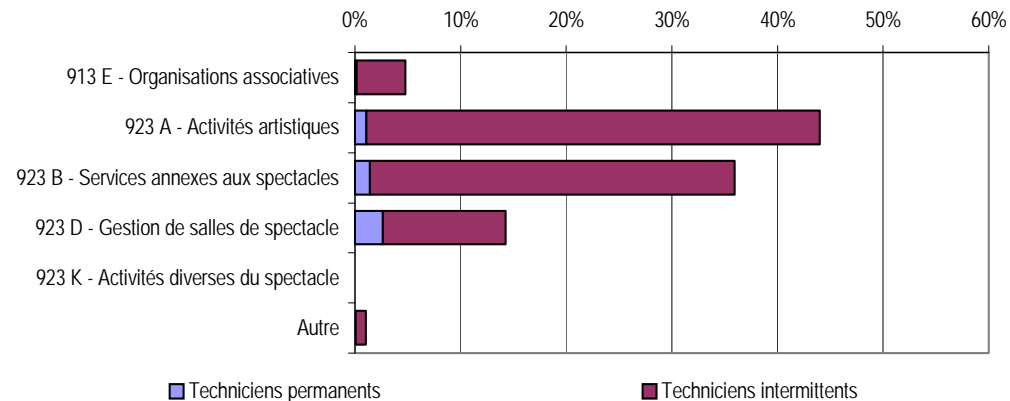
Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Répartition de l'emploi des techniciens par activité principale des entreprises (MA) Spécificité du champ des musiques actuelles ?

Répartition de l'emploi total des techniciens

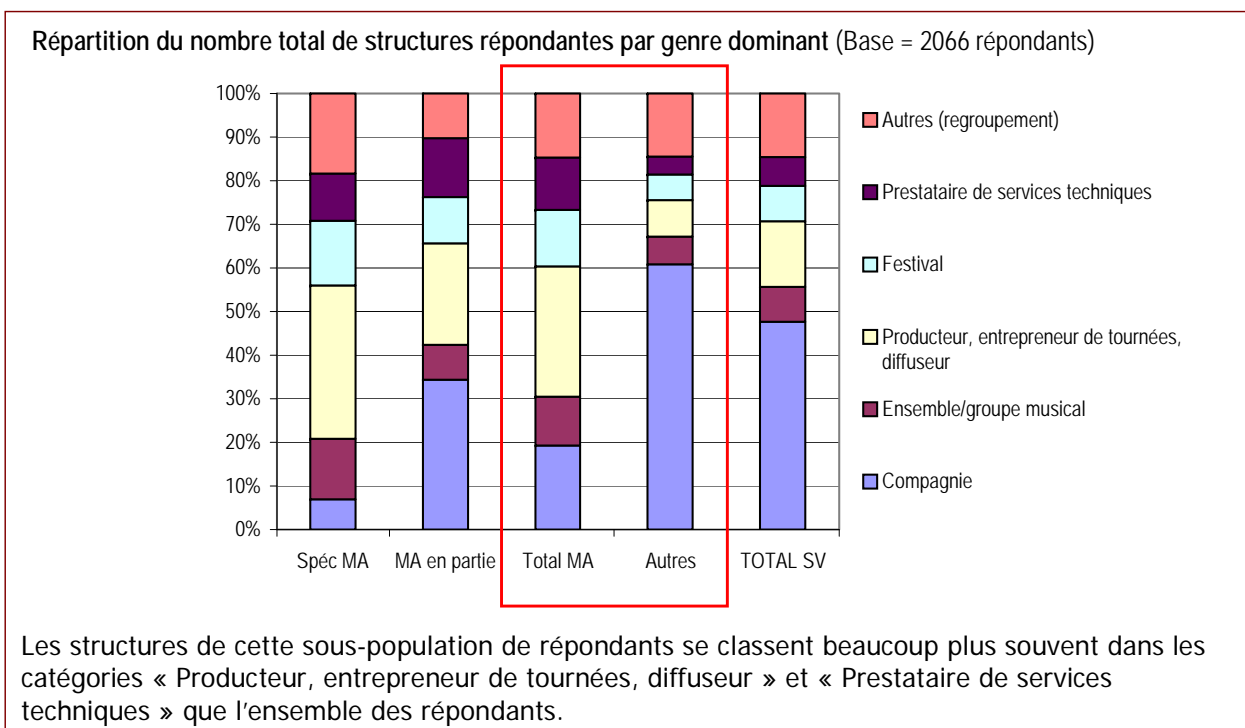
Pour les structures déclarant un genre principal « musiques actuelles etc. » exclusivement ou non



La part de l'emploi permanent dans le total des emplois techniques (personnes physiques) est inférieure à celle observée pour l'ensemble du spectacle vivant : 5% au lieu de 9%.
Les techniciens permanents sont principalement déclarés par les structures classées en « Gestion de salles de spectacle » (923D).

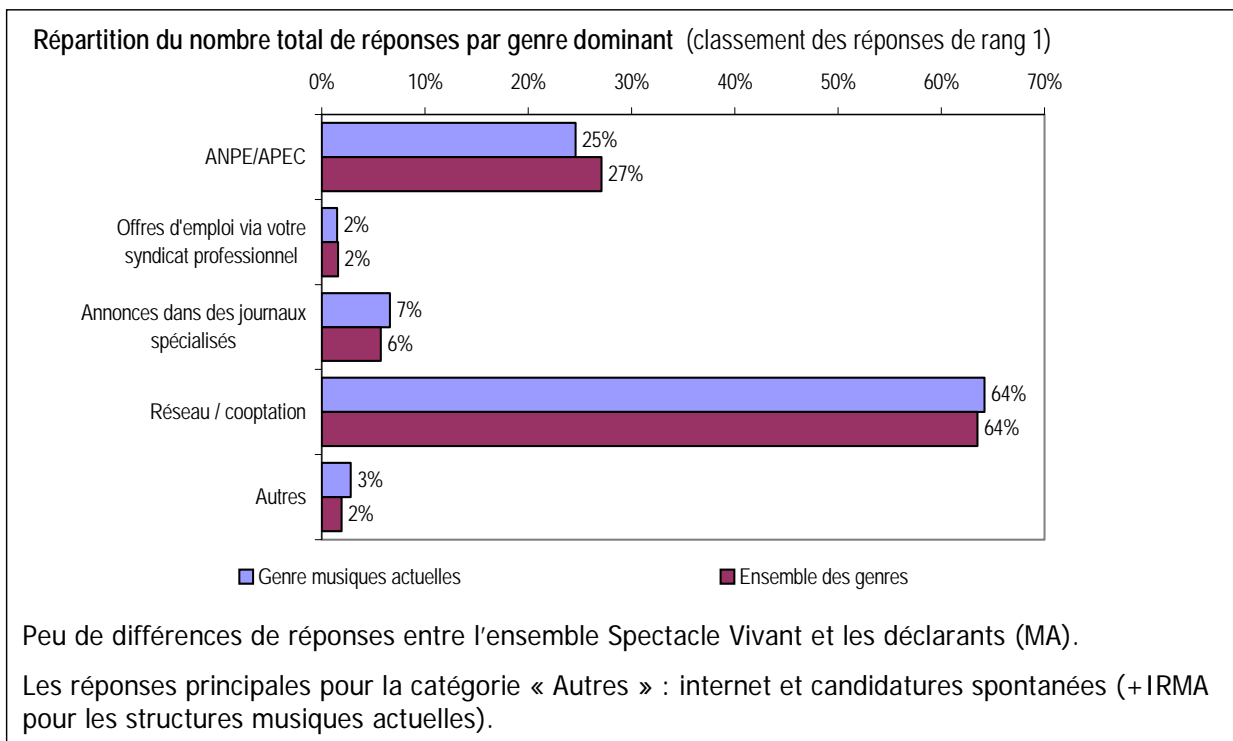


Répartition des répondants par type de structure déclaré - Quelques spécificités du champ des musiques actuelles



Les modalités de recrutement

Ensemble des effectifs, tout type d'emploi

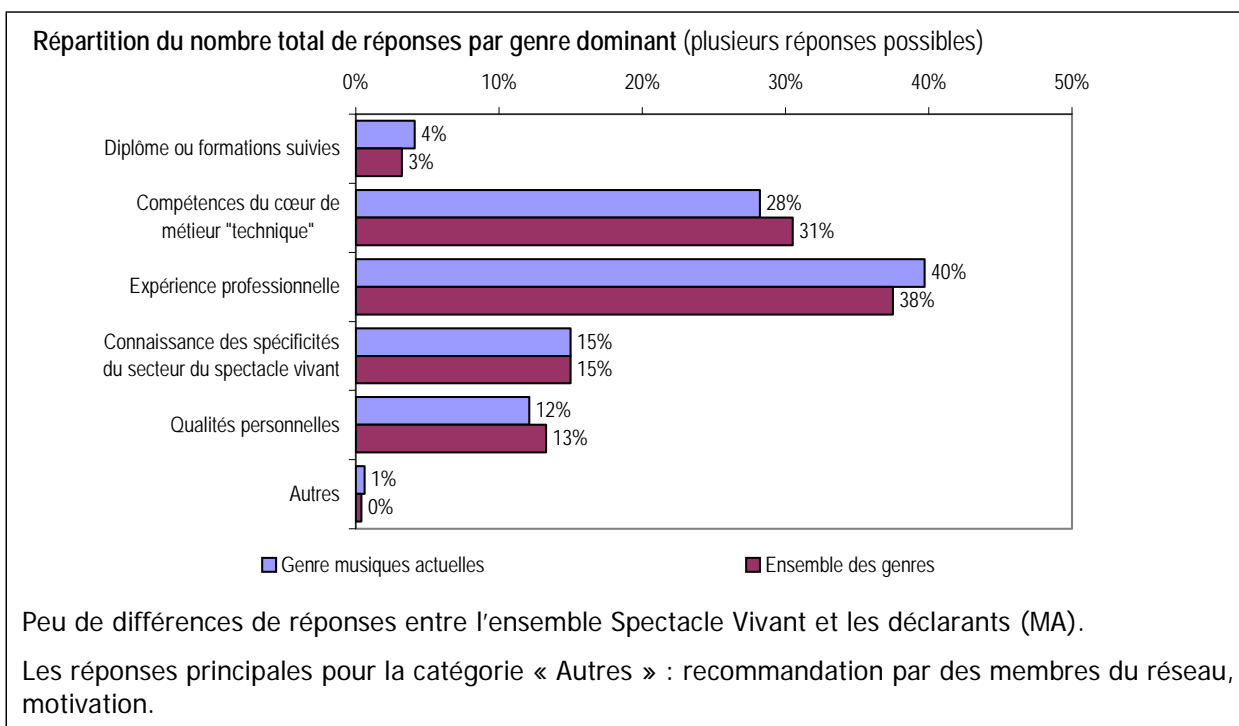


9

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Les critères de recrutement Pour les techniciens

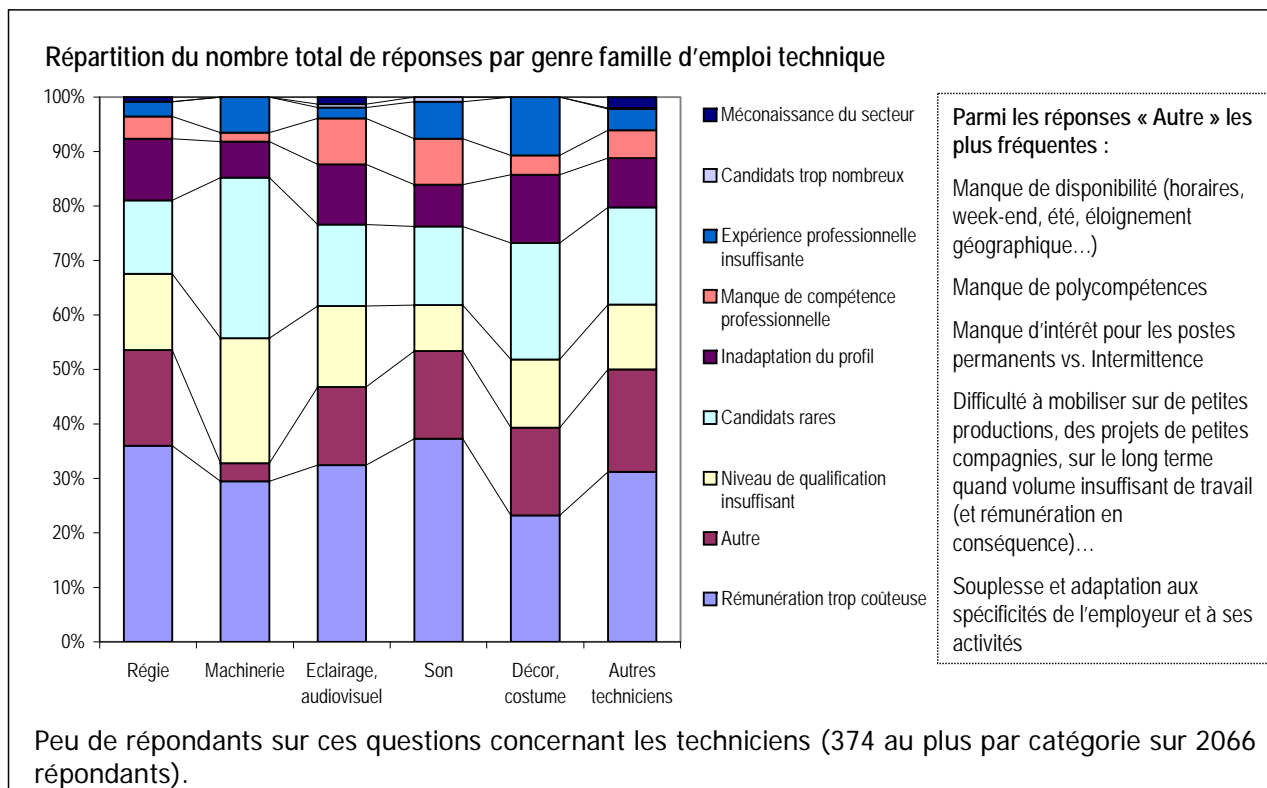


10

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Les difficultés de recrutement Pour les techniciens du spectacle vivant (sans distinction)



11

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



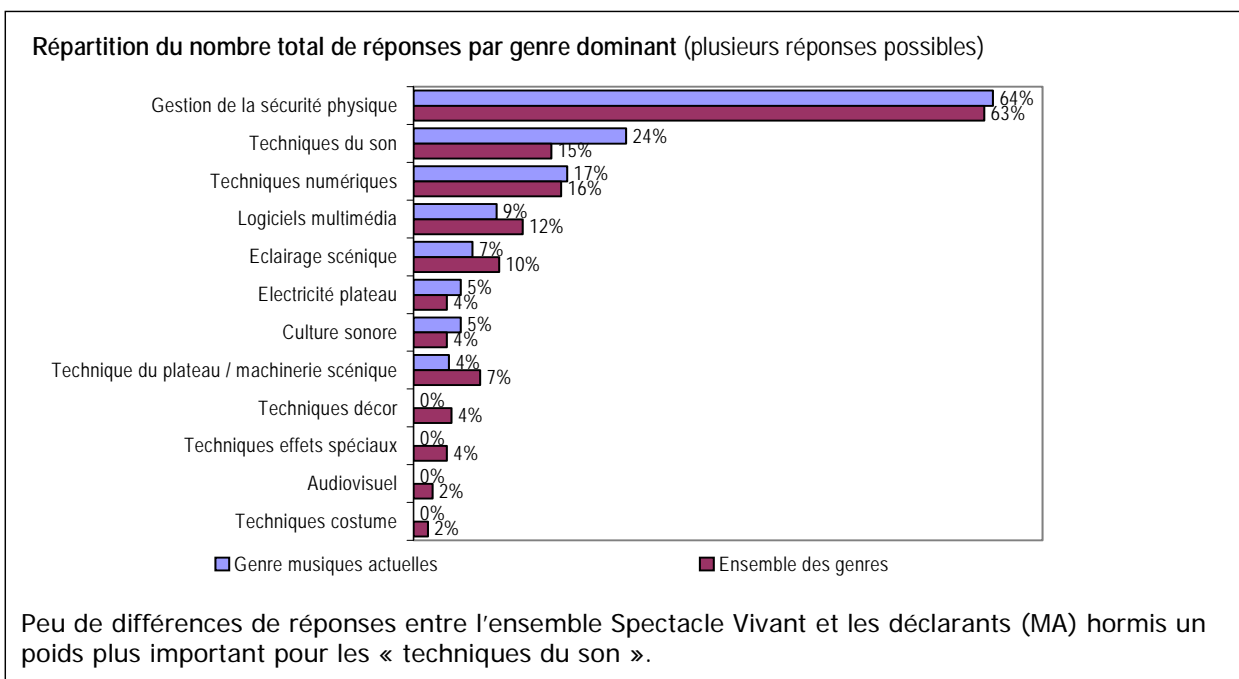
Pratiques de formation professionnelle par les employeurs des techniciens du spectacle vivant

Quelques enseignements de l'enquête emploi-formation
de la CPNEF-SV (2007) – suite...

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



Types de compétences à développer pour les professionnels de la structure Pour les techniciens



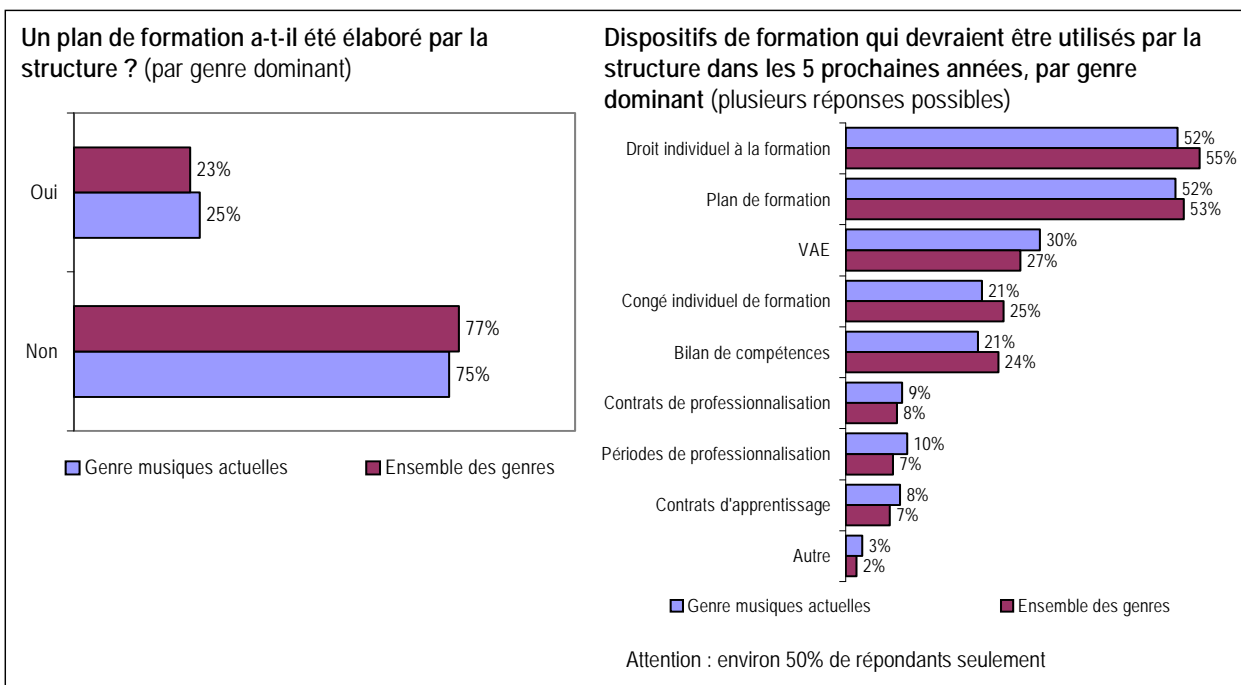
13

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Plan de formation et dispositifs de formation mobilisés par les structures

Tout type d'emploi

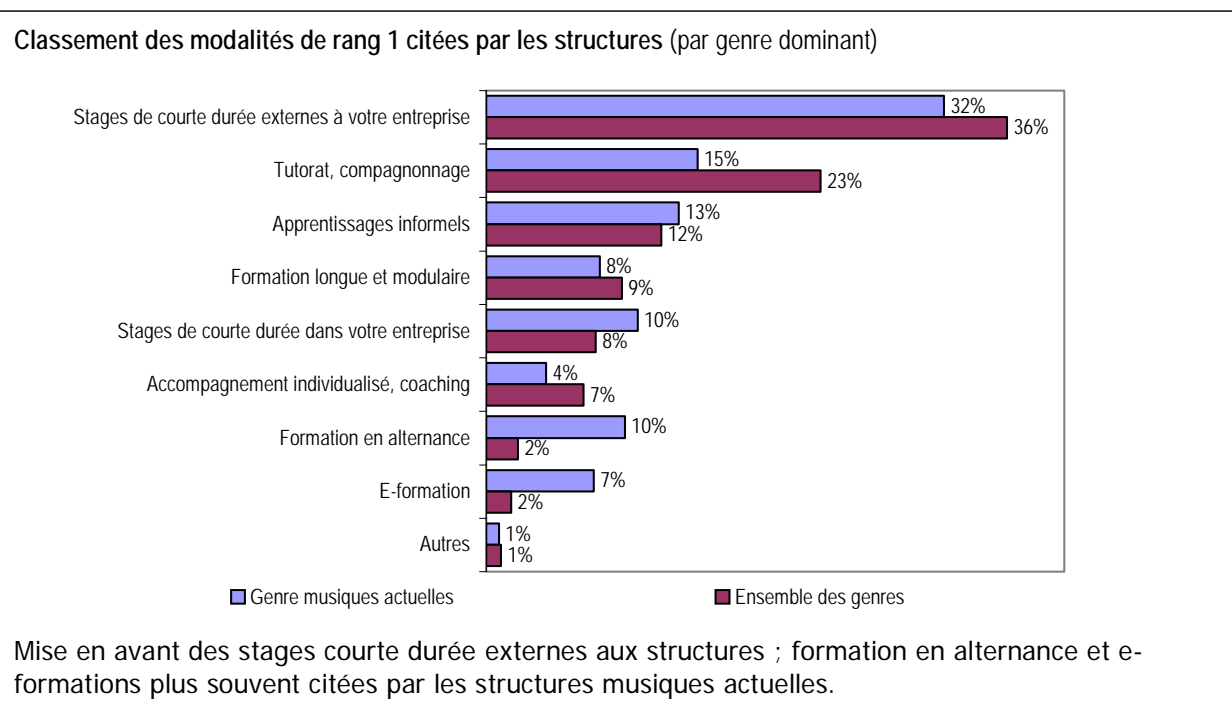


14

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Modalités pédagogiques considérées comme les plus adaptées par les structures Tout type d'emploi



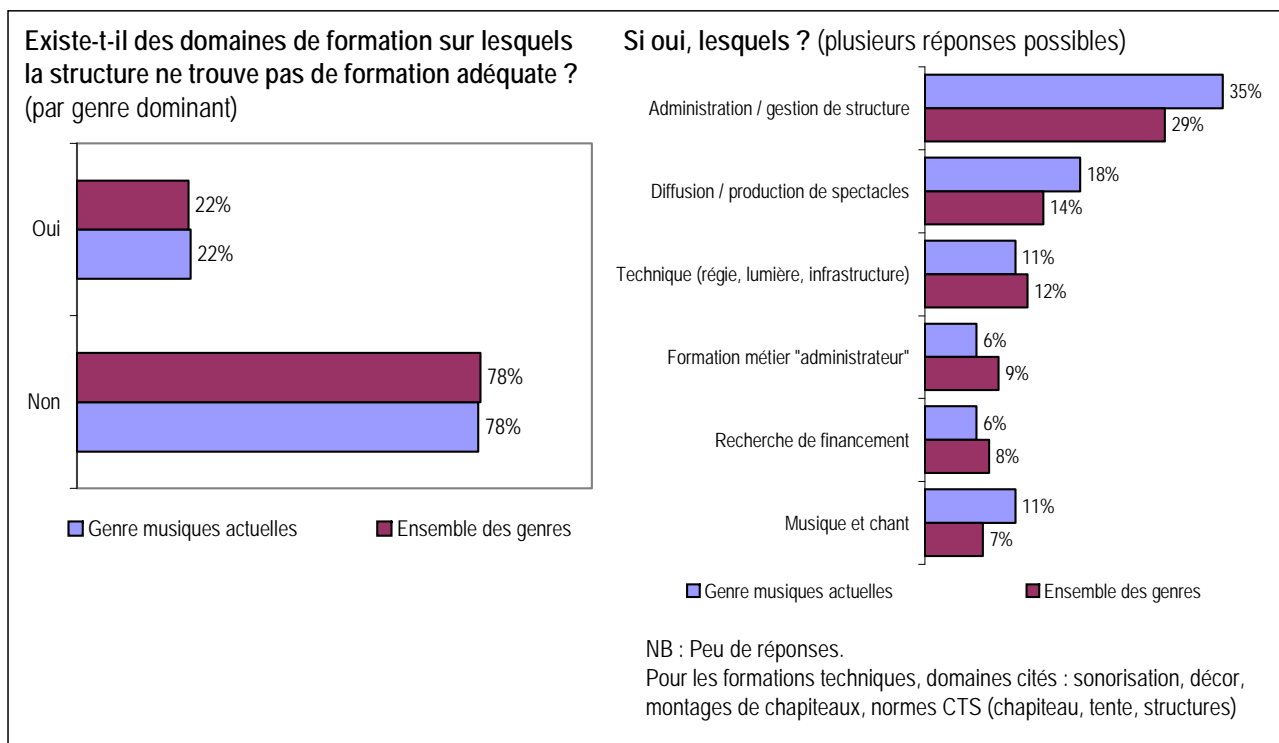
15

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Domaines sur lesquels la structure ne trouve pas de formation adéquate

Tout type d'emploi



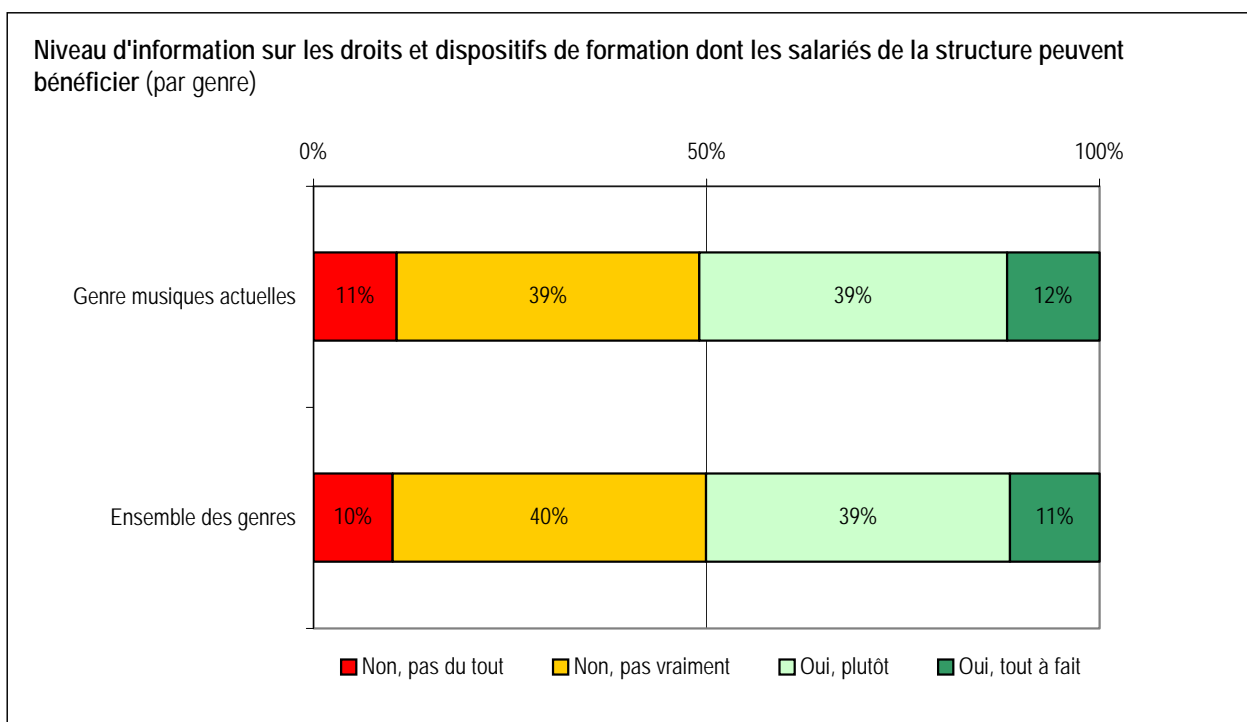
16

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Niveau d'information sur les droits et dispositifs de formation

Tout type d'emploi



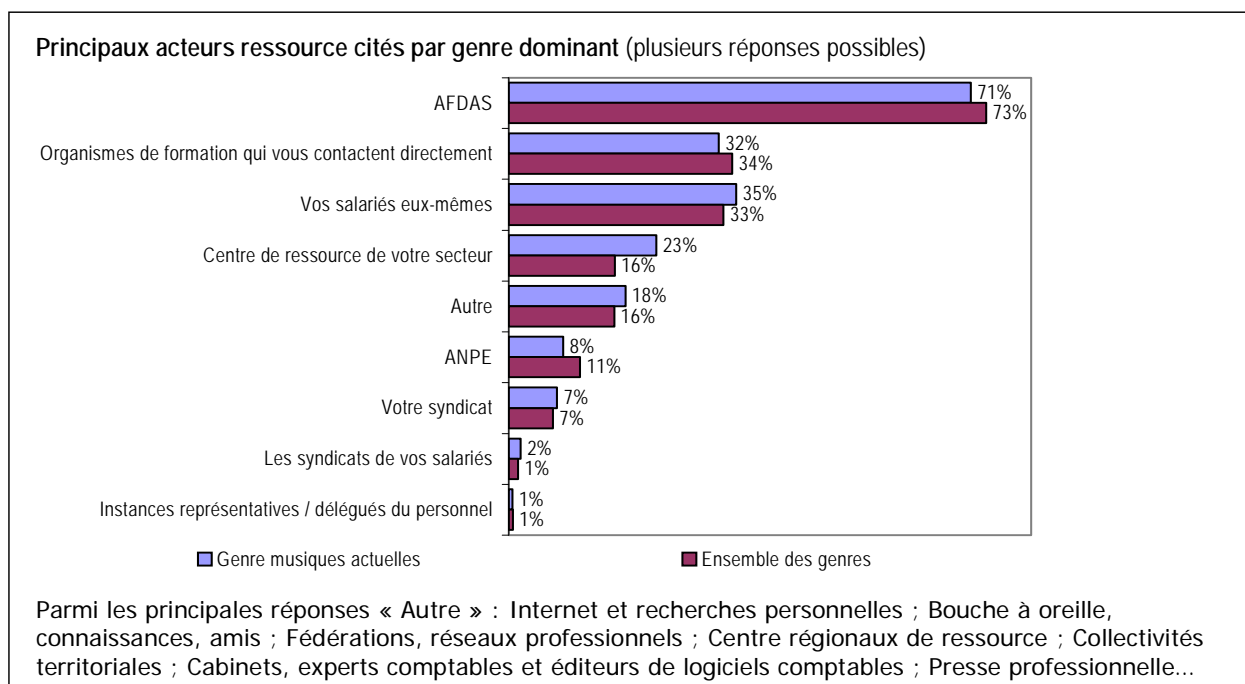
17

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



Acteurs de l'information en matière de formation professionnelle

Tout type d'emploi



18

Table-ronde "Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant" CNV, CPNEF-SV, Afdas 22-11-2007



L'organisation de l'offre de formation professionnelle aux métiers techniques du spectacle vivant

- 1 - Formation initiale / formation continue
- 2 - Notions clefs
- 3 - De qui relève l'offre
- 4 - Détail de l'offre

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



	Formation professionnelle																						
	INITIALE	CONTINUE																					
Quand ?	Avant la vie active, ou à son démarrage	Pendant la vie active																					
Quoi ?	Plutôt des formations longues et certifiantes (= diplômes, titres,...)	Plutôt des formations courtes (stages, modules...) et parfois des formations longues et certifiantes (= diplômes, titres,...)																					
A l'initiative de ?	La personne	<ul style="list-style-type: none"> - De l'employeur - Du salarié - Du demandeur d'emploi 																					
Pour quels objectifs ?	Acquisition de connaissances, attitudes et compétences fondamentales (logique de qualification)	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien dans l'emploi (logique d'adaptation) - Développement des compétences (logique d'évolution /mobilité) - Retour à l'emploi (logique de réinsertion) 																					
Comment ?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Statut des publics</th> <th>Modalités</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Elève / Etudiants</td> <td>Formation en établissements publics ou privés</td> </tr> <tr> <td>Apprentis</td> <td>Apprentissage (formation alternée en entreprise et dans un établissement, sous contrat de travail).</td> </tr> </tbody> </table>	Statut des publics	Modalités	Elève / Etudiants	Formation en établissements publics ou privés	Apprentis	Apprentissage (formation alternée en entreprise et dans un établissement, sous contrat de travail).	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Statut des publics</th> <th>Financeurs</th> <th>Dispositifs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Salariés permanents et intermittents</td> <td>Employeurs et/ou AFDAS</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de formation - Période de professionnalisation - Contrat de professionnalisation - Congés individuel de formation - Droit individuel à la formation - Validation des acquis de l'expérience (VAE) - Bilan de compétences </td> </tr> <tr> <td>Agents de la fonction publique territoriale</td> <td>CNFPT pour les collectivités</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Stages catalogues - Formations spécialisées </td> </tr> <tr> <td>Demandeurs d'emploi</td> <td>Régions</td> <td>Programme régional qualifiant</td> </tr> <tr> <td>Demandeurs d'emploi</td> <td>ANPE</td> <td>Prestations d'accompagnement et d'orientation (ex : bilan de compétences)</td> </tr> </tbody> </table>	Statut des publics	Financeurs	Dispositifs	Salariés permanents et intermittents	Employeurs et/ou AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formation - Période de professionnalisation - Contrat de professionnalisation - Congés individuel de formation - Droit individuel à la formation - Validation des acquis de l'expérience (VAE) - Bilan de compétences 	Agents de la fonction publique territoriale	CNFPT pour les collectivités	<ul style="list-style-type: none"> - Stages catalogues - Formations spécialisées 	Demandeurs d'emploi	Régions	Programme régional qualifiant	Demandeurs d'emploi	ANPE	Prestations d'accompagnement et d'orientation (ex : bilan de compétences)
Statut des publics	Modalités																						
Elève / Etudiants	Formation en établissements publics ou privés																						
Apprentis	Apprentissage (formation alternée en entreprise et dans un établissement, sous contrat de travail).																						
Statut des publics	Financeurs	Dispositifs																					
Salariés permanents et intermittents	Employeurs et/ou AFDAS	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formation - Période de professionnalisation - Contrat de professionnalisation - Congés individuel de formation - Droit individuel à la formation - Validation des acquis de l'expérience (VAE) - Bilan de compétences 																					
Agents de la fonction publique territoriale	CNFPT pour les collectivités	<ul style="list-style-type: none"> - Stages catalogues - Formations spécialisées 																					
Demandeurs d'emploi	Régions	Programme régional qualifiant																					
Demandeurs d'emploi	ANPE	Prestations d'accompagnement et d'orientation (ex : bilan de compétences)																					



Trois notions clefs

1) La certification

On désigne par "certification" la validation de savoirs (généraux ou professionnels) acquis lors d'une formation, par :

- un **diplôme**, délivré au nom d'un ministère
- OU - un **titre**, délivré par un établissement public ou privé et inscrit au RNCP
- OU - un **Certificat de Qualification Professionnel (CQP)**, délivré par une branche professionnelle

2) Le RNCP Répertoire National des Certifications professionnelles

- Le RNCP a pour objet de faciliter le choix d'une formation.
- Il répertorie l'ensemble des certifications existantes (diplômes, titres et CQP), dans tous les domaines professionnels.
- Pour les titres, l'inscription au répertoire remplace l'homologation. Elle n'est pas obligatoire.
- Il est piloté par la CNCP (Commission Nationale des Certifications Professionnelles), placée sous le premier ministre.

3) La VAE Validation des acquis de l'expérience

- La VAE est une voie d'obtention d'une certification (diplômes, titres, CQP).
- Elle permet d'obtenir une certification en faisant valoir les acquis de l'expérience du candidat.
- Le candidat est alors dispensé de suivre la totalité ou une partie des enseignements et des épreuves.

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



L'offre de formation professionnelle initiale et continue pour les domaines techniques relève :

- Ou 1) du ministère de l'éducation nationale
- Ou 2) du ministère de la culture
- Ou 3) des établissements (= organismes de formation)
- Ou 4) de la branche du spectacle vivant

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



1) Le ministère de l'éducation nationale

	Enseignement secondaire		Enseignement supérieur		
	Voie générale et technologique	Voie professionnelle	Formations généralistes	Formations courtes professionnalisées	Formations professionnalisées
Établissements	- Lycées	- Lycées En lien avec l'entreprise dans le cas de formations en alternance (contrat d'apprentissage contrat de professionnalisation)	- Universités - Établissements supérieurs habilités	- Lycées - Instituts universitaires technologiques ou professionnalisés (IUT - IUP)	- Universités - Établissements supérieurs habilités (écoles d'ingénieur, de commerce...).
Diplômes	- Bac <i>Niveau IV :</i> - Bac technologique - Brevet de technicien (BT)	<i>Niveau V :</i> - Certificat d'aptitude prof. (CAP) - Brevet d'étude professionnel (BEP) <i>Niveau IV :</i> - Bac professionnel (Bac pro.) - Brevet professionnel (BP) - Brevet des métiers d'art (IV) <i>Niveau III</i> - Diplôme des métiers d'art (DMA)	<i>Système LMD :</i> - Licence (Bac + 3 années) <i>Remplace DEUG et Licence</i> - Master recherche (Bac + 5 années) <i>Remplace la Maîtrise</i> - Doctorat (Bac + 8 années)	- Brevet de technicien supérieur (BTS) (Bac + 2 années) - Diplôme Universitaire technologique (DUT) (Bac + 2 années)	- Licence professionnelle (Bac + 3 années) - Master professionnel (Bac + 5 années) <i>Remplace le DESS</i> - Diplôme d'établissement (Bac + 5 années) ex : diplôme d'ingénieur

→ **Enseignement secondaire : Très peu de formations techniques concernant le SV**
Enseignement supérieur : Pas de formation techniques (formations principalement administratives et artistiques)

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
 CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



Les diplômes techniques du spectacle vivant délivrés par le ministère de l'éducation nationale

<p>Tous domaines</p>	<p>27 diplômes : - 4 CAP - 2 BMA - 12 BT - 9 DMA</p>
<p><i>Détail</i></p>	
<p>régie, machinerie, plateau, accessoire</p>	<p>- 1 CAP accessoiriste réalisateur - 1 CAP monteur de structures mobiles - 1 CAP de monteur en chapiteaux - 2 BMA métier du spectacle, machiniste constructeur</p>
<p>son</p>	<p>- 1 DMA régie de spectacle option son</p>
<p>éclairage</p>	<p>- 2 DMA régie de spectacle option lumière</p>
<p>décors</p>	<p>/</p>
<p>costume</p>	<p>- 12 BT métier du spectacle, techniques de l'habillage - 6 DMA costumier réalisateur</p>
<p>coiffure maquillage</p>	<p>- 1 CAP perruquier posticheur</p>

Rappel des niveaux :

CAP	V
BT	IV
BMA	IV
DMA	III

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
 CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



2) Le ministère de la culture

	Enseignement secondaire	Enseignement supérieur et professionnel		
Etablissements	<u>Pour les domaines artistiques</u> Les Établissements d'enseignement publics de musique, danse, art dramatique. Niveau territorial. Cycle d'enseignement professionnel initial (CEPI).	<u>Pour les domaines artistiques</u> - Établissements publics d'enseignement supérieur (ex : Conservatoires nationaux supérieurs musiques, danse, art dramatique, Ecole de l'Opéra, CNAC, Ecole des arts de la marionnette...) Cycle d'enseignement professionnel supérieur. - Autres établissements (ex : FAI AR)	<u>Pour les domaines techniques :</u> - Établissements conventionnés (ex : CFPTS, ISTS, ITEM, Ecole nationale de la lutherie, Centre national des apprentis facteurs d'orgues...)	<u>Enseignement artistique</u> - Les CEFEDM, - Centre de formation de musiciens intervenants (CFMI) - Etablissements divers...
Diplômes	- Diplôme national d'orientation professionnel (DNOP), Options : musique, danse, art dramatique	<u>Actuellement :</u> - Diplômes d'établissements ou pas de diplômes. <u>En préparation :</u> Création de diplômes nationaux supérieurs professionnels (DNSP) de musicien, comédien, danseur... élaborés au sein de la Commission Professionnelle Consultative (CPC)	Diplômes d'établissements ou diplômes de l'éducation nationale <i>Pas de diplômes délivrés au nom du ministère de la culture</i>	- Diplôme d'Etat - Certificat d'aptitude (CA) - Diplôme universitaire de musicien intervenant (DUMI)

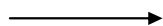


Enseignement secondaire : Pas de formations techniques au SV
Enseignement supérieur : Quelques rares formations techniques certifiantes dispensées par des établissements conventionnés.
 Pas de diplômes techniques délivrés au nom du ministère de la culture



3) Les établissements (organismes de formation)

	Formations professionnelles non certifiantes	Formations professionnelles certifiantes
Modes de validation	- Pas de validation - Certificats ou diplômes d'établissements non reconnus par les institutions	- Titres inscrits au RNCP



- La majorité des formations techniques du SV sont courtes, proposées en formation continue et non validées par une certification.
- Les formations longues font progressivement l'objet d'une demande d'inscription au RNCP.

4) La branche professionnelle du spectacle vivant

	La CPNEF-SV au nom des partenaires sociaux
Modes de validation	- Certificat de Qualifications Professionnelles (CQP). Les CQP ont pour objet d'attester les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi du spectacle vivant. Un accord entre les partenaires sociaux est en cours de négociation qui fixera les conditions générales de mise en œuvre des CQP. Il n'existe donc pas encore de CQP actuellement. Ils seront créés sur la base d'un rapport d'opportunité.

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007



Détail de l'offre de formation qualifiante et certifiante aux métiers techniques du spectacle vivant (formations longues)

*Données extraites du répertoire de l'Observatoire prospectif des métiers et
des qualifications du spectacle vivant
Au 31 septembre 2007*

Table ronde « Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant »
CNV, CPNEF-SV, Afdas – 22 novembre 2007

*Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant
> Compte-rendu de la table ronde du 22 novembre 2007*



	Total des formations existantes	Dont titres enregistrés au RNCP	Modalités d'accès			
			Formations initiales	Fonmation Continue	Formations en apprentissage	Formations en contrat de prof.
Tous domaines	110	48	58	89	28	50
<i>détail</i>						
régie, machinerie, plateau, accessoire	23	12	7	20	5	11
son	21	6	11	4	2	8
éclairage	12	6	6	9	3	7
décors	17	6	5	13	0	1
costume	25	19	20	24	18	22
coiffure maquillage	11	1	9	8	0	0
audiovisuel vidéo	1	0	0	1	0	0



Éléments pour une connaissance de l'emploi technique

1) Les entreprises

Données AFDAS 2006

12 055 entreprises avec un code NAF lié au spectacle vivant

923A (activités artistiques)	9 159
923B (services annexes du spectacle):	2 218
923D (gestion de salles de spectacle) :	474
923K (activités diverses du spectacle) :	204

2) Les actifs

Données INSEE 2005 – Enquête emploi

129 000 actifs exerçant une profession dans les spectacles vivant et audiovisuel

Actifs dans les domaines <u>techniques</u> des spectacles vivant et audiovisuel :	57 000	(44 %)
Actifs dans les domaines <u>artistiques</u> des spectacles vivant et audiovisuel :	56 000	(43 %)
Actifs dans les domaines <u>administratifs</u> des spectacles vivant et audiovisuel :	16 000	(13%)

Données UNEDIC 2006

Nombre d'allocataires : Total	96 038	
Annexes 8	49 148	(51 %)
Annexe 10	46 890	(49 %)
Caractéristiques des allocataires de l'annexe 8 :		
- une population très masculine :	71 %	(annexe 10 : 66%)
- une population âgée entre 25 et 39 ans :	58 %	(annexe 10 : 54 %)

*Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant
> Compte-rendu de la table ronde du 22 novembre 2007*



Les demandeurs d'emplois dans les domaines techniques du spectacle vivant

Données ANPE 2006

	Son	Eclairage	Plateau	Accessoires	Décors	Costume	Coiffure Perruque Maquillage
--	-----	-----------	---------	-------------	--------	---------	------------------------------------

Les effectifs :

<i>2006</i>	10 320	4 754	1 917	1 306	4 618	2 354	1 551
<i>1998</i>	3 138	1 700	623	763	1 674	800	428
<i>Evolution</i>	+ 229 %	+ 180 %	+ 208 %	+ 71 %	+ 176 %	+ 194 %	+ 262 %

Répartition par niveaux d'emploi :

<i>conception encadrement</i>	3 679 36 %	1 794 38 %	713 37 %	50 4 %	792 17 %	389 16 %	150 10 %
<i>travail technique</i>	6 641 64 %	2960 62 %	1 204 63 %	1256 96 %	3 826 83 %	1 965 84 %	1401 90 %

Emplois les plus demandés :

	- Technicien son - Ingénieur son	- Eclairagiste - Régisseur lumière	- Machiniste de plateau - Régisseur de plateau	- Accessoiriste - Artificier	- Décorateur - Assistant décorateur - Peintre décorateur	- Costumier - Costumier habilleur	- Maquilleur - Coiffeur maquilleur
--	-------------------------------------	---------------------------------------	---	---------------------------------	--	--------------------------------------	---------------------------------------

Les formations professionnelles aux métiers techniques du spectacle vivant
> Compte-rendu de la table ronde du 22 novembre 2007



Constats :

En 2006, un total de **26 820** professionnels dans les domaines techniques inscrits comme demandeurs d'emploi (contre 9 216 en 1998) soit une croissance globale des effectifs de + 194 %

- Le son

Premier domaine en termes d'effectifs (10 320), soit 38,5 %.
Les effectifs ont plus triplé en 8 ans.

- L'éclairage

Deuxième domaine en termes d'effectifs (4 754), soit 18 %.
Les effectifs ont presque doublé.

- Pour les autres domaines

Des effectifs important dans le décor (4 618 - 17 %), et le costume (2 354 - 9 %).

- Concernant les niveaux d'emploi

* pour le son, l'éclairage et le plateau, les effectifs se répartissent de la façon suivant :

37 % sur les fonctions liées à la conception/encadrement

63 % sur les fonctions liées à la fabrication/exécution

* pour les accessoires, le décor, le costume et la coiffure, les effectifs se répartissent de la façon suivant :

10 % sur les fonctions liées à la conception/encadrement

90 % sur les fonctions liées à la fabrication/exécution

Donc pour ces domaines :

soit les emplois d'encadrement sont rares

soit les appellations d'emploi ne reflètent pas l'organisation hiérarchique



AFDAS
3 rue au Maire 75156 Paris Cedex 03
Téléphone : 01 44 78 39 39
Télécopie : 01 44 78 39 40
afdas@afdas.com – www.afdas.com



**Commission Paritaire
Nationale Emploi-Formation
Spectacle Vivant**
48 rue Saint Honoré 75001 Paris
Téléphone : 01 40 26 12 58
Télécopie : 01 40 26 12 85
info@cpnefsv.org
www.cpnefsv.org



Centre National de la Chanson, des Variétés et du Jazz
9 boulevard des Batignolles 75008 Paris
Téléphone : 01 56 69 11 30 – Télécopie : 01 53 75 45 61
info@cnv.fr – www.cnv.fr