

AVIGNON 2018 - ACTES

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

9 Juillet 2018



Les métiers techniques du spectacle vivant

Quelles évolutions des compétences ?
Quels besoins de formation ?

Qu'il s'agisse de la direction technique, de la lumière, du plateau, du son ou encore de la vidéo, les métiers techniques semblent être de plus en plus spécialisés, tout en nécessitant des compétences transversales. Ils requièrent des capacités en ingénierie, organisation, encadrement, exploitation, administration, RH, prévention des risques ou encore réglementaires et budgétaires.

Ces professions sont également impactées par de nombreuses évolutions qui créent un sentiment d'accélération et parfois de perte de repères.

A partir du guide des métiers du spectacle vivant récemment actualisé, cet atelier a permis de débattre des besoins en compétences et en formation professionnelle des personnels techniques.

Les intervenants

- **Rémi Vander-Heym**, vice-président de la CPNEF-SV et secrétaire général du SYNPTAC-CGT,
- **Carole Zavadski**, déléguée générale de la CPNEF-SV,
- **Monica Susini**, déléguée régionale de l'Afdas Sud-Est,
- **Christophe Paym**, conseiller formation CNFPT Rhône-Alpes Lyon,
- **Pierre Mauchien**, directeur technique des équipements de spectacles de la ville de Clermont Ferrand, et président de Réditec,
- **Laurent Sellier**, régisseur et concepteur son, responsable pédagogique au CFA des Métiers du Spectacle.



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

Avec tristesse, nous saluons la mémoire de notre collègue et ami Jean-Louis Montheil, qui avait apporté son témoignage.

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 qui assure sa gestion et son financement.

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.

CNFPT

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public paritaire déconcentré dont les missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur mission de service public. Il a trois missions principales : la formation, l'observation et l'organisation des concours de certains cadres d'emplois.

SYNPTAC CGT

Syndicat national des professions du théâtre et des activités culturelles CGT.

Réditec

Association professionnelle des responsables techniques du spectacle vivant (Réditec), qui regroupe des cadres techniques, responsables d'équipements, de salles ou d'événements... Ses objectifs : la promotion des métiers, l'information et le soutien de ses membres, la participation à la réflexion et à l'élaboration des textes réglementaires, le soutien aux formations initiales et continues, etc.

CFA métiers du spectacle

Créé récemment en partenariat avec l'ISTS, et implanté à Marseille, le Centre de formation des apprentis des métiers du spectacle propose des cursus de machiniste-constructeur, régisseur lumière-vidéo, régisseur son-vidéo.

1. Cadre de l'atelier : la parution du guide des métiers

Rémi Vander-Heym, CPNEF-SV / Synptac CGT

La CPNEF-SV et l'Observatoire prospectif des métiers qu'elle pilote en lien avec l'Afdas, ont souhaité profiter de la parution du guide des métiers du spectacle vivant pour réfléchir collectivement aux besoins d'emplois, et de formation, et à leurs évolutions. *Cf. présentation ►*

Christophe Paym, CNFPT

Le CNFPT dispose d'un répertoire des métiers de la fonction publique territoriale. Tous secteurs confondus, il couvre 270 métiers, mais les descriptifs sont moins détaillés.

Ce répertoire a pour but de :

- Proposer des références aux services RH des collectivités pour accompagner la rédaction des fiches de poste, les recrutements...
- Accompagner les changements de métiers et les évolutions de carrière.
- Structurer l'offre de formation pour développer les compétences.

Le travail avec le secteur du SV a permis d'approfondir ce répertoire de la fonction publique qui, dans les métiers techniques du spectacle, identifie à ce jour uniquement deux niveaux d'emploi :

- Régisseur·se de spectacle et d'événementiel.
- Technicien·ne du spectacle et de l'événementiel.

Validations

Le guide des métiers du SV a été conçu pour être utilisé par le secteur relevant du droit privé¹ et le secteur relevant du droit public (fonction publique territoriale²) de façon à construire une vision commune des professions et favoriser la mobilité. Le groupe de travail a donc associé les représentants des deux secteurs.

Si la CPNEF-SV a déjà procédé à sa validation, en lien avec les conventions collectives, le CNFPT n'a pas encore statué et veillera à son articulation avec ses cadres d'emplois spécifiques. Les échanges visant à améliorer la reconnaissance des métiers vont se poursuivre.

¹ Dont structures subventionnées par les pouvoirs publics (Etat et collectivités).

En quoi consiste ce guide ?

Objectif

Décrire les métiers pour s'entendre sur leur contenu

Enjeux

Reconnaitre les métiers à leur juste valeur et proposer une vision commune

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

Pilotes pour la partie « les techniciens »

CPNEF-SV / Observatoire prospectif des métiers et CNFPT

Partenaire

Réditec

*Le guide est proposé en version dématérialisée téléchargeable : www.cpnefsv.org
Une version print a été éditée en septembre en partenariat avec La lettre du spectacle*

² Incluant les personnels qui relèvent de la FPT ou de contrats de droit public.

2. Chiffrés clés

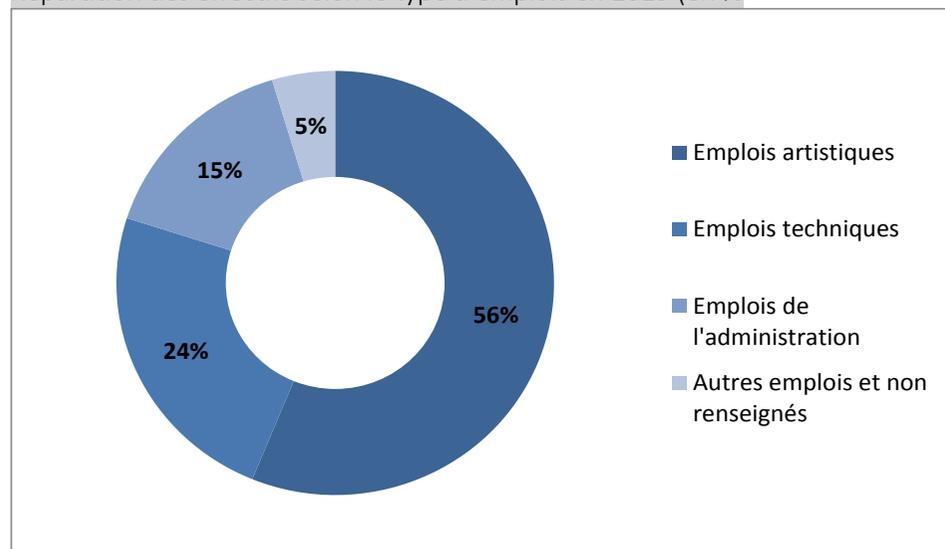
L'emploi des personnels techniques du spectacle (hors fonction publique)

Source : étude « Métiers et parcours d'emploi dans le spectacle vivant », OPMQC-SV / Audiens 2015

Etude téléchargeable en ligne³

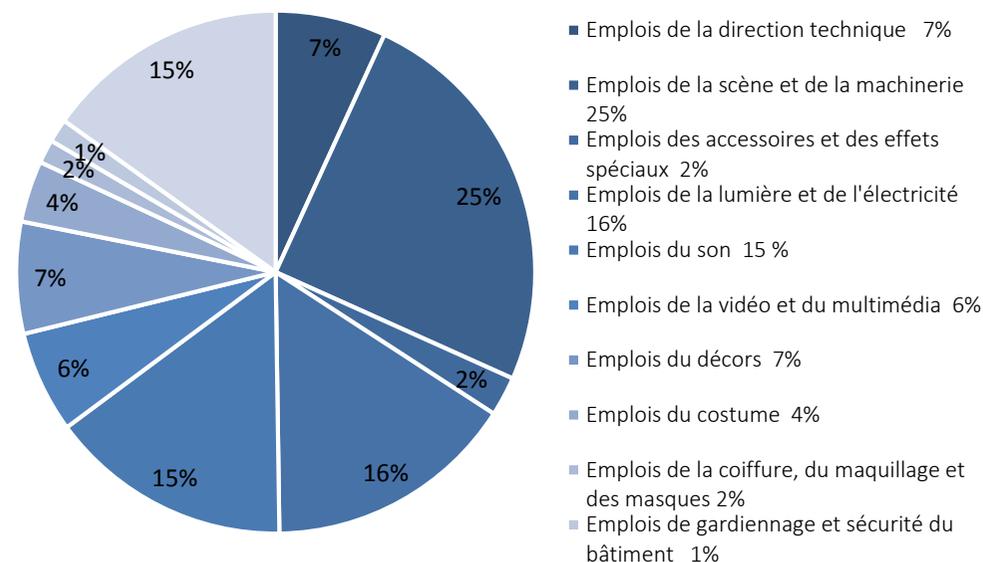
- 48 815 salariés
- 75 % salariés intermittents en CDDU, 8 % en CDI et 17 % en CDD
- 21 % de femmes et 79 % d'hommes, mais on observe une tendance vers un meilleur équilibre

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



³ 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

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



L'emploi des personnels techniques du spectacle dans la fonction publique territoriale

Le CNFPT indique qu'il existe peu de chiffres. La dernière enquête de l'Observatoire de la fonction publique territoriale est globale (tous secteurs et métiers) et date de 2012. Elle est déclarative auprès des collectivités. Cette enquête comptabilise près de 4 900 personnes travaillant dans le spectacle vivant en tant que « régisseur » ou « technicien », avec toutes les ambiguïtés que peuvent comporter ces appellations génériques.

Il s'agit donc d'une estimation mais le volume d'emploi serait bien supérieur car :

- certaines collectivités n'identifient pas spécifiquement les emplois de régisseur et de technicien ;
- certains agents occupent des postes polyvalents dont les métiers ne sont pas nécessairement repérés en termes de compétences ;
- les métiers de la direction technique ne sont pas comptabilisés.

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.

Pierre Mauchien, Réditec

Pour une juste photographie, il faudrait que l'emploi dans le spectacle vivant soit observé globalement tant dans le secteur relevant du droit privé que du droit public. D'autant que la part d'emploi offert par la fonction publique territoriale s'est fortement accrue ces dernières années, ainsi que son financement et son rôle en tant que maîtrise d'ouvrage. « Ce manque de données renvoie à un impensé politique qui produit des impensés fonctionnels ».

Enquête interne auprès des 250 adhérents de Réditec :

- *Je travaille dans la fonction publique territoriale : 33 %*
 - *Je travaille dans la fonction publique d'Etat : 3 %*
 - *Je travaille dans le cadre privé ou associatif en relation structurelle avec des personnels de la FP : 10 %*
 - *Je travaille dans le cadre privé ou associatif en relation étroite avec les personnels de la FP : 33 %*
 - *Je travaille dans le cadre privé ou associatif sans aucun lien avec la FPT 20 %*
 - *Je travaille dans un cadre Public EPCC avec des contrats de droit privé et une mise à dispo de moyens de personnels de la FPT : 13 %*
- « Au total 80 % de nos adhérents travaillent en lien avec des personnels de la FPT qui font le même métier qu'eux. »*

En termes de formation, ce constat de manque a également un impact fortement négatif.

La formation professionnelle continue / Champ de l'Afdas

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

Près de 16 000 salariés du spectacle vivant bénéficiaires d'actions de formation professionnelle continue (hors artistes intermittents), dont :

- 11 827 salariés permanents (74 %)
- 4 088 salariés intermittents (26 %) -hors artistes

22 239 actions de formation professionnelle continue réalisées.

Principaux besoins en formation :

- 27 % sécurité – secourisme
- 19 % administration culturelle
- 6 % comptabilité – finances
- 4 % direction d'entreprise artistique et culturelle
- 4 % manutention équipements techniques du spectacle – CACES
- 3 % techniques du spectacle

Dispositifs mobilisés :

- 72 % par le plan de formation
- 15 % par les périodes de professionnalisation
- 8 % par le CPF (Compte personnel de formation)
- 2 % par le CIF (Congé individuel de formation)
- 3 % par les contrats de professionnalisation, la VAE (Validation des acquis de l'expérience) et les bilans de compétences

30% IDF et 70 % régionaux

Rappel concernant la fonction publique territoriale

La formation des agents et contractuels relève du CNFPT, les salariés intermittents relèvent de l'Afdas.

Questions des intervenants

Est-ce que les méthodes managériales et de gestion d'entreprise ne sont pas en train d'influencer le contenu du plan de formation ?

Les stages liés à la réglementation et aux obligations liées à la sécurité (exigences d'employabilité) ne prennent-elles pas le dessus sur les fondamentaux des métiers, permettant l'adaptation et les évolutions ?

Intervention d'Isabelle gentilhomme, vice-présidente de l'Afdas / SNDTP

Les partenaires sociaux ont établi un plan de formation de la branche, représentant 0,30 % de la masse salariale collectée, ce qui induit des moyens conséquents. Les budgets mobilisés sont donc suffisants pour répondre aux demandes des employeurs et des salariés. De plus, une liste de besoins prioritaires est établie de façon à équilibrer les demandes, notamment liées aux métiers émergents.

Cependant l'Afdas constate effectivement que les demandes ne sont pas très variées et qu'elles se concentrent sur certaines fonctions. Pour y remédier, la promotion de l'offre et des dispositifs doit être poursuivie. Les partenaires sociaux pourront aussi repenser les besoins dans une optique plus transversale entre les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel, la mobilité professionnelle étant importante.

Intervention de Stéphane Grosclaude, la PFI

Les besoins en formation et l'offre existante pourraient être mieux articulés, notamment avec l'accès au CPF, qui nécessite cependant au préalable de créer des formations certifiantes (notamment des certificats relevant l'Inventaire de la CNCP).

Intervention de François Clamart, administrateur de la Comédie de Saint Etienne

Le manque de demande peut s'expliquer en partie par le fait que les salariés permanents cadres peuvent difficilement s'absenter pour partir en formation car ils ne sont pas remplaçables.

Le coût est aussi un frein dans certains cas, notamment pour les formations longues. Ainsi que le manque de disponibilité.

Intervention de Jean-Louis Montheil, Réditec

Les formations obligatoires à la prévention des risques, ne relèvent pas des compétences métiers car elles sont transversales. La première compétence à la prévention des risques est une compétence du métier. Par exemple, être électricien qualifié pour éviter le risque électrique.

Focus sur les compétences transversales

De façon inédite, le guide des métiers distingue des compétences spécifiques et des compétences transversales afin d'accompagner les mobilités professionnelles.

Définition des compétences transversales

Capacités professionnelles pouvant être mises en œuvre dans le spectacle vivant mais également dans d'autres secteurs, contrairement aux compétences spécifiques.

Exemples : contrôler la réalisation et la conformité de travaux, rédiger des notices et des procédures, animer des réunions de services, gérer des plannings, organiser ses tâches en fonction du plan de charge, rédiger un bon de commande...

Enjeux

- 1. Accompagner les mobilités professionnelles d'un emploi à un autre, en reconnaissant les acquis issus d'autres expériences et d'autres secteurs.*
- 2. Favoriser la transposition des compétences.*
- 3. Adapter l'offre de formation au travers du découpage en blocs de compétences.*

3. L'évolutions des métiers et des compétences

Quels sont les métiers dont le contenu a le plus changé ces dernières années ?
A cause de quels facteurs ? Quels sont les nouvelles activités et savoir-faire requis ?

Quels sont les métiers qui vont probablement le plus changer dans les années à venir ?
A cause de quelles évolutions ?

Y a-t-il de nouveaux métiers ? En réponse à quelles demandes, facteurs ou contraintes ?

Y a-t-il des métiers qui vont disparaître ? Pourquoi ?

Laurent Sellier, CFA métiers du spectacle

Ce qui est assez remarquable dans l'évolution des métiers du spectacle vivant, c'est qu'on voit cohabiter une organisation traditionnelle, qui persiste très fortement, car fabriquer un spectacle cela reste fabriquer un prototype, et en même temps, ils doivent vivre leur vie en dehors du lieu de création, nécessitant la mise en place de processus de rationalisation de certaines tâches. Ce qui continue à relever du processus classique sont toutes les phases préparatoires, les phases d'expérimentation au plateau, les phases de technologies d'implantation du son/lumière sur le plateau. Quant **aux savoir-faire liés au numérique**, les usages et procédures sont stabilisés. Tout le monde utilise ces outils informatiques. Les nouveaux savoir-faire liés au numérique ont été intégrés dans les familles de matériels.

Mais on voit apparaître des besoins nouveaux notamment **sur le transport de l'information** : mise en place des réseaux scéniques, c'est-à-dire sur les manières de faire communiquer entre eux les divers équipements.

Ces enjeux font que le CFA recrute des profils d'horizons variés : profils technologiques avec appétence pour les machines, profils artistiques, profils de techniciens généralistes, tels que des électriciens qui souhaitent se spécialiser dans le SV, profils issus de l'administration qui ont croisé le plateau notamment des femmes (majoritaires en lumière, 50/50 en plateau, minoritaires en son).

Cela fait partie des évolutions à prendre en compte afin **d'être attentifs à féminiser les métiers** pour plus de mixité. Les ambiances sur les plateaux s'en trouvent modifiées.

Quels sont les facteurs d'évolutions aux métiers techniques ? Extrait du guide des métiers

Facteurs institutionnels et politiques

- Evolutions des compétences territoriales et mutualisation des moyens, dans un contexte d'intercommunalité.
- Augmentation de lieux de spectacles, de manifestations et d'événementiels du ressort des collectivités locales.
- Intensification des échanges culturels internationaux.

Facteurs artistiques

- Développement de spectacles interdisciplinaires et d'œuvres hybrides qui font appel à des équipes et des technologies variées.
- Développement de nouvelles esthétiques scénographiques introduisant les nouvelles technologies de l'image, vidéo, son, réalité virtuelle, imprimante 3D...
- Développement de la production de spectacles, manifestations et événements dans des espaces et lieux non dédiés.

Facteurs économiques

- Augmentation des coproductions avec différents types d'entrepreneurs de spectacles, et des mutualisations de moyens ou d'équipes.
- Apparition de nouveaux modes de production liés à des contraintes budgétaires, impliquant des temps de production plus courts, plus de réactivité, des réorganisations permanentes de l'activité et la multiplication des interlocuteurs variés.
- Apparition de nouveaux modes de production, de diffusion et d'exploitation liés à l'international.
- Multiplication des lieux de spectacles, de manifestations et d'événementiels non institutionnels.
- Externalisation d'une partie des personnels et des moyens techniques dans des entreprises de prestations de services dédiés au spectacle et à l'événementiel.
- Variation des moyens financiers.

Facteurs techniques

- Développement de la robotisation et développement de l'informatisation en réseau.
- Obsolescence récurrente des matériels et équipements, liée aux évolutions technologiques.

- Diversification de l'offre de service de la structure par le recours au numérique.
- Evolution de l'ensemble des compétences des équipes techniques.
- Dématérialisation des documents et procédures.

Facteurs sociaux et sociétaux

- Développement des politiques d'égalité d'accès aux métiers : femmes/hommes, personnes en situation de handicap...
- Mise en œuvre des politiques de développement durable.
- Complexification de la réglementation relative à l'hygiène, la sécurité, la sûreté et la prévention des risques s'appliquant aux professionnels et au public.

Pierre Mauchien, Réditec

Dans le domaine de **la vidéo**, les outils et process ne sont pas stabilisés. La vidéo apparaît sous de multiples formes et a pris de l'importance.

Il y a une forte demande des employeurs pour des techniciens et régisseurs vidéo capables de répondre à des problématiques au-delà de la simple installation dans des configurations standard, et qui soient aussi capables de répondre quand il y a un problème. Mais les contours de l'emploi et l'offre de formation ne sont pas encore tout à fait stabilisés.

La vidéo est une technologie qui commence également à se rapprocher du cinéma numérique. Les approches ne sont pas encore les mêmes, mais on va vers des régisseurs et techniciens spécialisés très en phase avec le traitement de l'image. Il y a aussi une forte porosité entre l'artiste « aux manettes » et le régisseur vidéo, « on ne sait plus vraiment qui est qui et qui fait quoi ».

L'image et la vidéo sont très difficiles à établir dans le champ de régies cloisonnées par domaines, comme pour le plateau ou le son.

Rémi Vander-Heym, CPNEF-SV / Synptac CGT

Les emplois dans le domaine de l'image et de la vidéo sont de mieux en mieux reconnus, même s'ils sont à cheval sur le spectacle vivant et l'audiovisuel. Par hypothèse, il est possible que le spectacle vivant emploie des personnes formées aux métiers de l'audiovisuel. Les mobilités de ces professionnels sont à étudier et à accompagner.

Témoignage de Laurent Sellier, régisseur et concepteur son

« Je suis un exemple de ces chemins de formation divers. Venant de l'audiovisuel, j'ai rencontré la musique contemporaine (les techniques du studio) dont un métier qui a émergé au tournant du numérique et qui s'appelle « réalisateur en informatique musicale » qui est principalement exercé dans les grands studios liés à la recherche musicale contemporaine. C'est assez emblématique des esthétiques car on peut les transposer la question de l'évolution des esthétiques des musiques contemporaines aux évolutions des langages théâtres ou chorographiques. Cela désigne l'importance qu'a pris la technologie dans l'écriture scénique et la nécessité pour les artistes, parfois quand ils s'en saisissent, d'avoir des hommes et des femmes capables de faire l'interface pour transformer un imaginaire en proposition chorégraphique, musicale, scénographique. »

Jean-louis Montheil, Réditec

Dans le domaine du plateau, les métiers de **régisseur plateau et machiniste** évoluent beaucoup car il y a moins besoin de décors ; les metteurs en scène et équipes de production prennent en compte la nécessité de travailler en équipe réduite afin de compresser les coûts, ce qui pèse sur le choix du décor. Il y a donc aussi moins d'atelier de construction.

Par ailleurs, on constate un vieillissement des régisseurs et techniciens du plateau. Il est donc important de renouveler les équipes en tenant compte des nouveaux besoins artistiques et de l'évolution des équipements (numérisation des cintres, qui peuvent cohabiter avec des équipements traditionnels).

Une nouvelle fonction non définie clairement apparaît : **régisseur du numérique**. Cette fonction est à la frontière entre la création et la technologie (fabrication d'interfaces pour le pilotage de vidéo, son, moteurs, décors...) Exemple : les spectacles de Benjamin Dupé. Cette appellation va sans doute évoluer.

Le **technicien cintrier**, pilote d'une machinerie contrebalancée voir manuelle, est lié à une technicité qui va disparaître sans pouvoir le dater.

Il n'y a pas de disparition de métiers mais plutôt des disparitions de certains savoir-faire, mais qui peuvent parfois réapparaître ensuite. Il y a des cycles où les compétences sont mises en sommeil.

Par exemple concernant le **machiniste**. Avec l'image, numérique ou non, on a besoin d'un support. Et donc se pose la question de l'installation d'écran. Il a ainsi fallu revenir vers la machinerie y compris traditionnelle pour ressortir le polichinelle. Si le métier de machiniste peut être appelé à disparaître, il va subsister des problèmes techniques à résoudre liés à la machinerie. Il faut donc les prévoir dans l'organisation et la gestion des compétences.

Pierre Mauchien, Réditec

« *La prospective est un exercice difficile car ce sont les artistes et les technologies qui amènent ces bouleversements. De ce fait : quelles que soient les volontés d'anticipation, on sera toujours en retard.* »

Il y a des tendances au décloisonnement des secteurs son et lumière et des interactions de « niches artistiques ».

On observe par exemple la multiplication des **formes artistiques nouvelles** depuis 2 ou 3 ans qui sont des « **performances** », et qui induisent des évolutions majeures en termes de productions et installations techniques. On n'est plus dans la forme prototypique du spectacle vivant traditionnel en tournée, bénéficiant d'une fiche technique cadrée et de quelques adaptations en site. Ce format « performance » se situe du côté de certains des nouveaux formats des arts plastiques et visuels, qui ne reproduisent jamais la même chose. Il n'y a pas de volonté de reproduction à l'identique. Or les scènes et les moyens techniques sont mal adaptés à l'accueil de ce type de production. Ces formes peuvent être intégrées partiellement, dans une séquence spécifique, à des spectacles plus classiques, soit elles sont totalement performancielles et uniques, avec des attendus techniques différents d'un lieu à l'autre, posant des problématiques de réaction/adaptation technique, des matériels et des lieux.

Les équipes arrivent parfois avec tous leurs matériels, et ne demandent qu'un « vide ». Par exemple, j'ai pu accueillir un spectacle qui nécessitait des mètres cubes de boue sur scène, produits par la Cie en direct. Tout le matériel de gestion technique de cette quasi performance était amené par la Cie. Le spectacle a eu lieu, mais le lieu théâtral ne répond plus à ces propositions artistiques « débordantes » produisant des nuisances lourdes pour le site, mur, sol, etc.

Les techniciens ont mis beaucoup de bonne volonté à installer cette performance, mais eux aussi étaient d'une certaine façon débordés ; « On ne sait plus faire » avec nos outils, pourtant très adaptables. Les artistes sont potentiellement transformateurs de lieux, et les limites d'un cadre de scène ne sont pas leur problème. « Mais à force de pousser les murs... Comment faire, quels lieux demain ? »

Il y a aussi des formes de théâtre de rue qui entrent sur les scènes. Il s'agit des formes artistiques produites et formatées pour des espaces complètement différents de l'espace fermé et codifié du plateau.

La révolution numérique n'est pas terminée, elle est devant nous. On s'est d'abord effectivement approprié des fonctions liées au réseau. Il y a peu, on s'est interrogé sur la création d'un métier de type **régisseur numérique**, mais en fait le numérique

a été intégré transversalement dans tous les domaines (plateau, son, lumière...). Les compétences liées au numérique ont été souvent intégrées aux compétences préexistantes.

Désormais, **on fait face à des évolutions difficilement maîtrisables**, notamment liées à la multiplicité des logiciels de gestion des signaux réseaux (plateau, son...). Les centres de formation sont en retard pour proposer un suivi de ces logiciels foisonnant. Certains proposent des formations à tel ou tel logiciel, mais ils ne sont par exemple utilisés que pour des grandes productions. Alors que dans les petits lieux et les compagnies, il y a des logiciels « maisons », développés par les techniciens eux-mêmes, qui sont utilisés sur des micro territoires où le spectacle se diffuse, et de lieux en lieux. L'apprentissage de ces logiciels se fait de technicien à technicien, avec des modes de gestions des évolutions en direct sur site. Ce qui peut poser des problèmes car ces logiciels ne sont pas ou peu sécurisés (en eux-mêmes et pour leurs interactions avec d'autres signaux ou d'autres outils). Autre exemple, le cas de logiciels lumière/video des créations qui ne sont pas connus des techniciens des lieux d'accueil. Si le spectacle se déroule bien, il n'y a pas de souci, mais s'il y a un problème (panne, dysfonctionnement...), cela devient difficile de réagir. Conséquemment, ces matériels particuliers peuvent rendre difficile la mobilité des personnels d'un contexte de travail à un autre

Un émiettement commercial assez inquiétant et fortement influencé par les entreprises qui vendent du logiciel se fait jour. Cependant, aujourd'hui, on assiste à des bouleversements commerciaux qui pose la question des anciens monopoles, qui induisaient des cadres technologiques stables (voir l'exemple récent d'Avab/Etc). Ce qui pose d'autres problèmes.

Rémi Vander-Heym, CPNEF-SV / Syntac CGT

Le cas du technicien qui a construit sa technologie et l'impose, pose **la question de l'organisation du travail**, pour savoir où fixer la limite. Les nouveaux outils numériques qui se développent « chacun pour soi ou chacun chez soi » nécessitent de s'interroger sur l'organisation du travail en termes de capacité à coopérer, mais aussi en termes de prévention des risques. C'est aussi à l'accueillant de définir des règles d'usages permettant le bon fonctionnement, dans le respect des responsabilités de chacun.

Jean-Pierre Demas, ex directeur de l'ISTS

Les conditions de production et d'exploitation des spectacles ont beaucoup évoluées avec l'arrivé du plan comptable qui a imposé des modalités de gestion nouvelles et la recherche d'uniformisation. Cette logique a été déterminante sur la dilution des spécificités professionnelles dans le cadre du processus de production. **Il faut défendre le fait que l'œuvre ne peut être que collective.** Elle ne peut jamais être revendiquée par une seule personne. Ce qui signifie que les mentalités des personnes qui vont mettre leurs compétences au service de la production doivent être préparées à ce partage et à la connaissance du processus. Il faut s'interroger sur ce qui est déterminant en termes d'évolution dans le processus de production, et l'impact sur les besoins en formation. Ces évolutions ne semblent pas remettre en question les fondamentaux des modes de production. Par contre les logiques d'échanges d'information ou de partage de responsabilités, sur le plan préventif, la sensibilisation des différents intervenants aux coûts de production (notamment horaire) sont décisifs.

Rémi Vander-Heym, CPNEF-SV / Synptac CGT

Certaines organisations d'employeurs et de salariés membres de la CPNEF-SV ont fait remonter des évolutions liées au développement des métiers et compétences dans les domaines de **la logistique** (directeur, responsable...), **du multimédia** (encodeur multimédia), **de l'image** dont les murs d'images (technicien vidéo projection).

Des besoins sont également formulés dans le domaine de **la sûreté** (dommages volontaires aux personnes, biens et lieux). Un groupe de travail piloté par la CPNEF-SV est en train de creuser l'opportunité de la création d'un nouveau métier de « Responsable de la sûreté », poste qui pourrait être créé dans les structures de grande taille, tels que des festivals, et qui se trouverait aussi dans le secteur du loisir et du tourisme. Des compétences en sûreté plus transversales ont également été repérées, liées à la prévention et la protection, pour les directeurs techniques, régisseurs généraux, les cadres administratifs, mais aussi pour les autres équipes et plus particulièrement le personnel d'accueil.

4. Evolutions des formations

L'offre de formation existante répond-elle aux besoins d'emploi ?
Est-elle accessible quel que soit le statut des personnes ?

Quelles formations faut-il créer ou faire évoluer ? Faut-il proposer de nouveaux formats (long, court, présentiel, à distance, en alternance, en situation de travail, certifiant, interdisciplinaires...) ? Quelle importance donner aux certifications ?

Comment développer de nouvelles ressources collectives ? Faut-il développer la formation informelle sur le mode de l'échange/partage entre professionnels ?

Carole Zavadski, CPNEF-SV

Dans le spectacle vivant, **l'offre de formation doit répondre à une demande très multiforme** du fait des caractéristiques organisationnelles du secteur :

- les métiers sont nombreux, plus de 200, majoritairement spécialisés, certains relevant même de spécialités rares ;
- il existe une dizaine de domaines techniques différents (plateau, son, lumière, costume, structure, électricité, décors, coiffure maquillage, accessoires...) ;
- les niveaux d'emploi qui constituent les filières sont différenciés (concepteurs, régisseurs, chefs d'équipes, techniciens, opérateurs, assistants) ;
- les métiers sont naturellement en perpétuelle reconfiguration, notamment pour des raisons technologiques, mais les évolutions sur le terrain sont plus rapides que celle des systèmes de prise en compte (organisations du travail, offre de formation, législation) ;
- les compétences varient selon le contexte de travail (esthétiques, tailles et histoires des structures, moyens disponibles, organisations...) ;
- les professionnels sont parfois en situation de cumuls de métiers, plus ou moins connexes, dans ou hors du secteur.

Cela nécessite des formations initiales à visée qualifiante, accessibles aussi en formation continue pour évoluer ou se reconvertir. Des stages plus pointus de perfectionnement couvrant les nombreuses spécialités sont aussi nécessaires. L'offre est très variée et importante. Cependant aujourd'hui, certains dispositifs de formation continue (CPF) sont conditionnés au fait que ces cursus soient certifiants c'est-à-dire qu'ils doivent déboucher sur des diplômes, titres professionnels, CQP ou encore de certificats enregistrés à l'Inventaire de la CNCP.

Carole Zavadski, CPNEF-SV

La réforme de la formation professionnelle de 2018 (Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel) prévoit d'élargir les actions éligibles, étant donné que l'objectif est de développer les compétences (la formation est le moyen et non le but). Le gouvernement souhaite notamment :

- promouvoir la diversité des modalités pédagogiques (en présentiel, à distance, mixte, en situation de travail, en centre) ;
- développer l'alternance, en facilitant son accès et son recours ;
- modulariser l'offre par le découpage des formations longues en blocs de compétences ;
- individualiser les parcours, en proposant des phases d'orientation, de formation, d'évaluation, variable selon les profils.

Ces modalités pédagogiques peuvent être intéressantes dans le spectacle vivant car elles s'y pratiquent déjà. L'apprentissage sur le tas, c'est-à-dire la transmission au quotidien par la communauté des pairs dans une forme de compagnonnage informel, a longtemps été le mode privilégié de transmission et de partage des savoir-faire, et il se pratique toujours largement. Ces possibilités introduites par la réforme peuvent donc représenter une opportunité, car il ne sera pas possible de créer des certifications pour toutes les compétences et tous les métiers.

Monica Susini, Afdas

En 2016, l'Afdas a testé dans le spectacle vivant en partenariat avec Pôle emploi, la **POE (Préparation opérationnelle à l'emploi)**. Il s'agit d'un dispositif qui permet de former les demandeurs d'emploi avant leur prise de poste. Il inclut un point sur leurs acquis suivi d'un temps de formation. Ce dispositif est destiné à combler l'écart entre les compétences de l'individu et celles que requiert l'emploi visé.

De plus, de très nombreux adhérents de l'Afdas forment leur personnel de façon empirique. Le « **compagnonnage** » est un mode de transmission des savoirs qui correspond bien aux pratiques de la profession. Or ce type de formation n'est pas encore reconnu au sens administratif du terme et donc pas finançable par les Opca. Pourtant la formation en situation de travail : **l'AFEST (Action de formation en situation de travail)** constitue un dispositif et une modalité de formation (un type d'apprentissage) à part entière. Le cadre de cette pédagogie s'appuie sur la valeur formative du travail et permet le développement de la formation professionnelle

Focus sur l'AFEST (Action de formation en situation de travail)

L'apprenant devient l'acteur et co-auteur de son parcours de formation personnalisé. Il apprend en travaillant et en réfléchissant à ce qu'il va faire ou a fait. Le parcours est formalisé :

1. *Intention pédagogique (identification des objectifs et programme).*

L'AFEST se distingue de la formation sur le tas (PIF -protocole individuel de la formation-)

2. *Vérification des prérequis*
3. *Techniques et méthodes pédagogiques variées*
4. *Collectif qui constitue un écosystème apprenant*
5. *Appui de l'apprenant (réfèrent, tuteur de proximité, experts internes, managers)*
6. *Aboutissement à des résultats : évaluation*
7. *Traçabilité de la formation*

Monica Susini, Afdas

L'AFEST est en quelque sorte un mélange de tutorat, formation sur le tas et d'auto-formation. Ce dispositif, clairement encadré, peut être intéressant pour le spectacle. L'objectif et le programme sont clairement établis, et les acquis sont tracés. L'AFEST permettrait de faire appel à des modalités pédagogiques innovantes telles que le tutorat en entreprise. C'est une façon de moderniser la transmission par les pairs ou « la formation sur le tas ». Ces modalités d'apprentissage constituent également un dispositif approprié à l'acquisition des compétences des métiers dits rares, notamment dans les métiers d'arts de la culture comme par exemple dans la création de costume et la réalisation des décors. En effet peu de formations sont véritablement adaptées aujourd'hui à la transmission des gestes et du savoir-faire de ces métiers. Une approche de transmission et d'apprentissage en situation de travail axée sur le geste répondrait parfaitement aux exigences de ces métiers.

Pierre Mauchien, Réditec

L'AFEST, nous l'exerçons déjà autant que possible sur nos scènes sous une forme voisine, visant à apprendre en observant les professionnels en situation.

Jean-Pierre Demas, ex directeur de l'ISTS

La vertu de la formation sur site est réelle (un organisme de formation réalise une formation non pas dans ses locaux mais ceux de l'entreprise).

D'abord car elle permet **de former les permanents et les intermittents en même temps**, ce qui est capital car cela génère une remise à niveau collective, tout en créant du lien. Ensuite, elle permet **d'établir un diagnostic** entre le niveau d'équipement de l'entreprise et ce qui a été appris (exemple d'un théâtre national où il a été démontré que l'outil n'est plus adapté à la réalité) ou encore avec l'organisation du travail qui empêche le bon fonctionnement du service attendu.

Partage d'expérience avec la Comédie de Saint Etienne

Nous essayons de mettre une personne en plus dans le processus de production, qui n'est pas nécessairement issue du personnel technique, comme observateur. Cette pratique informelle se situe entre de la formation et du partage d'expérience. Elle crée du lien et de la compréhension, ce qui facilite par exemple le déroulement des tournées.

➤ *Cette pratique pourra être reconnue comme relevant de la formation du fait des nouvelles dispositions de la loi, à condition qu'elle soit formalisée*

Christophe Paym, CNFPT

Les secteurs public et privé emploient les mêmes métiers. Ce sont juste les conditions d'exercice qui changent. Donc les constats et besoins ne sont pas fondamentalement différents.

Sur la question de la prise en compte des évolutions dans l'offre de formation, on est en train d'apporter des adaptations. Depuis environ 10 ans, le CNFPT a identifié des besoins en compétences par exemple en sécurité (habilitation, CACES...), qui sont contextualisés pour prendre en compte les exigences du spectacle vivant et à les intégrer à des formations spécifiques de technicien.

Antérieurement, le CNFPT proposait des formations aux techniques du son en 3 jours, aux techniques de la lumière en 3 jours, idem plateau... Il y avait un émiettement. Aujourd'hui la volonté est de proposer des dispositifs modulaires avec une entrée métiers, qui permettent de retrouver des éléments de son, sécurité par domaines ou autre. Ce qui offre une approche cohérente, avec des mises en situations pour être au plus près du contexte de travail.

A l'avenir, **le CNFPT va développer trois niveaux d'offre de formation :**

1- Des formations pour les techniciens en prise de poste, visant les compétences de base et les fondamentaux. Cette approche est proche de l'offre initiale dans le privé. Elle est destinée à la grande majorité des agents, qui ne sont pas issus de parcours de formation initiale dans le domaine du spectacle. Il s'agit donc de rattraper avec eux les manques par la formation continue. Les employeurs y sont favorables. Une formation de 12 jours est proposée depuis 4 ans par le CNFPT (de 4 fois 3 jours), avec une forte demande (en moyenne 50 inscrits pour 12 places). Il y a une prise de conscience chez les collectivités qui ont réalisé que les agents recrutés n'étaient pas suffisamment préparés. Ils partaient d'un apprentissage sur le tas ; il y avait besoin de structurer leurs acquis.

2- Des formations continues de perfectionnement technique (son, lumière...).

3- Des formations aux compétences transversales, liées à l'organisation, l'anticipation, le management d'équipes, la gestion et le financement, l'application de la réglementation. Exemples : l'accueil des compagnies pour répondre à leurs demandes, la lecture de fiches techniques...

Ces dernières formations sont notamment proposées sur un dispositif long de 45 jours répartis sur 1 an ½, intitulé actuellement « régisseur principal de spectacle », qui permet d'amener des techniciens expérimentés sur de la gestion. Elle fonctionne depuis une dizaine d'années, en partenariat avec l'ENSATT.

Enfin, le CNFPT investit fortement sur la formation à distance. Mais ces possibilités ne sont pas encore appliquées au spectacle vivant.

Il s'agit de rester en permanence attentif aux besoins spécifiques de la profession. Par exemple, la formation de régisseur du spectacle, fait ressortir un fort besoin dans **la constitution de réseaux de pairs à pairs**, permise par ce cycle long. L'une des clés de cette formation est de permettre la création de relations d'échanges professionnels qui faciliteront l'évolution des agents.

Pierre Mauchine, Réditec

Il y a énormément **de progrès à faire sur la formation des personnels du spectacle vivant relevant du droit public** pour répondre aux besoins en volume, en niveau et en qualité. Ainsi, pour exemple, concernant les techniciens et régisseurs, agents des lieux de spectacles de la Ville de Clermont Ferrand, les formations à la sécurité sont prises en charge par le CNFPT, mais la Ville rajoute en plus de cette cotisation à hauteur de 25 000 € annuels pour les formations « métiers »... qu'elle organise elle-même ou trouve dans le secteur de la formation professionnelle dédiée, donc hors de la proposition CNFPT.

Rémi Vander-Heym, CPNEF-SV / SYNPTAC CGT

Les tournées offrent un cadre important d'apprentissage aux salariés permanents en renouvelant leur cadre de travail, car il induit une nécessaire adaptation et un renouvellement de leurs pratiques professionnelles.

Il faut se rappeler que **la formation initiale dans le spectacle vivant est assez récente.**

Aujourd'hui notre secteur a une formation initiale et continue performante, cependant nous avons d'excellents professionnels qui sont arrivés dans le milieu sans aucune formation et qui ont pu se former en situation de travail, sans que ce soit formalisé sur le plan de la transmission, au travers de rencontres et d'échanges. Cela a été possible dans ces structures de par une certaine forme d'organisation du travail, car dans ces maisons il y avait un temps dégagé pour cela : il était de bon sens de prévoir un temps offrant l'occasion de partager. Les contraintes actuelles, financières et autres, ont empêché ces pratiques de professionnalisation. Quand hier on prenait le temps de montrer un geste, aujourd'hui on demande « as-tu telle ou telle habilitation ? » L'AFEST peut sans doute demain, encadré sur le plan conventionnel, réinventer ces pratiques.