

## AVIGNON 2018 - ACTES D'ATELIER

Atelier de la CPNEF-SV et de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant, organisé dans le cadre de la Maison professionnelle du Festival d'Avignon ►

10 Juillet 2018



## Les besoins en formation des artistes interprètes du spectacle vivant

Les compétences clés du métier d'artiste interprète ont été récemment identifiées dans un référentiel établi par la profession. Ce document descriptif permet d'améliorer la reconnaissance de leurs savoirs et savoir-faire spécifiques, relatifs à leur cœur de métier (expression artistique, gestion de carrière, prévention des risques et santé au travail), et aux activités complémentaires (initiation d'un projet, interventions ou action culturelle).

Au regard des évolutions du métier et de la réforme de la formation professionnelle en cours, l'atelier portera sur l'identification des besoins en compétences.

L'offre de formation initiale et continue actuelle est-elle adaptée ? Quels sont les manques ? Faut-il renouveler les approches pédagogiques ? L'alternance serait-elle une voie à développer ? Les certifications sont-elles utiles (diplômes, certificats...) ? Comment conseiller et accompagner les carrières des artistes ?

*L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant est piloté par la CPNEF-SV et géré par l'Afdas*

## Les intervenants

- **Carole Zavadski**, déléguée générale de la CPNEF-SV,
- **Jack Aubert**, directeur des partenariats et des relations institutionnelles à l'Afdas,
- **Elsa Maupeu**, administratrice de compagnie et déléguée régionale du SYNAVI,
- **Marc Mauguin**, comédien, clown pour la Cie Le rire médecin
- **Claudine Hunaut**, actrice, metteur en scène, écrivaine, professeure de théâtre, psychanalyste
- **Alice Rodelet**, adjointe de la directrice des ressources professionnelles au CND



Avec nos remerciements aux nombreux participants qui ont alimenté les débats, ainsi qu'à l'ISTS qui a accueilli l'atelier.

## Les structures représentées

### CPNEF-SV

La Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV) regroupe les organisations d'employeurs et de salariés. Elle a pour missions de suivre la situation de l'emploi, d'améliorer la reconnaissance des métiers, de sécuriser les parcours et de repérer les besoins en formation.

La CPNEF-SV pilote l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en lien avec l'Afdas.

### Afdas

L'Afdas gère l'accès et le financement à la formation professionnelle des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs. Le Département des partenariats et des relations institutionnelles est notamment chargé du suivi des projets conduits dans le cadre d'accords et conventionnement avec l'Etat et les Régions, et de la gestion des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches qui sont pilotés par les CPNEF.

### SYNAVI

Syndicat national des arts vivants.

Le Synavi est membre de la CPNEF-SV.

### CND – Centre national de la danse

Établissement au service des professionnels et du public, le CND a pour missions : le soutien à la création et à la diffusion d'œuvres chorégraphiques, la conservation et la valorisation du patrimoine chorégraphique (médiathèque, expositions, éditions...), l'accompagnement et la formation des danseurs professionnels et enseignants en danse. Le département Ressources professionnelles informe et accompagne les acteurs chorégraphiques sur tous les enjeux liés à l'organisation et l'économie du secteur, l'emploi, les métiers et les carrières, le droit et la réglementation du spectacle et de l'enseignement.

### Compagnie Le rire médecin

Compagnie de clowns qui intervient dans les services pédiatriques en France.

Elle a créé la formation certifiante « comédien clown en établissement de soin », que ce soit en service pédiatrique ou les services d'aide aux handicapés ou gérontologiques.

## 1. Présentation du guide des métiers du spectacle vivant

### Carole Zavadski, CPNEF-SV

La CPNEF-SV et l'Observatoire prospectif des métiers qu'elle pilote en partenariat avec l'Afdas, ont souhaité profiter de la parution de leur guide des métiers du spectacle vivant, pour réfléchir aux besoins d'emplois et de formation des artistes.

**Ce guide a été établi par la profession pour la profession.** C'est un outil inédit.

Concernant les domaines administratifs et techniques, ce guide propose des descriptions des principaux métiers très détaillées. Concernant les artistes interprètes, la CPNEF-SV a procédé de façon différente en proposant un référentiel de compétences transversal à toutes les disciplines (art dramatique, danse, musique, chant, arts du cirque), et quelles que soient les esthétiques ou les modes d'exercices. Ce référentiel concerne donc aussi bien les comédiens, que les musiciens, les danseurs, les artistes de cirque, les marionnettistes, les mimes, les artistes de cabaret ou de music-hall...

Notre objectif était de montrer que **les artistes interprètes exercent « un vrai métier », qui requiert un professionnalisme important.** Ce métier peut donc être décrit de façon à faire apparaître les capacités des artistes, au-delà de l'émotion qu'ils suscitent quand ils jouent, ou de la notion de talent, qui renvoie à une appréciation plus subjective.

La CPNEF-SV a travaillé à l'écriture de ce référentiel de compétences de l'artiste interprète du spectacle vivant pendant presque un an, avec les partenaires sociaux, des artistes et des employeurs. Ces travaux d'analyse des professions sont assez complexes car il faut se mettre d'accord sur la définition du métier (la mission), la description des activités (ce que les gens font concrètement quand ils travaillent) et les compétences (les capacités qui s'appuient sur des savoirs et savoir-faire). Cela suppose de différencier ce qui relève du cœur du métier, c'est-à-dire des invariants quel que soit le contexte et la situation de travail, des particularismes liées aux personnes. Il s'agit aussi de distinguer les activités connexes ou complémentaires, qui sont liées au cœur de métier mais qui n'en relèvent pas.

Quant à la portée et l'usage de ce référentiel, il est important de comprendre qu'il s'agit **d'un outil pour penser le travail.** Il ne constitue pas une norme obligatoire. Au contraire, il propose des repères pour réfléchir aux pratiques, aux besoins, aux évolutions de carrières... Il peut aider les professionnels à « se situer » dans leur travail, en rendant plus lisibles leurs façons de faire et leurs connaissances, qu'elles

soient liées à leur art ou transversales. La CPNEF-SV invite donc le secteur et les professionnels à s'approprier ce document selon leurs besoins.

### *En quoi consiste ce guide des métiers ?*

#### **Objectif**

*Décrire les métiers pour s'entendre sur leur contenu*

#### **Enjeux**

*Reconnaître les métiers à leur juste valeur*

*Proposer une vision commune des professions*

*Organiser la coactivité*

*Anticiper l'avenir*

*Accompagner les mobilités professionnelles, dans le spectacle vivant et en dehors*

*Agir sur la mixité et l'égalité des genres par la déconstruction des stéréotypes*

#### **Contenu**

*Un recueil de référentiels métiers (fiches), qui en propose une description en indiquant : les missions, activités, compétences spécifiques et transversales, responsabilités, positionnement dans l'organisation, parcours de formation possibles, éléments de variabilité selon les contextes de travail, évolutions...*

#### **Composition**

*Trois parties : les artistes, les personnels techniques, les personnels administratifs*

#### **Méthode**

*Observation de professionnels, entretiens, analyse documentaire*

#### **Usages**

*Pour l'orientation, la professionnalisation et la formation, les RH et la prospective*

#### **Portée**

*Des outils souples et adaptables, nécessairement datés et imparfaits, qui imposent de les ajuster selon les contextes et usages*

*Le guide est proposé en version dématérialisée téléchargeable : [www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org)*

### Elsa Maupeu, SYNAVI

En tant que membre de la CPNEF-SV, j'ai participé à l'élaboration du référentiel de compétence de l'artiste interprète. La méthode de travail était intéressante car elle a permis de mobiliser des employeurs issus de secteurs et de structures différents, ce qui a apporté une grande richesse de points de vue, croisées avec celles des salariés. Progressivement, on s'est mis d'accord sur des terminologies, sur le contour et le contenu du métier d'artiste interprète. Volontairement, nous n'avons pas souhaité rentrer dans un niveau de détail trop spécifique, en différenciant chaque métier, car ce n'était finalement pas utile vu notre objectif qui était de repérer les besoins en formation continue non couverts. En effet, cela nous entraînait trop loin dans les descriptions des spécificités et dans les débats : les métiers artistiques sont nombreux, on ne pouvait donc pas se lancer dans la description de chacun un par un, sauf à ce que ce travail dure des années. Et puis, il y a déjà des descriptifs existants, notamment associés aux diplômes. Aussi pour avancer nous nous sommes rendu compte que nous pouvions nous focaliser sur les tronc communs, qui sont vite apparus. Pour nous **l'objectif était de se mettre d'accord sur des compétences partagées par tous les artistes interprètes**, une sorte de portrait professionnel transversal, dans lequel les artistes pourraient se reconnaître, et qui soit validé par toutes les organisations d'employeurs et de salariés. Ceci afin que ce référentiel puisse par exemple déboucher sur des déclinaisons opérationnelles en termes de développement de l'offre de formation continue, pour la création de stages courts ou master classe cohérents avec les besoins repérés, ou pour l'accompagnement de carrière. Les organismes pouvant par la suite proposer des adaptations aux disciplines.

### Marc Mauguin

Ce référentiel est précieux. Les compétences que vous avez listées sont précisément formulées, alors que l'exercice de repérage et d'écriture est difficile : ce n'est pas simple de poser les mots justes sur ces réalités.

Sur le plan pratique, **ce document sera particulièrement utile pour les actions de professionnalisation** : la VAE, l'écriture de CV, le passeport compétences, les contenus de formation...

Personnellement j'ai travaillé sur la VAE des comédiens qui ont une expérience de clown, ou qui veulent par exemple obtenir la certification « Clown en établissement de soins ». Dans cette démarche, c'est vraiment important de pouvoir proposer des guides à des personnes qui ont 20 ans de métiers mais à qui il manque les mots pour formuler sa pratique et son expérience. Cela peut l'aider

pour **faire un retour sur sa propre pratique, pouvoir analyser ce qu'il a fait, identifier les compétences qu'il a acquis par l'expérience**, au même titre que quelqu'un qui aurait passé un diplôme. C'est vraiment très utile comme réservoir de formulations des capacités, mais aussi un outil pour entrer dans un processus d'analyse.

### Claudine Hunault

Ce document est politique c'est-à-dire qu'il y a vraiment un fondement de posé en affirmant que **l'acte artistique peut se préciser, se définir, se décrire et faire sens dans la cité**. On est un certain nombre à avoir entendu « je fais du théâtre », mais qu'est-ce que cela veut dire ? Comment lier les citoyens aux pratiques théâtrales ? Il y a une question politique qui vaut toujours aujourd'hui, par rapport notamment aux collectivités territoriales, et ça a aussi une valeur politique y compris par rapport à la personne. La question la plus difficile finalement, c'est de savoir **quelle place on s'autorise à prendre en tant qu'artiste dans une société, et comment on va se sentir légitime à cette place ?**

Ce qui pose aussi la question de la reconversion. Par exemple, après avoir été danseur : comment je peux être légitime à occuper une autre place mais avec toute cette richesse qui s'est déposée en moi pendant ma pratique de danseur ? C'est dans ce sens-là que je trouve ce document très important. Après, je ne pense pas que ce soit à partir de ce type de document, qu'un artiste puisse se dire : est-ce que je me reconnais dans tout ça ?

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'il y a des lignes qui vont traverser tous ces items, qui vont les relier. Par exemple « se préparer à une audition » : ça va directement être en lien avec un travail corporel (le rapport à l'espace, etc.), mais aussi « comment je soutiens mon désir de faire ça » et « comment je soutien ce désir seul ». C'est un document très important, tout en sachant qu'il va falloir peut-être le présenter avec des ponts, des liens, des compléments.

### Carole Zavadski, CPNEF-SV

Chacun devra s'approprier ce référentiel de compétence en fonction de là où il est. Il s'agira de voir comment ça résonne en chacun car l'idée n'est pas de s'autoévaluer ou d'évaluer les autres de façon mécanique (cocher chaque compétence pour déterminer ce qu'on sait faire ou ne sait pas faire). Cela permet plutôt de **se poser des questions sur sa pratique, ses besoins, ses choix et envies, et sur le métier lui-même et ses évolutions, sur le collectif artistique...**

### Jack Aubert, Afdas

Ce référentiel de compétences peut effectivement être utilisé dans le cadre des parcours professionnels, qu'il s'agisse de temps de positionnement, de formation pour évoluer, de projet de reconversion, etc. Par exemple, vous savez que la formation professionnelle est encadrée par divers lois et règles, et notamment liées à la « certification » qui conditionnent l'accès à certains dispositifs de formation continue (notamment le CPF compte personnel de formation). Or les formations certifiantes sont construites à partir de référentiels d'activités et de compétences très précis. **Les organismes de formations pourront donc s'appuyer sur ce travail** de la branche dans la création ou l'ajustement de leurs diplômes, titres et certificats, en allant plus loin.

J'en profite pour indiquer que la Loi sur la formation en cours d'élaboration (Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) va transformer le *plan de formation* des entreprises en *plan de développement des compétences*. Ce référentiel s'inscrit donc bien dans les exigences politiques et administratives du gouvernement.

### Intervention salle

Est-ce que le fait de décliner en termes compétences ne focalisent pas les gens et la formation sur la réussite ? Or comment concilier *réussite* et *désir d'être artiste* ? Croire en soi, qu'est-ce que ça veut dire ? Quelle formation va permettre cela ? Comment amener au sein d'une formation les artistes à croire non pas en eux, mais à ce qu'ils font très concrètement ?

### Claudine Hunault

Le danger c'est celui des expertises techniques, qui est au cœur de notre société.

### Carole Zavadski, CPNEF-SV

D'une part, **la confiance en ses capacités, et donc en soi finalement, vient avec l'expérience** c'est-à-dire avec la pratique professionnelle. Reste qu'il faut pouvoir accéder à l'emploi. D'autre part, dans le cadre de la description des compétences, ce n'est pas en termes de réussite ou d'échec qu'il faut poser les choses. Rappelons que les artistes interprètes sont salariés, permanents ou intermittents. Or le professionnalisme dans le cadre du salariat c'est de *bien faire son travail* : un employeur confie un travail à un salarié, et donc des missions à réaliser, le mieux possible. Et pour bien réaliser le travail confié, les personnes doivent mobiliser les

connaissances et les savoir-faire adéquats. Qu'est-ce que cela signifie de bien faire son travail quand on est un artiste ? On doit y réfléchir collectivement.

### Suite de l'intervention

Qu'est-ce que cela veut dire *bien faire* ? Par exemple dans un métier théâtral, l'acteur est par essence quelqu'un qui va être complètement dans une subjectivité, et toutes les failles sont source d'accomplissement.

### Carole Zavadski, CPNEF-SV

Il ne faut pas opposer les apports individuels des personnes dans leur travail (c'est le cas dans absolument tous les métiers, car chacun travaille différemment de ses collègues, sauf pour les tâches mécaniques répétitives), et les attendus généraux liés à une profession, objectivables sous formes de compétences, qui répondent à des buts et des responsabilités. Même dans le cas des artistes interprètes, où l'emploi paraît moins cadré en termes d'attendus à réaliser, ils organisent leurs activités pour répondre à des buts, qui peuvent être fixés par d'autres (chorégraphe, metteur en scène, chef d'orchestre, par le collectif artistique, etc.) ou par eux-mêmes pour eux-mêmes. Sans cela, il n'y aurait pas de sens à leur travail, tout serait équivalent, et ils ne pourraient pas se réjouir : « j'ai bien joué ce soir » ou « j'ai été bon ».

### Intervention salle

« Être à l'écoute de ses partenaires et appuyer leur interprétation » : concrètement de quoi s'agit-il ?

### Elsa Maupeu

Cette compétence concerne par exemple les comédiens pour qui il ne s'agit pas d'arriver sur le plateau et de dire son texte, sans se préoccuper des autres artistes. Les compétences sont formulées de façon générales. Toutes celles listées ne concernent pas tout le monde. Vous pouvez vous retrouver dans certaines et pas dans d'autres. Voir dans aucune, si ces mots ne vous parlent pas du tout. Ce n'est pas un problème.

Certains artistes sortent de grandes écoles et d'autres sont autodidactes. Il est donc utile de proposer un socle commun en répertoriant toutes les capacités générales attendues noir sur blanc. Ce document contribue à éclairer et légitimer leur travail. Notre secteur a cette force : il y a des gens qui viennent dans le métier par envie, par désir, et qui n'ont pas un parcours académique. Ils sont formés sur

le terrain. Ces personnes n'ont pas nécessairement pris le recul nécessaire pour objectiver leurs manières de faire. C'est en cela que ce document peut les aider ainsi que tout l'environnement social. Ce travail contribue à la défense de nos métiers, car c'est toujours très fragile.

#### Patrick Harivel, SFA-CGT

Si on met en avant les compétences c'est qu'on reconnaît que dans les domaines artistiques, nous exerçons des métiers. Aussi ce référentiel contribue à la reconnaissance des professions artistiques, à valoriser les formations initiales et les stages car on comprend mieux ce qu'on y apprend. C'est vrai que cela suscite beaucoup de questions, mais il faut bien mettre des mots sur des émotions suscitées par l'artiste, qui va raisonner différemment dans le public. Les savoir-faire professionnels sont difficiles à cerner chez les artistes. D'autant qu'ils ne sont pas nécessairement demandeurs de leurs identifications, par crainte de formatage ou de régulation institutionnelle imposée, ou juste par désintérêt. Ils y voient souvent plus de risque que d'usage positif. Nous au syndicat SFA-CGT, on est unanimes et on pense qu'il y a un super boulot qui a été fait là, très utile à la défense de nos professions.

J'y vois aussi des problèmes que cela soulève en creux, liées par exemple aux carrières à maintenir dans la durée, telles que pour les artistes les plus âgés, car on les oublie dans les distributions, et il n'y a plus de formation à leur proposer ou qui les intéressent.

#### Jack Aubert, Afdas,

En 2017, le doyen des personnes formées l'année dernière avait 92 ans. Mais en effet, si volume d'emploi baisse cela crée un problème d'accès aux droits gérés par l'Afdas.

Le contexte évolue effectivement en permanence, mais on ne peut malheureusement pas mettre à jour un référentiel de compétence tous les ans. Il faut donc trouver une rédaction qui permette une certaine souplesse, qui permette au contenu de formation de s'ajuster.

#### Claudine Hunault

Il ne faut pas perdre de vue que dans un métier comme celui-là, il y a là un document qui a une fonction politique au sein de la cité. Après il y a une vigilance extrêmement grande à garder sur son utilisation, puisque nous sommes dans une société très angoissée et qui se rassure en permanence par la validation et

l'évaluation. Le pire qui nous arriverait, serait qu'il y ait un diplôme général d'acteur, une sorte de généralisation de la chose. Contrairement à ce qui a été dit tout à l'heure, non on ne sort pas de la singularité. Prenons des chanteurs lyriques, deux sopranes qui vont chanter le même air, il va y avoir la même virtuosité technique mais il y a aussi cette chose absolument immatérielle et non évaluable, qui va faire que là il se passe quelque chose et pas là.

#### Daphne Tepper, Project director, Creative skills Europe

Des référentiels métiers sont développés par la Commission européenne depuis quelques années déjà. Celle-ci voudrait aboutir à une meilleure visibilité des compétences et une meilleure transparence des qualifications d'un pays à l'autre. C'est un chantier très compliqué et très lourd. A ce jour, il y a un système de plateforme en ligne déjà accessible, qui a publié une première version qui présente des référentiels métiers : **ESCO**.

Pour le spectacle, ces référentiels ont été développés avec des experts de nos secteurs. Pour l'instant, il y a un pilotage pour la mise en relation des référentiels nationaux avec ces référentiels européens.

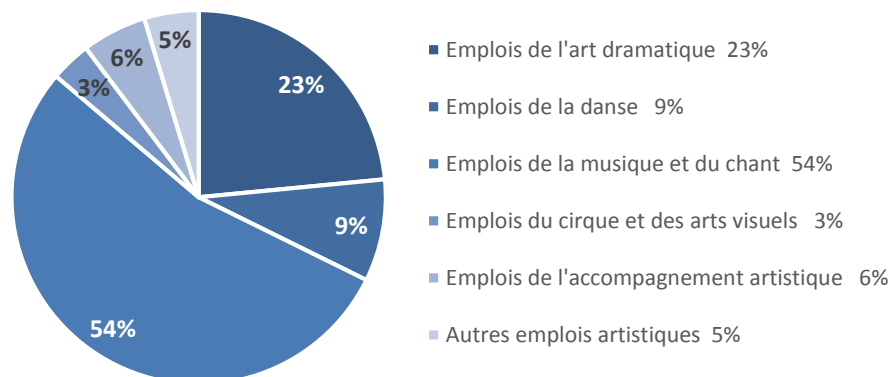
Ce qui est intéressant pour nous, c'est que ce soit un outil que nos secteurs puissent utiliser pour avoir des discussions concrètes sur les besoins, sur des possibles solutions, sur la question de la mobilité tout au long de la carrière, de la formation dans un pays et de travail dans un autre, de la reconversion... Toutes ces questions sont essentielles. **La mobilité est très forte pour les artistes interprètes et on s'est rendu compte que nos secteurs pouvaient mobiliser beaucoup d'acquis.**

## Chiffrés clés : l'emploi des artistes interprètes

Source : étude « Métiers et parcours d'emploi dans le spectacle vivant », OPMQC-SV / Audiens 2015  
Etude téléchargeable en ligne<sup>1</sup>

- 115 423 personnes ont exercé au moins une fois dans des emplois artistiques
- 89 % salariés intermittents en CDDU,
- 36 % de femmes et 64 % d'hommes, mais on observe une tendance vers un meilleur équilibre

Répartition des artistes interprètes selon le type d'emplois en 2015 (en %)



Source : Audiens / OPMQC-SV

<sup>1</sup> Les données exploitées sont issues des fichiers d'Audiens, via la remontée des déclarations sociales des employeurs. Le champ inclut les structures qui ont pour activité principale le spectacle

## 2. Les besoins en formation des artistes du spectacle vivant

### Alice Rodelet, CND

Concernant la danse, je constate plusieurs lignes de segmentation dans le champ de la formation :

- **Une segmentation entre les formations d'interprète et les formations de pédagogue** : en danse, contrairement à ce qui se passe pour la musique, les formations au DE (Diplôme d'Etat) de professeur de danse et celles qui conduisent au DNSPD (Diplôme national supérieur professionnel de danseur) ne sont pas proposées au sein des mêmes établissements (sauf exception). Or les parcours des professionnels allient souvent des engagements en tant qu'interprète et en tant que pédagogue (et ce pas seulement dans une logique de reconversion).

- **Une segmentation entre les structures de formation relevant du ministère de la Culture et les Universités** : des passerelles existent entre les formations au DNSPD ou au DE et les universités, mais l'université n'est pas porteuse de cursus globaux permettant de développer une carrière d'interprète, de chorégraphe ou de pédagogue (pas d'équivalents aux Bachelor et Master of Arts).

- **Une segmentation entre formations certifiantes/diplômantes (minoritaires) et non certifiantes (majoritaires).**

- **Assez peu de croisements avec les autres disciplines artistiques et de transdisciplinarité.**

Suite à ces constats, je vous propose quelques pistes de réflexions.

Tout d'abord, il serait intéressant de **développer les formations certifiantes** pour les danseurs, pour permettre une meilleure lisibilité des objectifs, de la qualité et du niveau des formations, mais aussi pour faciliter la reconnaissance des formations à l'étranger et donc la mobilité internationale des danseurs.

Attention cependant à ne pas créer ces diplômes selon des logiques de métier figées, parce que la pluriactivité est une réalité et que le marché du travail évolue énormément et extrêmement rapidement. Ces formations pourraient être bâties sur des logiques de tronc commun, de socle de compétences, complétées par différents modules. L'objectif serait d'apporter des bases solides aux artistes, leur permettant ensuite d'être mobiles, de construire leur parcours singulier et de réagir aux évolutions du marché du travail.

vivant ainsi que les employeurs relevant du champ du Guso. Par contre, il n'inclut pas dans son périmètre les établissements relevant de la fonction publique territoriale.

Les formations doivent également doter les danseurs d'**outils et repères leur permettant de passer d'un style à un autre**. Dans leur parcours, les danseurs traversent en effet différentes esthétiques. Cet aspect des carrières a notamment des répercussions en termes de prévention des risques de blessures : ces risques sont accrus lorsqu'il y a des changements rapides et non préparés de styles de danse pratiqués.

Ce **besoin en prévention des risques** est global dans la danse, car une pression très forte est exercée sur le corps, ainsi qu'une pression psychologique d'ailleurs, qui doivent être mieux prises en compte.

Sur un autre registre, on constate aussi un **besoin de temps d'expérimentation, de réflexion et de recherche** entre interprètes, qui soit déconnecté des enjeux de création et des impératifs financiers. Ces espaces manquent et seraient peut-être à inventer dans le cadre de la formation professionnelle, via par exemple la formation en situation de travail, le tutorat, l'intervention de formateur au sein de compagnies, les stages modulaires...

Concernant **les chorégraphes** enfin, **il n'existe que peu de formations initiales ou continues**. Or les artistes pointent ce besoin d'avoir des espaces de formation pour travailler l'acte de création, à la fois dans la pratique, mais aussi en termes de savoirs théoriques (questionner les enjeux de son projet) ou dans la relation aux interprètes (transmettre et recevoir des propositions, diriger un travail de groupe, savoir expliquer, savoir nommer les attendus, savoir formuler un avis...). C'est une des dimensions qui fait souvent défaut. Les relations sociales dans les équipes artistiques auraient tout à gagner à ce que les chefs d'équipes (chorégraphes, metteurs en scène...) soient mieux formés à ces questions-là.

### Claudine Hunault

Je partage la demande de **formations modulaires**, qui tiennent compte des spécificités et de l'évolution (qui va de plus en plus vite actuellement). Beaucoup de choses ont changé dans les cinq dernières années.

Côté théâtre, ce que je constate, c'est qu'il y a **une carence énorme de formations à la mise en scène**, bien qu'il existe une offre (ex. : ENSATT, CNSM ou grandes écoles de théâtre qui vont avoir une section). Cependant, comme pour la danse, ça ne répond pas aux besoins car cette offre limitée ne va concerner que quelques personnes. Donc je constate vraiment un problème de formation à la mise en scène et qui se pose non seulement en formation initiale, mais aussi en formation continue. Je crois qu'on manque de propositions solides. En effet, par rapport au marché de l'emploi et à l'évolution de nos métiers, notamment avec les nouvelles

technologies, je rencontre des metteurs en scène qui vont se retrouver un peu perdus après 15 ou 20 ans de carrière. Le problème est que certains vont vouloir se réorienter en tant que formateur ou vouloir accompagner des artistes. Et si on creuse, ce n'est pas tant un vrai désir qu'un choix par défaut : « je ne mets plus assez en scène, donc je vais coacher des gens ». Ce n'est pas un constat généralisé, mais je vois quand même un certain nombre de professionnels dans cette situation-là. Ça veut dire que ce serait utile qu'ils aient un cadre où ils puissent se questionner par rapport à là où ils en sont de leur pratique artistique et de création, à leur technique, aux équipes avec lesquelles ils travaillent, à leurs rapports aux institutions, à leurs rapports aux financeurs... je pense que ce besoin concernerait énormément de gens, aussi bien du côté des chanteurs que des acteurs.

**Côté chanteurs lyriques maintenant, je constate par exemple un besoin de formation théâtrale**, ce qui n'était pas vrai il y a 10 ou 15 ans. Et cette formation théâtrale n'est pas stricto sensu une formation d'acteur : il a besoin d'une formation spécifique qui tienne compte de cette tension musique et l'art dramatique (parler dans le chant qu'est-ce que c'est ? qu'est-ce que c'est qu'habiter l'espace quand on passe une audition de chant lyrique ? etc).

Je crois qu'aujourd'hui il ne s'agit pas de créer des blocs lourds de formation, que des gens ne vont pas pouvoir faire parce qu'ils sont obligés de travailler : il y a un besoin de propositions sur des modules souples et courts, qui se répètent, et dans lesquels il y a vraiment possibilité d'accompagner des artistes sur une période.

Dans les formations initiales diplômantes, on ne traite pas suffisamment **la question de la difficulté de soutenir seul son désir d'être artiste**. Par exemple pour les chanteurs lyriques, très souvent il y a cette interrogation : « est-ce que je suis dans une imposture ? de quel droit je monte sur un plateau et je me mets à chanter ? ». Certains artistes, parfois en carrière depuis 15 ans, me disent : « il suffit que je rate une note, une nuance, pour me dire qu'est-ce que je fais là ? ». Autre exemple, ils passent une audition pour un agent très connu, ils sont choisis, et là tout à coup la voix est somptueuse : « vous êtes fait pour le chant, il n'y a plus de doutes ». Ça dure trois semaines, puis le doute repart. Dès qu'il y a quelqu'un pour soutenir les artistes et leur désir de faire quelque chose, il n'y a pas de problème. C'est un sentiment de remise en cause connu de tous, mais c'est quand on est seul que la question se pose, et on est beaucoup plus souvent seul pour le soutenir.



### Marc Mauguin

En t'écoutant, je trouve que le constat est posé par la négative : est-ce que la question qui se pose ne serait pas celle de la nécessité de la transmission ? De la véritable dimension de transmission d'un certain nombre de compétences, et de revendiquer cette transmission ? Est-ce qu'en France on n'a pas un problème avec cette idée de transmission dans un certain nombre de disciplines artistiques ? Pour ma part, dire que la question de la transmission ne se poserait que quand les artistes sont dans un creux ou dans une période où ils ne jouent pas suffisamment, moi cela ne me satisfait pas. **La question de la transmission est présente chez les artistes dès le départ, elle est au cœur des choses.** Il faut qu'elle le soit en tout cas, puisqu'on parle de formation.

### Claudine Hunault

Sur ce point, il faut différencier enseignement/formation et transmission. De plus, concernant la formation, et particulièrement la formation continue, c'est-à-dire des gens qui sont déjà dans la profession, les formateurs peuvent être des jeunes artistes, et ils vont être confrontés tout de suite à ces questions-là.

### Autre intervention de la salle

La question est posée est celle de l'évaluation et de qui est légitime pour apprécier une expression artistique. Dans la formation, il y a la transmission mais aussi l'évaluation des acquis.

### Marc Mauguin

Ce qu'il faut peut-être préciser c'est que, d'un point de vue purement technique, l'établissement de référentiels métiers ou de référentiels de compétences, comme celui-ci, sont créés à partir de pratiques existantes, sur lesquelles on s'entend. En effet, ce ne sont pas des compétences qui sont choisies ex nihilo sans fondement ou par une opération intellectuelle. Le référentiel reprend ce qui a été observé chez des artistes, sur le plateau, en répétition, etc. Suite à quoi, la profession peut se mettre d'accord sur les compétences du métier. C'est donc différent des notions « de bien réussir ou de ne pas réussir ».

Et deuxième chose, concernant la question de la légitimité, c'est-à-dire l'idée d'une subjectivité de l'artiste : on sait à quel point cette notion de subjectivité ou d'inspiration peut être aussi extrêmement dangereuse. Si la notion de subjectivité chez un artiste se pose comme préalable, c'est l'exposer à faire qu'il ne soit jamais reconnu. Alors que **la reconnaissance des compétences liées à ce que font des**

**artistes au quotidien, à leur profession, donne un meilleur gage de reconnaissance et de légitimité.**

### Daphne Tepper, Project director,

Creative skills Europe est un projet européen porté par les partenaires sociaux du spectacle (des fédérations européennes, employeurs –PEARLE...- et salariés - EUROMEI, FIA, FIM) -. Il est financé par l'UE. L'objectif est de proposer un cadre de dialogue sur les questions d'emploi et de formation, de l'analyse du marché du travail, et de besoins de compétences.

Les pays échangent, présentent leurs diagnostics. Mais on s'aperçoit qu'au-delà des contextes différents, les besoins sont souvent les mêmes. Les problématiques sont très voisines. Les différences sont liées au fait que dans les pays, le spectacle vivant et l'audiovisuel sont plus ou moins reconnus ou importants, ont plus ou moins de budgets, bénéficient de dispositifs qui leur permettent de proposer des solutions ou pas. De ce fait, leur part varie, ils sont plus ou moins fragiles, plus ou moins structurés. Il est donc important de développer des espaces de discussion et d'échanges, dans l'objectif d'accroître la mutualisation et la solidarité, et aussi pour favoriser la mobilité professionnelle. Les résultats sont disponibles sur le site [www.creativeskillseurope.eu](http://www.creativeskillseurope.eu)

### 3. Accès à la formation professionnelle continue et évolution des dispositifs

#### Chiffrés clés : la formation professionnelle continue / Champ de l'Afdas

Source : tableau de bord statistique OPMQC-SV / Afdas 2016  
(En cours, prochainement téléchargeable en ligne)

- Population ayant-droits Afdas : 63 000 artistes  
42 000 artistes interprètes et chanteurs et 21 000 artistes musiciens
- Nombre de formés sur cette population : 6 472 personnes, soit un taux d'accès à la formation d'environ 10%
- *Profil des formés*  
Les ¾ ont entre 26 et 45 ans, donc une population assez jeune.
- *Dispositifs*  
4 800 artistes ont mobilisé le plan de formation, qui est donc le dispositif le plus utilisé.  
627 artistes ont mobilisé leur CPF  
189 artistes ont obtenu un CIF, ce dispositif est très utilisé par les artistes (600 CIF au total tous métiers et branches par an),  
4 Préparation opérationnelle à l'emploi
- *Demande en formation*  
5 073 actions de formation « cœur de métier artistique », dont :
  - \* 2 500 formations sur les thématiques art dramatique, danse, spectacle.
  - \* 1 400 sur musique/chant.736 formations transverses, dont orientation, insertion professionnelle, paramédical, action sociale et animation culturelle.  
190 bilans de compétences  
3 VAE (concernent des artistes interprètes)

#### Jack Aubert, Afdas

Il y a environ 110 000 ayant-droits intermittents du spectacle au niveau de l'Afdas. On a fait une étude sur 6 ans, qui montre qu'on arrive à former près de 60 000 personnes. 1 fois tous les 6 ans, il y a à peu près la moitié de l'effectif qui se forme, ce qui est positif quand on connaît les problématiques d'accès à la formation ou les ruptures de droits que peuvent avoir certains publics, et du relatif turn-over qu'il peut y avoir dans la population. Il y a aussi malheureusement une réalité de budget.

Il faut aussi prendre en compte l'évolution réglementaire depuis 2014 et notamment tout ce qui se passe autour de l'acquisition des droits liées au CPF (compte personnel de formation), où on sera sur une monétisation et qui est fléchi principalement sur le suivi de formation certifiantes, avec une acquisition de modules dans le temps. Jusqu'ici le parcours pédagogique proposé était de suivre une formation certifiante (diplôme ou titre) en totalité. Désormais il y a la possibilité de **mettre en place un parcours modulaires certifiants**, à condition que les formations soient découpées en blocs, ou de valider partiellement dans une logique plus individualisée. Tout en sachant que de nouvelles modalités pédagogiques sont permises, qui peuvent être liées à l'arrivée du digital (formation à distance, tels que les MOOC (massive open online course), plus souples à suivre (hors temps de travail) et moins chères.

Ainsi, certains pays, notamment les anglo-saxons ont beaucoup dématérialisé la formation avec des contenus pédagogiques entiers (dont des universités prestigieuses), proposés en ligne à disposition des personnes gratuitement. Mais cela pose la question de l'efficacité. Est-ce qu'apprendre seul devant un ordinateur c'est aussi pertinent qu'avec un intermédiaire ? En Californie par exemple, dans le film d'animation, il y a une école 100% en ligne, qui est gratuite car elle s'auto-crée avec des contributions de personnes et ça marche.

#### Claudine Hunault

Qu'en est-il des jeunes artistes qui ont besoin de formation et qui ne sont pas encore salariés intermittents, qui n'ont pas encore d'ouverture de droits ? On a un besoin énorme en formation initiale pour des personnes qui ne sont pas ayant droit Afdas. Quelles sont les possibilités ?

## 4. Développement de l'offre de formations certifiantes

### Carole Zavadski, CPNEF-SV

Concernant la formation initiale des artistes, hormis quelques rares bourses, les cursus sont financés directement par les personnes, alors que certains peuvent être très élevés. L'un des problèmes du spectacle vivant est qu'**il n'y a quasiment pas de formation proposée en apprentissage**, hormis quelques exceptions telles que pour le cirque avec l'Académie Fratellini, les comédiens avec le Studio d'Asnières ou les artistes de cabaret à l'INM du Mans. Les freins sont nombreux mais il va falloir y réfléchir de nouveau pour trouver des solutions de développement.

### Jack Aubert et Monica Susini, Afdas

Les droits à formation continue sont liés à l'activité professionnelle. Donc s'il n'y a pas eu d'activité, il n'y a pas de droit correspondant. Cependant, contrairement à d'autres secteurs, la branche du spectacle vivant a décidé de conditions très favorables pour tenir compte des particularismes des artistes. La difficulté est de trouver la césure entre la sortie de formation initiale et l'accès à la formation continue.

On constate aussi que **les jeunes artistes qui sortent de l'école ne connaissent pas leurs droits à la formation continue** parce qu'on ne leur en parle pas. C'est un vrai problème. Citons l'initiative développée en PACA par l'Ecole régionale des artistes de Cannes : à chaque fin de parcours de promotion, l'Afdas intervient sous forme d'un atelier auprès des jeunes étudiants qui sortent dans la vie professionnelle. On leur explique que l'école s'arrête mais que la formation continue : « n'oubliez pas vos droits à la formation et n'oubliez pas de faire appel à l'Afdas lorsque vous en aurez besoin, notamment sur des formations transversales ».

Concernant les jeunes qui sortent de l'école et qui ont le statut de demandeur d'emploi, il y a en un dispositif développé par le Pôle emploi et co-financé par l'Afdas dans le cadre des subventions, qui est **la POE (préparation opérationnelle à l'emploi)**. Certains projets de formation peuvent être financés dans ce cadre.

### Carole Zavadski, CPNEF-SV

Les Loi de mars 2014 et septembre 2018 qui réforment la formation professionnelle, adossent pour partie l'accès aux financements aux certifications (diplômes, titres, CQP et certificats). L'évaluation est devenue une condition d'accès, notamment pour les stages qui sont choisis par les personnes elles-mêmes. Ces certifications sont censées apporter une contrepartie à leur engagement en traçant officiellement les acquis obtenus. Aussi, progressivement « les stages traditionnels » se transforment en stages certifiants : une évaluation est réalisée à la fin du cursus. **Aujourd'hui, il faut que les organismes de formation dans le domaine culturel, et en particulier artistiques, se lancent pour transformer leur offre selon les attendus légaux : il s'agit désormais de former mais aussi de certifier les compétences acquises.**

La magie est un exemple réussi intéressant : le Double fond, cabaret parisien, proposait une formation d'interprète. Ils souhaitaient structurer cette offre tout en valorisant le métier. Ils se sont d'abord tournés vers le MCC pour proposer la création d'un diplôme, mais il n'a pas donné suite. Le cabaret a donc décidé de devenir le certificateur en créant lui-même **un titre professionnel « artiste magicien »**, composé de blocs qui s'additionnent (culture à l'exercice de la magie, préparation d'un numéro, interprétation d'un numéro, développement et gestion d'activité d'artiste). Le cabaret s'est donné les moyens pour mener seul l'ingénierie, jusqu'à l'inscription au RNCP. Son offre sera donc accessible par le CPF (compte personnel de formation). Cette démarche montre que c'est possible d'aboutir pour un organisme de formation privé dans le domaine artistique. Quelques autres exemples de certifications de plus courte durée visant des compétences :

- « Développer un projet artistique dans le spectacle vivant »
- « Encadrer un groupe de pratique vocale collective en musiques actuelles »
- « La musique et l'enfant en situation de handicap »
- « Développement culturel des territoires »

Dans le processus, la CPNEF-SV joue un rôle clés en tant qu'autorité légitime chargée de parrainer les formations certifiantes du spectacle vivant souhaitant être enregistrées à l'Inventaire (renommé Répertoire spécifique). Il ne s'agit pas d'un accompagnement au sens où la CPNEF-SV aide à créer et constituer le dossier, mais elle évalue le dossier avant le dépôt en étant chargée de vérifier que les

compétences visées sont bien identifiées et cohérentes avec le marché du travail. Les demandes augmentent, ce qui est très positif.

Le référentiel de compétences que nous avons élaboré nous aide donc à dialoguer avec les écoles sur les aspects rédactionnels et les besoins du secteur. Par ailleurs, encore un autre usage de ce document. Nous lançons à la rentrée avec l'Afdas une démarche assez expérimentale concernant **le domaine de compétences « interventions artistiques, action culturelle »**. Les partenaires sociaux ont en effet constaté qu'il y a de l'emploi offert (en marge de leur travail artistiques, beaucoup d'interprètes font ce type d'actions dans différents contextes -écoles, hôpitaux, maisons des jeunes, prisons... ) et pour tous publics. Or les formations préparant à ces compétences n'existent quasiment pas. Ainsi, dans la majorité des cas les artistes ne sont pas préparés. La CPNEF-SV souhaite donc que ces activités liées aux interventions artistiques et à l'action culturelle soient mieux identifiées et valorisées, et que l'offre de formation correspondante se développe. Nous allons donc piloter des travaux pour creuser les compétences et tenter de proposer un programme de formation socle, déclinable par disciplines, qui puisse être appropriable par les organismes de formation intéressés. Le but n'est pas que la CPNEF-SV devienne le certificateur mais d'inciter les écoles/organismes, publics ou privés, à le mettre en œuvre à partir d'une base de travail qu'ils pourront adapter. Il ne s'agit d'aboutir à une offre unique, mais de construire une trame collectivement qui soit ajustable à des méthodes pédagogiques diversifiées.

#### Jack Aubert, Afdas

Le projet de loi 2018, prévoit de faciliter l'enregistrement des certifications au RNCP et à l'Inventaire (répertoire spécifique) tant pour les branches professionnelles que pour les organismes de formation. Afin de répondre aux besoins, c'est important que les partenaires sociaux puissent être co-constructeurs des certificats.

#### Denis Thévenin, AGEFIF

J'observe qu'il y a un marché incroyable de la certification. Cela permet à des organismes de formation de gagner beaucoup d'argent, des américains notamment (avec pour les langues et la bureautique : le BULATS, le TOEIC, le TOEFL...). Ces organismes vendent leurs certificats. Moi-même je suis sollicité par des organismes qui ne sont pas du tout dans le secteur culturel : il y a tout un second marché qui est assez impressionnant. Or ce n'est pas nécessairement

positif d'autant qu'il n'y a pas toujours de besoins exprimés par les employeurs et les salariés, non demandeurs.

#### ➤ Suites

Organismes de formation : l'Afdas vous informe sur la mise en œuvre de la réforme de la formation après la publication de la Loi (site, newsletter, conférence vidéo...)