

Le guide des métiers du spectacle vivant

• Enjeux et usages

Un atelier
animé par :

la CPNEF-SV

- Angeline Barth
- Rémi Vander Heym
- Carole Zavadski

l'Afdas

- Tatiana Maksimovic

Qui sommes nous ?

Présentation de
l'Observatoire prospectif
des métiers,
des qualifications
et des compétences
du spectacle vivant

OPMQC-SV

Fonctionnement

- Créé en 2005
- Dirigé par la CPNEF-SV
- Géré et financé par l'Afdas, sur les fonds de la formation professionnelle
- Les travaux sont réalisés selon les cas par la CPNEF-SV, l'Afdas, des partenaires ou des prestataires

Missions et actions

- Etudier la situation de l'emploi et anticiper l'évolution des métiers
 - = statistiques et études sur le marché du travail et les besoins en compétences
- Contribuer à l'orientation
 - = répertoire des formations, guide des métiers, informations...
- Ingénierie de formation
 - = création de formations certifiantes (CQP, CCP)

Retrouver tous les travaux : www.cpnefsv.org

Le spectacle vivant

Quelques repères chiffrés

Source :

Tableau de bord statistique national
Première partie : les employeurs et l'emploi
Données OPMQC-SV - Audiens 2016

www.cpnefsv.org

20 900 entreprises

42 % d'employeurs du SV public

53 % d'employeurs du SV privé

4 % d'employeurs de la prestation de services techniques du SV

200 250 salariés

67 % d'intermittents en CDDU

33 % de permanents (16 % en CDI et 17 % en CDD)

45 % d'artistes interprètes

44 % de personnels non cadres

11 % de personnels cadre

Environ 200 métiers qui coopèrent :

artistiques - techniques - administratifs

Le guide des métiers du spectacle vivant

Une boîte à outil inédite
au service de la qualité
de vie au travail

- 1 / Quels buts ?
- 2 / Quelle portée ?
- 3 / Quels enjeux ?
- 4 / Quelles méthodes ?
- 5 / Quels contenus ?

1 /

Quels buts ?

Décrire les métiers pour s'entendre sur leur contenu

Le guide des métiers du spectacle vivant est une compilation de référentiels (ou fiches).

Ces référentiels décrivent le contenu des métiers.

Objectifs : reconnaître les métiers à leur juste valeur, organiser la coactivité et anticiper l'avenir

Chaque référentiel métier indique notamment :

- > les missions = définition synthétique du métier
- > les activités = ce qui est fait au travail
- > les compétences = les capacités attendues
- > les responsabilités = les buts à atteindre
- > la place dans l'organigramme et la catégorie d'emploi = l'organisation du travail
- > les parcours possibles pour exercer = la formation et/ou l'expérience requise
- > les éléments de variabilité = la diversité du contexte de travail
- > les évolutions = le métier demain

2 / Quelle portée ?

Des supports
proposés
à l'appropriation
du secteur

Les référentiels métiers sont :

1 / Des standards pour créer une vision partagée

Ils permettent de se mettre d'accord
collectivement au niveau sectoriel sur :

- les invariants du métier, qui demeurent quel que soit le contexte d'exercice,
- la différenciation des métiers les uns par rapport aux autres.

2 / Des photographies datées et nécessairement imparfaites

Du fait de la diversité des contextes
et des pratiques, ils doivent être
ajustés et actualisés régulièrement
afin de suivre les évolutions de
l'environnement de travail.

3 / Des outils souples et adaptables pour penser les identités professionnelles

Ils servent à décrire le travail et son
organisation en proposant une base
générale, modifiable en fonction des
réalités de terrain et des besoins de leurs
utilisateurs : employeurs, professionnels,
jeunes, organisations syndicales, pouvoirs
publics, institutions, centres de ressources,
organismes de formation ou de conseils,
acteurs de l'orientation...

Adaptables jusqu'à un certain point !

Attention de veiller à :

- respecter leur articulation avec les classifications d'emplois des conventions collectives et les fiches de postes des employeurs,
- ne pas inventer des métiers "fourre-tout" où les qualifications seraient illisibles et insoutenables pour les professionnels qui les exercent.

3 / Quels enjeux ?

Des utilisations multiples qui dépendent des objectifs recherchés et des utilisateurs

- 1 / Pour l'orientation,**
avant ou pendant la vie active,
il aide les jeunes
et les professionnels à :
- Repérer les métiers existants et les modes d'accès
 - Clarifier les capacités et les niveaux de maîtrise attendus
 - Définir un projet professionnel
 - Identifier les possibilités d'emploi
 - Choisir une formation professionnelle adaptée
 - Changer les représentations pour favoriser l'accès aux métiers et l'égalité des chances
- Déclinaisons pratiques :**
catalogues des métiers, fiches parcours, répertoires des formations, conseil en évolution professionnelle (CEP)...

- 2 / Pour la professionnalisation,**
il aide les professionnels à :
- Faire le point sur leurs capacités
 - Repérer les compétences à actualiser, développer ou acquérir
 - Préparer une évolution professionnelle ou se reconvertir
 - Préparer un recrutement

Déclinaisons pratiques :
actions de formations, VAE
écriture de CV, passeport compétences,
bilan de compétences,
test de positionnement...

3 / Quels enjeux ?

... suite

3 / Pour les ressources humaines, il aide les employeurs à :

- Identifier les besoins en ressources humaines
- Recruter
- Organiser le travail
- Valoriser les qualifications
- Evaluer les compétences
- Identifier les besoins en formation continue

Déclinaisons pratiques : fiches de poste, organigrammes, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), entretiens professionnels, plan de formation de l'entreprise...

4 / Pour la prospective sectorielle, il aide les partenaires sociaux, pouvoirs publics, institutions, organismes de formation... à :

- Anticiper l'évolution des activités et repérer les facteurs de changement
- Identifier les nouvelles compétences ainsi que les métiers émergents, en tension ou en déclin
- En déduire des priorités de formation
Adapter l'offre de formation aux besoins
- Favoriser l'égalité des chances dans l'accès et l'exercice des métiers
- Proposer des actions ou dispositifs pour sécuriser les parcours
- Préparer un recrutement

En pratiques : études du marché du travail, classifications d'emplois des conventions collectives, plan de formation de branche, création de nouvelles formations initiales ou continues / qualifiantes ou certifiantes...

Les phases d'élaboration d'un référentiel métier :

4 / Quelles méthodes ?

Articuler
“travail réel” et
“travail prescrit”

1 / Enquête de terrain :

Observation des professionnels
en situation de travail et entretiens.

2 / Recherches documentaires :

Exploitation des classifications
des conventions collectives,
fiches de postes, organigrammes,
études et rapports, auditions...

3 / Formalisation :

Ecriture d'une première version
des référentiels.

4 / Validation :

Finalisation des référentiels par le
comité de pilotage composé de
représentants des organisations
professionnelles d'employeurs
et de salariés, de professionnels
en exercice, de personnalités qualifiées.

5 / Quels contenus ?

Le guide des
métiers est
composé de
trois parties

1 / Les métiers administratifs :
22 référentiels

2 / Les métiers techniques :
10 référentiels

3 / Les artistes interprètes :
1 référentiel de compétences
transversal

Structures mobilisés :

- ADAM concerts
- L'apostrophe scène nationale de Cergy-Pontoise
- Caramba spectacles
- Le Colisée Théâtre
- Compagnie Hors commerce
- Compagnie HVDZ
- Compagnie Vilcanota
- La Comédie française
- La Comédie de Paris
- La Commune CDN d'Aubervilliers
- Le Crazy Horse
- Le Double fond

- Le Grand Théâtre de Provence
- Le Festival d'Avignon
- File 7
- Fontenay en scène, salle Jacques Brel
- Humain trop Humain CDN de Montpellier
- Jazz au pays
- Magnum
- La Merise
- Le Moulin Rouge
- L'Olympia
- L'Opéra de Clermont-Ferrand
- L'Opéra de Toulon
- L'Opéra de Lorraine
- L'Orchestre national d'Île-de-France
- Paloma
- Le Petit faucheur
- Le Petit Montparnasse
- Le Prato théâtre
- Le Printemps de Bourges
- Le réseau RP Languedoc-Roussillon
- Le Théâtre de la Colline
- Le Théâtre Montparnasse
- Le Théâtre du Palais Royal
- Le Théâtre de Paris
- Le Théâtre des quartiers d'Ivry
- Le Théâtre de Poche Montparnasse
- UNI-T
- Le Volcan scène nationale du Havre ...

Les métiers administratifs :

3 domaines

22 référentiels

Direction d'entreprise

- Directeur·trice
- Administrateur·trice
- Responsable administratif·ve et financier·ère
- Secrétaire général·e

Production - Diffusion

- Directeur·trice de production
- Administrateur·trice de production
- Chargé·e de production
- Chargé·e de diffusion
- Administrateur·trice de tournées
- Programmateur·trice artistique

Communication – Relations avec le public Commercialisation – Billetterie - Accueil

- Directeur·trice de la communication et des relations avec le public
- Responsable de la communication
- Chargé·e de communication
- Attaché·e de presse
- Responsable des relations avec le public
- Chargé·e des relations avec le public
- Responsable de commercialisation
- Responsable de billetterie
- Agent·e de billetterie
- Responsable de l'accueil
- Attaché·e à l'accueil
- Hôte·sse d'accueil

Les métiers techniques :

5 domaines
10 référentiels

Réalisés en partenariat
avec le CNFPT
(Centre national de la
fonction publique
territoriale)

Avec la participation
de Réditec

Direction technique

- Directeur·trice technique
- Régisseur·euse général·e

Plateau

- Régisseur·euse plateau
- Technicien·ne plateau

Lumière

- Régisseur·euse lumière
- Technicien·ne lumière

Son

- Régisseur·euse son
- Technicien·ne son

Vidéo-image

- Régisseur·euse vidéo-image
- Technicien·ne vidéo-image

Les artistes interprètes :

1 référentiel de compétences

Un référentiel au format différent du fait :

- **D'une approche transversale**

Le référentiel englobe l'ensemble des artistes interprètes du spectacle vivant (artiste dramatique, danseur·se, musicien·ne, chanteur·se, artiste de cirque, artiste visuel·le).

- **D'un objectif opérationnel plus ciblé**

Il s'agissait d'identifier les compétences des artistes interprètes pour renforcer l'offre de formation professionnelle initiale et continue.

- **D'une méthode resserrée**

Le référentiel a été réalisé par la CPNEF-SV dans le cadre d'un groupe de travail auquel ont participé des artistes interprètes et des employeurs.

- **D'une volonté de proposer une base à enrichir**

Ce référentiel généraliste invite le secteur à le retravailler par disciplines et esthétiques.