

CONFERENCE FINALE

Göteborg, Suède - Mardi 5 février 2019

Compte-rendu des tables de discussion
Auteurs: Royner Norén et Daphné Tepper

1) Convaincre le secteur de poursuivre son engagement dans des actions de formation

Compte-rendu par Thomas Dayan, Fédération Internationale des Musiciens

- Au sein d'entreprises de petite taille, aux ressources limitées, la formation n'est pas toujours une priorité ni pour les dirigeants ni pour les travailleurs. Il est donc important de mettre en œuvre une approche flexible de la formation et de prendre en compte les besoins et attentes de toutes les parties prenantes. Nous devons adapter le contenu de la formation aux besoins du terrain. Nous devons également développer les offres de formation sur le lieu de travail.
- La collecte de données est primordiale et nous devons rendre les travailleurs indépendants plus visibles dans les statistiques du secteur (emploi, besoins en formation, ...). Nous devrions aussi développer notre argumentation autour des besoins en formation afin qu'elle soit plus convaincante lorsque nous formulons des demandes de financement.
- Nous devons adopter une approche progressive pour impliquer les différentes parties prenantes ; pas seulement imposée par le haut mais aussi travaillée à partir des besoins du terrain.
- Nous devons développer nos incitations à la formation (par exemple, comme moyen de renforcer son profil pour obtenir le prochain emploi).
- Nous devons renforcer la coopération entre les universités et l'industrie afin de mieux répondre aux besoins de formation continue.

2) Partager des solutions de formation innovantes

Compte-rendu par Peter Hiltunen, Kulturakademin

- L'utilisation de solutions de formation innovantes en est encore à ses débuts et nous devons nous attendre à des développements rapides dans le futur proche. L'expérimentation d'outils de formation innovants dans notre secteur est encore très fragmentée et de nombreux prestataires de formation s'appuient toujours principalement sur des programmes de formation traditionnels (présentiels, dans des salles de classe, ...). Ceux-ci restent bien sûr pertinents.
- Pour développer des approches innovantes en matière de formation, nous devons renforcer nos échanges avec les jeunes générations et nos collaborations avec les acteurs de l'éducation.
- Nous avons également besoin de plus d'outils pertinents pour analyser les besoins et de plates-formes faciles d'usage pour partager des contenus innovants.

Une proposition concrète visant à mettre en place une plateforme de partage d'outils et de contenus de formation innovants dans les secteurs créatifs a été formulée ; afin d'ouvrir un espace d'identification des expérimentations et de partage de ces expérimentations. Des possibilités de financement d'une telle plateforme ont été mentionnées, notamment dans le cadre du prochain programme soutenant la recherche de l'Union européenne (Horizon).

3) Financer nos besoins de formation

Compte-rendu par Isabelle Dochy, Union Européenne de Radio-Télévision

- Nous devons identifier les sources de financement existantes d'action de formation continue et comprendre leur fonctionnement et potentiels bénéficiaires (fonds constitués sur base de conventions collectives, taxes payées par l'industrie, financements publics, formations organisée par des fournisseurs de matériel technique, organisations possédant leurs propres programmes de formation, ... - bénéficiant aux employés, aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs indépendants, ...).
- La formation informelle sur le lieu de travail - entre pairs ou par le biais de tutoriels sur le net - doit également être mieux prise en compte.
- Si des programmes de financement européens existent (Erasmus Plus, Europe créative, Fonds social européen, Fonds européen de développement régional, Horizon, etc.), nous devrions approfondir notre connaissance des opportunités nationales et régionales.

4) La formation comme outil d'ouverture du secteur

Compte-rendu par Daphné Tepper, Creative Skills Europe

- Les groupes de discussion ont mis en lumière une prise de conscience partagée du fait que nos secteurs souffraient d'un problème d'accès équitable et présentait une très faible diversité de profils et d'origines. Les voies d'accès au secteur restent étroites ; un accès rendu encore plus difficile parfois par des pratiques de recrutement informelles et des conditions de travail difficiles, en particulier au cours des premières années de la vie professionnelle.
- Les pressions politiques et réglementaires sont une incitation forte au changement. Dans de nombreux pays, l'inclusion et la diversité sont à l'agenda depuis de nombreuses années, mais de véritables changements ne se sont produits que lorsque des données statistiques ont commencées à être collectées et publiées et/ou lorsque des financements publics ont été conditionnés à des actions liées à l'inclusion.
- Pour que des changements réels et durables se produisent, nos secteurs – comme nos sociétés - doivent opérer un « changement de culture ». La formation (par exemple sur les 'préjugés inconscients') devrait être utilisée comme un outil déclencheur de ce changement et devrait être offerte à toutes et tous sur le lieu de travail, pas uniquement aux personnes occupant des postes de direction.
- La façon même d'organiser la formation pourrait également être un facilitateur de changement : Qui sont les groupes cibles et quels sont les outils de formation utilisés ? Sont-ils accessibles à tous ? Comment mieux prendre en compte les besoins de l'apprenant ?
- Les perceptions externes de nos secteurs devraient également être mieux connues et comprises si nous voulons devenir plus inclusifs : une information exacte est-elle accessible sur les métiers et les débouchés dans nos secteurs ?

5) Une formation accessible à tous : le défi des travailleurs indépendants

Compte-rendu par Jan Vermoesen, mediarte.be

- Au sein de la table de discussion, les 'travailleurs indépendants' ont été définis par défaut : toute personne ayant un contrat de longue durée n'est pas un travailleur indépendant. Selon le pays et le sous-secteur, les indépendants représentent entre 50% et 100% de la main-d'œuvre totale.

- Nous devons nous assurer que les travailleurs indépendants puissent vraiment opérer de façon autonome. Ils doivent être libres de faire leurs choix professionnels mais doivent également se sentir accompagnés. De plus en plus de syndicats à travers l'Europe s'ouvrent aux indépendants et développent des dispositifs de soutien dédiés.
- La plupart des formations accessibles aux travailleurs indépendants ne portent pas sur les compétences professionnelles (celles qui sont nécessaires pour exercer leur métier) mais sur les compétences entrepreneuriales (comment trouver du travail et gérer sa carrière).
- Les dispositifs de soutien aux travailleurs indépendants les plus intéressants mentionnés lors des discussions sont ceux qui s'appuient sur des partenariats (entre les syndicats et les employeurs, par le biais de conseils sectoriels pour les compétences, etc.). Dans tous les cas, il est important que ces initiatives soient portées par le secteur et soutenues par les entreprises qui doivent prendre leur part de responsabilité dans la formation des travailleurs indépendants.
- La formation en ligne et les nouveaux modes d'apprentissage (réseaux sociaux, entre pairs, formels ou informels) devraient continuer à être explorés afin d'offrir encore plus d'accès pertinents à la formation pour les travailleurs indépendants.
- Enfin, un projet concret pourrait être la collecte et le partage de contenus de formation existants dans différents pays de l'UE et pertinents pour les travailleurs indépendants.

6) Les compétences, les qualifications et les carrières des artistes-interprètes

Compte-rendu par Camille Richard, Fédération Internationale des Acteurs

- Parmi les défis que nous avons identifiés comme centraux au développement des carrières des artistes-interprètes, il est important de mentionner les discriminations liées à l'âge, particulièrement importantes pour les actrices de plus de cinquante ans.
- La validation de la formation informelle est également essentielle pour les artistes-interprètes, d'autant plus au sein de carrières qui connaissent de plus en plus de période de travail indépendant.
- La reconnaissance des compétences transférables qui pourraient être utilisées dans d'autres secteurs ou emplois est également très importante pour soutenir les évolutions de carrière.
- Nous devrions également viser à réduire les résistances de certains artistes-interprètes aux formations non artistiques et développer les outils, incitations et arguments appropriés pour promouvoir de telles formations.
- Nous devrions nous inspirer d'autres secteurs, tels que le sport ou l'armée, qui doivent également proposer des programmes de transition à une partie de leurs effectifs

7) Reconnaître les compétences et les qualifications à travers l'Europe

Compte-rendu par Umberto Bellodi, Accademia Teatro Alla Scala

- Un exemple concret de l'enjeu pour notre secteur dans ce domaine pourrait être le suivant.

En Allemagne, il y a au moins 200 postes vacants dans les départements techniques des théâtres. Le sud de l'Italie a formé au cours des trois dernières années environ 80 techniciens de théâtre (principalement des machinistes et des électriciens). Le marché du travail italien ne disposant d'aucun poste vacant au sud de Rome, les diplômés doivent s'installer dans le centre et le nord de l'Italie pour trouver un emploi.

Pourquoi la mobilité n'est-elle pas facilitée pour accéder au marché allemand ou à d'autres pays européens où des travailleurs qualifiés font défaut ?

- Les certifications et qualifications en Europe ont principalement été pensées, pour l'instant, pour le système universitaire. L'enseignement et la formation professionnels continuent encore de varier d'un pays à l'autre, même si les compétences et les tâches ont généralement le même sens dans tous les pays européens. Les réglementations dans le champ de la santé et de la sécurité sont un bon exemple de la manière dont les choses évoluent en parallèle dans les différents pays. La réflexion autour des 'compétences' (et de leur reconnaissance mutuelle) amène donc à des nouvelles approches de la formation.

Différents projets ont déjà travaillé ces questions : le projet ETTE a créé une sorte de « permis européen » dans le domaine de la sécurité; le projet TALQ a défini les 3 principes clés pour la compréhension mutuelle des compétences (TRANSPARENCE - CONFIANCE - LIBERTÉ) et d'autres projets ont été mis en œuvre dans ce domaine depuis plus de 10 ans.

- Toute action future devrait prendre en compte les éléments suivants :

- a) Les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle doivent conserver leur 'liberté' pédagogique (dans un cadre sectoriel commun définissant les compétences attendues) ;
- b) Une 'évaluation internationale' devrait être mise en place pour valider les parcours d'apprentissage ;
- c) Un réseau / une association / une plate-forme pourrait valider les qualifications ;
- d) Des points de référence nationaux pourraient contribuer à rapprocher la demande (le marché du travail) et l'offre (les prestataires de formation professionnelle) dans une perspective européenne ;
- e) Des outils de soutien devraient également être créés tels que le ETTE OPEN BADGE.

- Un partenariat de 10 institutions (y compris Pearle * et UNI MEI) a soumis en janvier 2019 une demande de subvention pour un projet intitulé VETNET-Live. Son objectif est de mettre en place une alliance européenne d'acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle (axée sur les professions techniques des arts de la scène) établissant des recommandations et des procédures pour un système européen de reconnaissance transparente des compétences et des qualifications, reconnu par le marché du travail.

8) Coopérations européennes : idées concrètes et propositions de partenariats

Compte-rendu par William Maunier, UNI MEI

- Traduire tous les documents disponibles dans toute l'Europe sur les compétences et les qualifications dans nos secteurs et les rendre disponibles sur une plate-forme ouverte.

- Développer des coopérations européennes pour améliorer la mobilité des apprentis, des étudiants et des professionnels dans nos secteurs (par ex. projet « Régisseurs sans Frontières » mis en œuvre par des partenaires français, allemands et tchèques, soutenant la mobilité des apprentis dans les professions techniques du spectacle vivant et actuellement à la recherche de solutions de financement pour maintenir et élargir leur action - Contact partenaire français : Laurence Vasseur, europe@cfpts.com).

- Un projet mis en œuvre à Nantes sur les questions de management dans le secteur musical est à la recherche de partenaires européens (Contact : Carole Le Rendu Lizée, clerendu@audencia.com)

- Des partenaires islandais envisagent de créer une "académie des compétences futures" dans les secteurs de la création - avec une partie de ses activités en ligne (Contact : Ingi Rafn Ólafsson, ingirafn@idan.is)
- Un partenariat européen pourrait également être imaginé pour mieux valoriser les compétences des créateurs (Contact: Rebecca Davies, Rebecca.Davies2@britishcouncil.be)
- Des partenariats européens pourraient également être explorés pour soutenir les projets de transition professionnelle dans nos secteurs (Contact EuroFIA Dance Passport : Camille Richard, crichard@fia-actors.com)
- Idée d'une plate-forme où les demandes des employeurs pourraient être rassemblées et discutées avec les travailleurs et où des solutions pourraient être imaginées pour répondre aux besoins à court terme.
- Soutenir le secteur dans la production de données quantitatives et d'études qualitatives sur les évolutions et besoins du secteur – afin, entre autres, de les utiliser lors de demandes de financement d'actions de formation.