

Rob West, Creative & Cultural Skills, Royaume Uni

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Notre organisation a pour mission d'améliorer les compétences, la diversité et de promouvoir un accès plus juste au secteur culturel. **De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Notre rôle en tant que conseil sectoriel de compétences et en tant qu'association indépendante consiste à offrir de l'information sur les carrières, à promouvoir l'apprentissage et à mettre en œuvre des activités pour les étudiants et les enseignants par le biais de l'Académie Nationale des Compétences (*National Skills Academy*) à travers le Royaume Uni.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Des capacités et des ressources limitées ; les modes de recrutement des industries créatives qui tendent à limiter la diversité de la force de travail.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Nos activités principales incluent le développement professionnel continu des enseignants/tuteurs au sein des institutions d'éducation supérieure membres de notre Académie nationale des compétences, ainsi que la formation des employeurs désirant accueillir des apprentis. Nous sommes une organisation sectorielle de soutien du Arts Council England offrant un service aux organisations culturelles recevant des financements de l'institution.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** Nous sommes en train de revoir les missions de notre organisation. Nous devrions avoir adopté un nouveau plan d'action dans le courant de l'année.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Un accès plus juste à l'emploi, les opportunités de networking, les carrières créatives (nous venons de recevoir un financement du gouvernement pour développer et mettre en œuvre un programme pour mieux faire connaître les carrières dans notre secteur). **Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Développement de solutions innovantes à des problèmes communs (par ex. la force de travail vieillissante) et partage de bonnes pratiques. Des opportunités de networking renforçant les capacités de chacun de faciliter les partenariats.

Creative & Cultural Skills (CCS) est une organisation indépendante reconnue comme Conseil de compétences sectoriel. CCS est convaincu qu'une véritable croissance sociale et économique de notre secteur ne peut se réaliser que par un accès plus large aux talents et aux compétences, quel que soit leurs origines et leur formation académique. Nous soutenons les progressions de carrière non traditionnelles, y compris l'apprentissage. Nous faisons campagne pour un accès et une rémunération plus justes et travaillons à l'éradication des pratiques de recrutement élitistes du secteur. Par le biais de notre Académie Nationale des Compétences nous offrons des formations en phase avec l'industrie ainsi que de l'information pertinente pour permettre aux jeunes professionnels d'orienter leurs carrières. Notre programme d'orientation professionnelle s'appuie sur notre plateforme en ligne Creative Choices, qui reçoit des milliers de visites uniques chaque année.

Nous sommes convaincus que la diversité, l'égalité et l'accès juste à l'emploi sont cruciaux au développement des industries culturelle. La jeunesse est notre moteur et nous avons besoin de sa créativité et de sa diversité pour prospérer. L'avenir de notre secteur dépend de la façon dont nous recrutons et soutenons les talents actuels et futurs.

Paul Bronkhorst, Omscholing Dansers Nederland (ODN), Pays Bas

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Nous sommes un programme d'accompagnement des carrières des danseurs en transition. Nous les aidons au moment où ils doivent arrêter leurs activités d'artistes-interprètes et se réorienter dans un autre champ d'activités au sein de notre secteur ou dans un autre secteur.

Une carrière de danseur est très exigeante et spécialisée. En conséquence, les danseurs qui atteignent la fin de leur carrière d'interprète sont souvent loin du marché du travail et sans formation. C'est souvent difficile pour eux, voire impossible, de trouver un nouvel emploi.

Les danseurs acquièrent toutefois des compétences par le biais de leur pratique artistique qui, bien qu'utiles dans d'autres champs professionnels et secteurs, ne sont pas reconnues.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** En plus de ma réponse à la question précédente, nous nous sommes engagés dans des actions de formation pour chorégraphes au vu du manque de programmes dans ce champ. Pour les mêmes raisons, nous avons également été actifs dans la formation professionnelle à l'enseignement.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Identifier des financements appropriés et permettre la reconnaissance formelle des compétences que nos clients possèdent déjà. Également, les problèmes d'accessibilité à des programmes éducationnels existants.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Orientation professionnelle, coaching et soutien financier de nos clients. Nous offrons également un soutien organisationnel et financier à la formation personnalisée pour les chorégraphes et enseignants.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Vu le caractère non verbal de leur forme d'expression artistique les danseurs voyagent beaucoup et passent à travers les mailles du filet en ce qui concerne les opportunités de réorientation professionnelle et de formation.

---

ODN aide les danseurs qui ont atteint la fin de leur carrière d'interprète, en leur fournissant conseil et soutien financier. Le programme a été créé en 1986 et est financé par des contributions payées par les danseurs eux-mêmes et par les compagnies affiliées au programme.

Le conseil d'administration est composé de cinq personnes : deux nommées sur recommandation de l'association d'employeurs, NAPK, et deux sur recommandation du syndicat de travailleurs Kunstbond. Le président du CA est indépendant.

Anabela Gonçalves, RTP Academia, RTP, Portugal

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Pour aider à préparer les équipes aux défis à venir et maintenir la confiance en soi qui permet aux individus de mener l'organisation vers le succès.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Partenariats avec l'Union Européenne de Radiodiffusion et différentes universités, avec les fournisseurs de hardware afin de promouvoir des ateliers sur les nouvelles tendances dans les technologies des médias et les environnements de production.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Les difficultés à combiner les emplois du temps des employés et les calendriers de formation. L'eLearning n'est pas toujours une solution adaptée pour la plupart des thèmes à couvrir et ne génère pas assez de curiosité chez les utilisateurs.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Formation sur le lieu de travail, formation présentielle, formation 'mixte' (présentielle et en ligne) et MOOC (eLearning).

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Les formats d'apprentissage les plus appropriés pour les organisations dans le domaine des médias, 'gamification' (formation par le jeu), comment renforcer l'engagement par le biais des méthodologies de formation.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Echange d'idées sur base de la présentation de cas pratiques. La visite d'autres organisations peut aider à développer de nouvelles idées sur la façon de créer de nouveaux formats pour l'apprentissage.

---

RTP est le radiodiffuseur public au Portugal. Il opère quatre chaînes de télévision et trois chaînes de radio au niveau national, ainsi qu'une offre satellitaire et sur le câble.

Jean-Marc Vogt, DOV (Deutsche Orchestervereinigung), Allemagne

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?**

Deux aspects principaux:

- formation juridique / contrats pour les délégués dans nos orchestres / chœurs / Freelance du DOV- coopération avec médecins spécialistes pour les musiciens et chanteurs membres du DOV

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?**

- organisation de meeting régionaux pour les délégués / infos et workshop
- meeting avec le patronat au niveau national et régional pour promouvoir les questions de santé, analyser les possibilités de coopération

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?**

- niveau local : en général, pas de fonds prévus pour des formations quel que soit leur contenu. Rarement : formation coaching pour productions baroques / instruments anciens / interprétations dites originales
- niveau national : réticence d'intégrer toutes sortes d'ouvertures à des formations dans le contrat général

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** formations juridiques et sur des sujets du contrat général / implications de lois nouvellement promulguées

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** formations dans le cadre de la médecine des musiciens, travail jusqu'à 67-70 tout en restant en bonne santé

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** comment changer les mentalités / réticences en ce domaine (autant du côté patronat / management que musiciens), best practice pour les contrats généraux.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?**

- mise en œuvre des directives européennes par rapport aux spécificités des métiers de la scène (exemple : négociations des contrats généraux).
- coopération sur les avancées des médecines du travail

---

Le DOV (Deutsche Orchestervereinigung) représente quelques 13 000 professionnels dans les orchestres d'opéras, de concerts et des radios ainsi que les chanteurs freelance et les professeurs et étudiants des institutions de formation supérieure dans le domaine de la musique.

En tant que syndicat nous défendons des conditions de travail et des rémunérations justes. Notre organisation soutient la préservation et le développement de notre scène musicale et orchestrale unique au monde.

Maarten Bresseleers Sociaal Fonds Podiumkunsten, Belgique

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ? C'est notre activité principale.** C'est au cœur de notre mission et de notre organisation.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Nous sommes gouvernés par les partenaires sociaux et exécutons leurs décisions dans le champ de la formation et du développement des compétences. En tant qu'experts sur la question nous leur faisons également des propositions.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Deux défis principaux :

- comment avoir accès aux personnes travaillant de façon indépendante (freelances)
- comment développer la dimension numérique de notre offre de formation d'une façon qui réponde aux besoins

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Nous organisons des formations, nous finançons des formations proposées par d'autres et nous essayons de combler la distance entre les acteurs de l'éducation et le secteur.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** Nous souhaitons élargir notre offre et établir une offre numérique sous une forme qui réponde aux besoins de notre secteur.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Établir un cadre stratégique sur le développement des compétences et des accords afin d'intégrer les travailleurs indépendants (freelances) travaillant dans notre secteur dans ce cadre stratégique.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Mise en place d'une plate-forme commune d'apprentissage en ligne / partage de contenu.

---

Sociaal Fonds Podiumkunsten est l'organisation travaillant sur les compétences pour le secteur des arts de la scène en Flandre. Nous sommes gouvernés par les partenaires sociaux et travaillons également sur l'inclusion, la santé et la sécurité, la prévention du harcèlement sexuel et l'orientation professionnelle.

Carole Zavadski, CPNEF SV (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant), France

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?**

La formation est un moyen de développer les compétences, qui sont l'une des clés pour pérenniser les activités des entreprises et favoriser la professionnalisation.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?**

Identification des besoins en compétences, émission de recommandations, appel d'offre aux organismes pour le déploiement d'une offre répondant aux besoins, validation et promotion.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?**

Evolution rapide et permanente des métiers, contraintes administratives et réglementaires, solutions à trouver pour la prise en charge financière des coûts pédagogiques, disponibilité des apprenants sur le temps de travail avec autorisation de l'employeur.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?**

Appui à la modernisation de l'offre (à distance, en alternance, découpage en blocs...), validation par la certification, critères qualité.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?**

En intervention artistique et action culturelle pour les artistes, en sûreté, en vidéo-image pour les personnels techniques, en accueil pour les personnels administratifs, en financement des projets artistiques, en analyse des données clients ....

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens?**

Reconnaissance des diplômes et des compétences, pédagogies innovantes

---

En 1993, les partenaires sociaux ont créé la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant afin de disposer d'un cadre de dialogue social et d'action. Les travaux entrepris par la CPNEF-SV répondent à de nombreuses missions et sont conduits en concertation avec ses partenaires (pouvoirs publics, institutions sociales -l'Afdas, Pôle emploi, le Groupe Audiens, le CMB-, centres de ressources, organismes de formation...)

Les missions de la CPNEF-SV en faveur de l'emploi : suivre la situation de l'emploi et son évolution, améliorer la reconnaissance des qualifications, faciliter l'insertion, accompagner les parcours professionnels et les mobilités sectorielles, ...

Les missions de la CPNEF-SV en faveur de la formation professionnelle : faciliter son accès tout au long de la vie, repérer les besoins et définir les priorités, structurer l'offre et renforcer sa qualité, créer des certifications, ...

La CPNEF-SV et l'Afdas assurent en binôme le fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant.

Rense Van der Heide – GOC, Pays Bas

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** C'est notre cœur de métier.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Nous sommes liés à différentes organisations avec lesquelles nous coopérons. En tant qu'organisation du secteur, nous devons fournir des compétences et des profils au secteur.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Il est actuellement difficile d'obtenir la coopération des syndicats de travailleurs et des associations d'employeurs. Ils ne sont soit pas intéressés, soit trop occupés ou n'ont pas les bonnes personnes pour s'engager sur ces questions.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Nous formons des personnes travaillant dans les secteurs graphiques et de l'imprimerie et dans celui des industries créatives. Formations aussi bien technique que sur des questions de management/gestion.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** Nous essayons constamment d'innover dans notre offre de formation et devons suivre les évolutions affectant l'industrie.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Certainement la co-crédation, l'échange de contenus et des évolutions. Nous devrions unir nos forces en tant qu'organisations de formation avec les partenaires sociaux afin de couvrir tous les domaines de l'éducation et de la formation.

---

GOC, le centre d'expertise néerlandais sur les industries créatives, a été créé dans les années 1920 par et pour les acteurs du secteur graphique. Il a progressivement élargi son champ d'action à l'édition, au design, au secteur des médias et, plus récemment, au secteur du spectacle vivant.

Le COG est dirigé par les partenaires sociaux. Il est financé par un prélèvement sur les salaires et, pour les secteurs pour lesquels des conventions collectives n'ont pas été signées, par des contributions ad hoc des secteurs.

Le GOC produit des statistiques sur l'emploi ainsi que des recherches qualitatives sur les relations entre l'éducation et le marché du travail. Il développe également des profils de compétences pour les métiers du secteur et mène des études prospectives sur les futurs besoins en compétences. Outre son mandat officiel en matière de recherche et de formation professionnelle, le GOC mène également des initiatives ponctuelles répondant aux besoins du secteur, telle que la "plate-forme de mobilité" C3, qui vise à faciliter la transition vers d'autres métiers de personnes ayant perdu leur emploi à la suite de coupes drastiques dans les financements publics.

Umberto Bellodi, Academia teatro alla Scala, Italie

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Elles sont à la base de nos missions et de nos statuts.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Nous sommes l'un de partenaires pilotant des programmes de recherche, en coopération avec le dialogue social et l'UE.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Etablir un système de qualifications européen commun, reconnu par le secteur

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** en tant qu'académie privée des arts de la scène, nous organisons régulièrement des activités de formation et de recherche

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?-**  
Compréhension mutuelle et reconnaissance;

- références communes;

- Cartographie des programmes passés et création d'un contexte pour les développements futurs

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Fournir un cadre de référence clair et efficace

---

Accademia Teatro alla Scala - Le programme comprend quatre départements - Musique, Danse, Ateliers Scène, Gestion - et propose une trentaine de cours à plus de mille étudiants du monde entier: environ 500 pour les cours professionnels et 500 pour les cours débutants.

La méthode d'enseignement propose des expériences quotidiennes sur le terrain sous forme de concerts, de performances, d'expositions et de séminaires, dont le point culminant est l'Academy Project, un événement intégré à la saison de la Scala, produite entièrement par des étudiants.

Les activités éducatives sont complétées par d'autres propositions dans divers domaines: le secteur de l'éducation et de la sensibilisation, proposant des ateliers et des opportunités d'apprentissage aux étudiants et aux enseignants dans les écoles de tous types et de tous niveaux, afin de mieux faire connaître les arts de la scène et leurs métiers; Espace de coopération culturelle, qui propose des projets internationaux de recherche et de collaboration promus par l'Union européenne ou par les gouvernements locaux pour exporter le modèle de formation professionnelle de La Scala.



Jakob Tryggvason – Syndicat des employés de l'audiovisuel, Islande

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Nous considérons la formation et le développement des compétences comme le moyen d'organiser et de rehausser le profil de nos membres. (Syndicat)

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** En partenariat avec l'association d'employeurs, nous gérons un centre d'enseignement et de formation professionnels et encourageons activement le développement des compétences. Nous promovons les mêmes questions dans nos conventions collectives.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Sur le plan pratique, c'est trouver notre voix dans le monde numérique et, plus globalement, trouver les moyens de transférer nos programmes d'évaluation et de développement des compétences dans le système d'éducation formelle.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Une plateforme d'e-learning, un programme pour le développement d'un passeport "travailler en toute sécurité", des outils OiRA en Islandais et, plus généralement, des actions de lobbying.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** L'objectif est maintenant d'amener ces projets (voir question précédente) à un niveau "autosuffisant".

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Coopération, partage de contenus de formation et peut-être d'équipes, projet de développement conjoint.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Compétences standardisées à travers les frontières, ressources partagées et bien plus encore.

Venessa Tanovic, Career & Transfer Service Center (CTC), Université des Arts de Berlin

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Pour une université, le développement des compétences est une tâche essentielle.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Le CCT organise des ateliers, des consultations et des séances de coaching. Nous en discutons régulièrement avec nos partenaires financiers, les Fonds sociaux européens à Berlin et le Sénat de Berlin pour l'éducation. De plus, nous sommes un membre actif du réseau des services d'orientation en Allemagne, où nous discutons de ces sujets au niveau national.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Trop peu d'espace dans les courts programmes de baccalauréat pour les questions relatives à l'employabilité, les situations de financement difficiles.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** un vaste programme d'ateliers, des consultations et des services de coachins dans divers domaines tels que les financements, le droit, le marketing, la sécurité sociale, l'organisation et la gestion d'équipes.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** oui, nous pensons à offrir des programmes d'études individualisés en plus de notre vaste gamme d'ateliers de base pour toutes les disciplines artistiques.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Les projets transnationaux, trouver des partenaires pour échanger des connaissances et peut-être davantage (étudiants, équipes, bourses, ...). Discuter également des difficultés communes, trouver des solutions ensemble, si possible. Apprendre des meilleures et des bonnes pratiques.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** 1. Echange, 2. Plateforme de bonnes pratiques

---

Le Centre de services pour les carrières et les transitions (Career & Transfer Service Center CTC) de l'Université des arts de Berlin propose des ateliers, des consultations individuelles et des séances de coaching pour soutenir le positionnement des artistes dans les industries créatives. Les offres sont cofinancées par le Fonds social européen. Toutes les activités de la CCT sont gratuites et ouvertes aux étudiants et aux anciens étudiants jusqu'à cinq ans après l'obtention de leurs diplômes auprès d'une des quatre universités artistiques de Berlin: l'Université des arts de Berlin, l'école d'art Berlin Weissensee, l'école de musique «Hanns Eisler» et l'Académie d'art dramatique «Ernst Busch».

<https://www.udk-berlin.de/en/service/career-transfer-service-center/>

L'université des arts de Berlin est l'une des universités les plus grandes et les plus diversifiées au monde. L'enseignement dispensé principalement dans des formats traditionnels dans les quatre collèges des beaux-arts, de l'architecture, des médias et du design, de la musique et des arts de la scène, ainsi qu'à l'Institut central de formation continue / Berlin Career College couvre l'ensemble des arts et des études universitaires connexes. Avec le droit de conférer des doctorats et des diplômes post-doctoraux, la Haute école des arts de Berlin est également l'une des rares écoles d'art en Allemagne à avoir obtenu le plein statut universitaire. Les professeurs d'art et de musique suivent également une formation à l'Université des arts de Berlin, la seule université de Berlin et de Brandebourg où ces matières peuvent être étudiées.

César Casares – ConARTE, Spain

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Comme première étape de la transition, les compétences, la reconnaissance des compétences et les programmes de formation sont importants pour nous.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** En essayant de rester informés des développements affectant les métiers dans notre secteur, en s'engageant sur les questions de formation continue, en promouvant les projets éducatifs pour la transition professionnelle.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Promouvoir une connaissance fine parmi les acteurs du secteur, faire avancer ces questions par le biais d'un véritable consensus, partager une vue globale de l'écosystème du secteur afin d'éviter de rester coincé sur des détails, les contraintes du système éducatif national, un soutien économique direct aux initiatives, ...

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** Une recherche prospective sur l'opportunité du développement de programmes dans la formation des danseurs afin de combler le vide d'EQF4 dans la formation professionnelle, penser à la transition professionnelle, préparation d'un projet Erasmus+ sur la même question, le développement de profils de compétences dans le secteur de la danse dans le contexte du cadre national de qualifications.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** oui, ceux décrits plus haut ; nous réfléchissons aussi au moyen de mettre en place une reconnaissance transnationale de ces profils, à travers du système ECVET.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Le premier pas pour toute reconnaissance transnationale de la formation professionnelle, la création de programmes pilotes sur la question, en prenant en compte la transition professionnelle, en tant qu'étape importante de la carrière des danseurs.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Actions dans le champ de la reconnaissance des programmes et des diplômes, en gardant en tête la question de la transition professionnelle, afin non seulement d'agir dans le champ de la reconnaissance des diplômes, en gardant à l'esprit la question de la transition professionnelle, afin de faire d'une pierre deux coups, normaliser la réalité de la transition professionnelle afin que ce ne soit plus un tabou, et permettre aux danseurs de sécuriser leurs carrières et de renforcer le secteur dans son ensemble.

---

ConARTE est une confédération d'artistes et de professionnels du spectacle représentant des acteurs, des metteurs en scène et des danseurs des secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel, avec des liens au niveau national avec des musiciens, des professionnels du doublage, des techniciens, etc.

Janet Jones, School of Arts and Creative industries, Southbank University, London, UK

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Alors que les emplois dans le secteur créatif britannique augmentent en nombre et en complexité, en tant qu'institution de formation supérieure, nous devons nous assurer de disposer de l'offre de formation la plus appropriée. Nous devons faire partie de la solution pour fournir aux industries créatives un réservoir de talents approprié, qui prédit les besoins du secteur avant qu'il ne soit lui-même en mesure de les formuler. Nous devons équiper les diplômés des compétences nécessaires pour gérer le changement, innover et diriger les industries dans lesquelles ils entrent.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Formation en alternance e.g. UK screen Alliance; Screen Skills accredited; BJTC accredited; Thames Estuary Production Corridor HEI leader; CPD, MA, UG and provision; International Global Campus Network European Hub

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** Les connexions, le partage d'information et de bonnes pratiques ainsi que les communications dans le secteur doivent être améliorés. Le nouvel institut des politiques de Nesta est un pas en avant important. Le gouvernement britannique ne comprend pas la complexité des industries créatives. Le manque de respect pour la capacité des institutions de formation supérieure à fournir le bon réservoir de talents.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** A travers tout le champ des médias, du film, des nouvelles technologies et du spectacle vivant.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** De nouveaux programmes de formation en alternance, de masters et de formation continue.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Alliances Post Brexit; Erasmus pour équipes et étudiants; Global Campus

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Initiatives pour soutenir la liberté de mouvement des personnes au sein des industries créatives.

Helena Ryti, Syndicat finlandais des acteurs

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Le syndicat finlandais des acteurs est à la fois un syndicat et une organisation artistique. En tant qu'organisation appartenant à des acteurs, nous voulons et nous essayons de nous occuper du développement de la formation professionnelle des acteurs. Nous pensons que c'est un bénéfice pour les membres d'avoir accès à différents types d'actions de formation. L'Université des Arts de Finlande offre une formation continue aux acteurs mais aujourd'hui cette formation est trop chère ou les exigences d'admission sont trop hautes. Il n'y a pas d'offre de formation pour les compétences de base des acteurs.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?** Au sein du syndicat finlandais des acteurs a été créé l'organisation Ilmaisuverstas (terme difficile à traduire mais on pourrait l'appeler l'Actors' Studio finlandais). Ilmaisuverstas a été fondé en 2003 par des acteurs pour des acteurs afin de soutenir le développement de leurs compétences professionnelles. Il offre annuellement des programmes de cours différents (qui durent en général 2-3 jours ou bien une semaine) sur une variété de sujets, par ex., les méthodes de jeu, les scénarios, les techniques de prise de parole, le chant, ... Les cours sont organisés en moyenne une fois par mois. Chaque année Ilmaisuverstas essaie d'organiser un cours dans le champ du cinéma et de la télévision. Tout ces activités sont financées par le biais d'une modeste cotisation.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?** L'argent! Afin d'organiser des programmes de formation plus longs et allant plus en profondeur nous avons besoin de financements supplémentaires. C'est pourquoi nous sommes obligés de demander des financements et des subsides.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?** L'année dernière (2018) notre syndicat a reçu un financement du Fonds Social européen pour organiser une formation longue sur le sujet de l'intervention théâtrale pour les acteurs professionnels. 12 weekends de formation ont été organisés au cours de l'année et 22 acteurs professionnels de différentes régions de la Finlande ont participé (aussi bien indépendants qu'employés permanents de théâtres). Les formateurs venaient de Finlande et du Royaume Uni.

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?** Il y a quelques années Ilmaisuverstas a organisé une formation longue dans le domaine du cinéma et de la télévision. Cette formation et celle organisée l'année dernière sur la question de l'intervention théâtrale ont mis en lumière la pertinence de continuer à organiser des formations longues. Ilmaisuverstas pour l'instant offre surtout des formations courtes.

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?** Les financements. L'importance d'offrir des opportunités de formation aux membres d'organisations.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?** Développer les opportunités de coopération internationale et de networking, la comparaison avec d'autres pratiques nationales.

Le syndicat finlandais des acteurs est un syndicat et une organisation artistique. En Finlande, il y a 1900 acteurs professionnels (dont 1300 en âge de travailler, les autres sont soit étudiants soit retraités). 900 sont des indépendants et 400 travaillent pour des théâtres financés par l'État. Presque tous les acteurs professionnels sont membres de notre syndicat. Le financement des activités du syndicat dépend des cotisations des membres. Nous avons quatre employés à temps plein. Ils

s'occupent de conseiller lors de la négociation d'accords, de négocier les conventions collectives, les droits d'auteur, etc. Nous tenons une assemblée générale deux fois par an qui élit le conseil d'administration pour deux ans et le président pour trois ans. Une convention collective a été conclue dans le secteur du théâtre mais pas dans celui du cinéma et de la télévision. La situation, en particulier pour les freelances, est intenable et demande trop de temps et d'énergie à nos employés. Nous voudrions nous concentrer sur autre chose plutôt que de nous battre avec les producteurs - par.ex. développer les compétences et les actions de formation !

Jan-Willem van de Velde, Sociaal Fonds Podiumkunsten, Pays Bas

**En quoi les questions de formation sont-elles importantes pour votre organisation ?** Le Fonds social pour les arts de la scène (SFPK) a été créé et est financé par les employeurs et les travailleurs du secteur des arts de la scène. Les travailleurs du secteur peuvent solliciter une contribution financière destinée au développement de leur carrière, à la formation ou à la transition, ou à l'employabilité à concurrence de 3 000 EUR par an. Outre le financement de la formation et du développement des carrières, la SFPK mène des recherches, informe et promeut le dialogue social.

**De quelle façon votre organisation est-elle engagée sur les questions de formation ?**

- En fournissant aux travailleurs, aux employeurs et aux autres parties prenantes du secteur des informations, des données de recherche, etc. sur le développement des carrières, la formation, les compétences, l'employabilité et toutes autres questions se rapportant aux réalités du travail;
- en encourageant et en soutenant activement les employeurs à investir dans la formation et le développement et à prendre des mesures pour améliorer la capacité de travail, l'employabilité, le bien-être et la santé de tous types de travailleurs (employés, indépendants, volontaires, étudiants).
- SFPK participe actuellement à un important programme de recherche et de développement (financé par le Fonds Social Européen) visant à:
  - o déterminer les niveaux généraux d'aptitude au travail, d'autogestion et d'employabilité;
  - o identifier les facteurs liés aux changements à ces niveaux
  - o élaborer un vaste programme d'interventions visant à améliorer l'aptitude au travail, la santé et l'employabilité des travailleurs.

**Quels sont les principaux obstacles auxquels vous devez faire face lors de la mise en place d'actions dans le champ de la formation ?**

- Accéder à et soutenir le groupe sans cesse croissant de travailleurs indépendants du secteur. Les employeurs hésitent à investir dans leur développement et ces travailleurs manquent généralement des ressources et des compétences en matière de gestion pour maintenir et développer leurs compétences (futures).
- Intensifier le volume des activités de développement et augmenter les ressources financières nécessaires pour ce faire (par ex. inciter le gouvernement et les fonds culturels nationaux à investir davantage dans les ressources humaines; développer les services destinés aux travailleurs, aux employeurs et aux professionnels des ressources humaines);
- Transformer notre façon de travailler afin de passer d'une approche basée sur la demande à une approche plus proactive des travailleurs, des employeurs et des autres parties prenantes;
- Améliorer l'autogestion / le leadership personnel des travailleurs, axé sur l'aptitude au travail, la santé et la productivité (autogestion: capacité à prendre des initiatives et à utiliser de manière optimale les opportunités offertes dans l'environnement de travail, social et privé).
- Lancer et promouvoir des recherches continues sur les facteurs qui facilitent ou ralentissent le développement de carrière, la formation professionnelle et / ou l'employabilité des travailleurs;
- Convaincre et engager les employeurs à soutenir et à investir davantage dans le développement des aptitudes et compétences, dans la limite des ressources disponibles.

**Quelles sont vos initiatives actuelles dans le champ de la formation ?**

- Financer, gérer et suivre les applications individuelles des travailleurs (et des employeurs: applications de groupe);
- Consulter les employeurs et les autres parties prenantes sur les applications, les interventions, les nouveaux développements dans le secteur, etc.

- Le projet FSE: facteurs et interventions liés au maintien de l'aptitude au travail, à la santé et à l'employabilité (voir également ci-dessus).
- Soutenir la poursuite de la mise en œuvre du code de bonne pratique récemment élaboré (norme nationale pour l'entrepreneuriat et les relations de travail éthiques et durables dans le secteur culturel). Y compris l'éducation et la formation reprenant les principes de cette norme (pour les employeurs et les travailleurs).

**Avez-vous des projets de mise en œuvre de futures actions dans le champ de la formation dans les mois et/ou années à venir ?**

- Travailleurs : identifier et développer des interventions visant à améliorer les compétences en autogestion;
- Employeurs: développement d'un programme sectoriel de sensibilisation à l'importance de l'autonomie et des méthodes permettant de faciliter l'autogestion des travailleurs.
- Comportements et risques liés à la santé mentale

**Quelles sont les questions que vous aimeriez discuter en priorité avec des partenaires européens ?**

- Opportunités de coopération internationale (au niveau de l'UE) afin de sécuriser un financement sectoriel qui permettrait d'élever le niveau de formation (tout au long de la vie) et le développement dans le secteur du spectacle vivant.
- Recherches scientifiques appliquées visant à identifier les facteurs facilitant (et empêchant) le développement des compétences d'autogestion des travailleurs du secteur culturel.
- Élaborer un ensemble de normes / directives internationalement reconnues concernant (le droit à) la formation et au développement dans l'environnement de travail.

**Pour quel type d'action dans le champ de la formation pensez-vous qu'une coopération européenne serait-elle la plus pertinente/utile ?**

- Echanger des idées, des stratégies et des solutions pratiques en matière de développement des compétences / de formation / de santé des professionnels indépendants des arts de la scène;
- Recherche conjointe sur les facteurs, les interventions et les pratiques liés à l'aptitude au travail, à un environnement de travail sain, à l'employabilité et aux compétences en ressources humaines des gestionnaires du secteur du spectacle;
- Échanger des approches novatrices en matière de prévention des comportements indésirables sur le lieu de travail, notamment l'intimidation, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et la discrimination.
- Être capable de se trouver, de consulter les organisations et les personnes concernées dans les pays européens: par exemple, un répertoire international en ligne ou une communauté virtuelle (modérée) pour notre secteur avec des «personnes-ressources» clés dans les différents pays pouvant être consultées par des collègues au sein d'un pays et entre les pays.

---

SFPK : Fondé et financé par les travailleurs et les employeurs dans le secteur du spectacle vivant.

Mission : soutenir et promouvoir le développement des carrières et l'employabilité à long terme des travailleurs du secteur du spectacle vivant.

Outils principaux :

1. Financement de la formation
2. Mise en œuvre de travaux de recherche
3. Promotion du dialogue social