

creative  
skills  
europe



**Cadre européen d'action  
sur les compétences  
dans les secteurs  
de l'audiovisuel  
et du spectacle vivant**

juin 2023

# Cadre européen d'action sur les compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant

## Table des matières

### 1

#### Introduction

### 2

#### L'environnement numérique : adaptation et innovation

### 3

#### Accompagnement des transitions : attractivité, inclusivité et durabilité

### 4

#### Accès à la formation pour tous : le rôle du dialogue social, la nécessité de politiques publiques, le potentiel des initiatives sectorielles et les possibilités de coopération au niveau de l'UE

#### Crédits

Illustrations  
Chez Gertrud

Graphisme  
Amélie Clément

Ce cadre d'actions est issu des comités de dialogue social sectoriel de l'UE des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Il a été adopté en juin 2023 par : Pearle\*, l'UER, la FEJ, la FIA, la FIM et l'UNI-MEI.



Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut en être tenue responsable.



Cofinancé par  
l'Union européenne



# 1

## Introduction



# 1

## Introduction

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux des comités de dialogue social des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant de l'UE abordent et soulignent l'importance de la formation professionnelle et de l'acquisition de compétences. Depuis 2012, ils mettent en place des recherches conjointes et des actions sur le sujet.

La Plateforme européenne pour l'emploi et la formation dans les secteurs européens de l'audiovisuel et du spectacle vivant, aussi appelée « Creative Skills Europe », a été lancée en 2014.

Depuis lors, Creative Skills Europe a publié des études et des documents thématiques, organisé des événements dans toute l'Europe et en ligne, et créé un solide réseau d'organismes du secteur. Les conseils sectoriels nationaux sur les compétences, pilotés par les partenaires sociaux nationaux, ainsi que des organisations similaires dans les pays où ils existent jouent un rôle central au sein de ce réseau.

Après ces années de collaboration, les partenaires sociaux européens ont décidé d'utiliser leur expérience et leurs connaissances pour rédiger un cadre européen d'action pour le développement des compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Ce projet vise à favoriser les discussions, les échanges, la connaissance, le développement et la mise en œuvre de formations ainsi que le développement des compétences dans toute l'Europe compte tenu des changements sociétaux, économiques et spécifiques au secteur actuellement observables.

### **Les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant et les partenaires sociaux européens**

En 1998, la Commission européenne a décidé de créer des comités de dialogue social sectoriel afin de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux des secteurs au niveau européen<sup>1</sup>.

Le comité de dialogue social sectoriel européen du secteur du spectacle vivant existe depuis 1999 et celui du secteur de l'audiovisuel depuis 2004.

<sup>1</sup>. [Décision de la Commission du 20 mai 1998 - 98/500/EC](#)

2. Pour être reconnue comme organisation représentative des partenaires sociaux de l'UE, cette organisation doit :

- (1) appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisée au niveau européen ;
- (2) être composée d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

3. Eurofound (2021), [Representativeness of the European social partner organisations : Audiovisual sector](#), Sectoral social dialogue series, Dublin et Eurofound (2021), [Representativeness of the European social partner organisations : Live performance sector](#), Sectoral social dialogue series, Dublin.

4. Voir la publication ['Trends and skills in the European audiovisual and live performance sectors'](#), la série de publications thématiques de 2019 sur « la formation à l'innovation », « la formation et le développement de la main-d'œuvre », « le financement de nos besoins en formation », « la formation à et pour l'ère numérique » et « l'accès à la formation par le dialogue social », ainsi que les [ressources en ligne de 2021 sur les « compétences numériques »](#).

La participation aux comités de dialogue social sectoriel européen est volontaire et déterminée par la « représentativité »<sup>2</sup>.

La « représentativité » des partenaires sociaux qui constituent les comités de dialogue social sectoriel de l'audiovisuel et du spectacle vivant est régulièrement examinée par Eurofound, à la demande de la Commission européenne. Les études les plus récentes relatives aux deux secteurs datent de 2021<sup>3</sup>. Notons toutefois que les membres respectifs des différentes organisations dépassent parfois le cadre des études (membres non européens, membres associés, etc.).

Le comité de dialogue social sectoriel européen du secteur du spectacle vivant se compose de Pearle\* – Live Performance Europe (Performing Arts Employers Associations League Europe) du côté des employeurs, et de l'Alliance européenne des médias et du spectacle (EAEA) du côté des travailleurs, qui est composée à son tour de la Fédération internationale des acteurs (FIA), de la Fédération internationale des Musiciens (FIM) et du secteur médias, divertissement et arts d'UNI Europa (EURO-MEI).

Le comité de dialogue social sectoriel européen du secteur de l'audiovisuel se compose de l'EAEA, de la Fédération européenne des journalistes (FEJ) du côté des travailleurs et de l'Union européenne de radio-télévision (UER), de l'Association des services commerciaux de télévision et de vidéo à la demande en Europe (ACT), de l'Association des radios européennes (ARE), de l'Association européenne de la production audiovisuelle (CEPI) et de la Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF) du côté des employeurs.

Comme il n'est pas rare que les professionnels travaillent à la fois dans le secteur de l'audiovisuel et dans celui du spectacle vivant au cours de leur carrière, mais aussi parce que partager les expériences et les ressources semblait pertinent et utile pour le développement des compétences, la collaboration entre les deux comités sur le sujet a commencé très tôt. La participation active des différents partenaires sociaux aux différentes phases du projet et au développement de la plateforme « Creative Skills Europe » a ensuite varié au fil du temps.

Le cadre d'actions sur les compétences actuel a été rédigé et approuvé par Pearle\*, l'UER, la FEJ, la FIA, la FIM et l'EURO-MEI. Les autres partenaires sociaux du comité de l'audiovisuel sont cordialement invités à envisager d'approuver ce document et/ou à participer aux activités de l'initiative Creative Skills Europe chaque fois que cela s'avère pertinent pour eux et leurs membres.

## Méthodologie

Pour élaborer le cadre d'action, les partenaires sociaux européens se sont appuyés sur les renseignements et les informations recueillis au cours des dernières années dans le cadre du partenariat Creative Skills Europe<sup>4</sup>, ainsi que sur les échanges réguliers avec leurs membres respectifs.



Afin de veiller à ce que le texte reflète les dernières évolutions, ainsi que les tendances et les besoins sur le terrain, des réunions thématiques ciblées ont été organisées en ligne entre mars et juin 2022 pour consulter les organisations partenaires, à savoir les conseils sectoriels nationaux sur les compétences et les organisations de professionnels spécialisés dans toute l'Europe.

Des consultations bilatérales supplémentaires se sont poursuivies avec les principales parties prenantes du secteur jusqu'à la finalisation du texte du cadre d'action en avril 2023.

## **Objectifs**

L'objectif général du cadre d'action est d'améliorer la pertinence, la qualité, l'accessibilité et la participation à l'apprentissage tout au long de la vie pour les professionnels des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans toute l'Union européenne.

Le cadre d'action aborde les défis les plus urgents en matière d'emploi, d'ordre social et économique du secteur qui pourraient être atténués par des solutions de formation et de compétences : l'impact et les possibilités de l'ère numérique, l'urgence de la transition verte, les conséquences des crises récentes (Covid, crise énergétique, guerre en Ukraine, etc.) sur le secteur et sa main-d'œuvre et sur les relations avec les publics, la sécurisation des parcours professionnels et l'amélioration de la qualité du travail, la nécessité d'ouvrir de nouvelles voies d'entrée dans le secteur et de diversifier les profils, etc.

Le cadre d'action examine également les principaux défis qui se posent au développement et à la mise en œuvre de formations dans les secteurs de la culture et de la création dans leur ensemble ; un secteur qui se compose d'une vaste majorité de microentreprises, de PME et d'un nombre croissant de professionnels indépendants.

Le document présente les valeurs partagées, les objectifs communs et les engagements conjoints des partenaires sociaux européens des deux secteurs pour soutenir le développement des compétences. Le document encourage également les bonnes pratiques et indique différents domaines d'action au niveau national et européen.

## **Diffusion, mise en œuvre et suivi**

Le document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen (2010) mentionne que « *les textes basés sur les processus (cadres d'action, lignes directrices, codes de conduite et orientations politiques) adoptés par les partenaires sociaux européens, même s'ils ne sont pas juridiquement contraignants, doivent faire l'objet d'un suivi, et les progrès réalisés grâce à leur mise en œuvre doivent être régulièrement évalués* ».

De même, la récente communication publiée en janvier 2023 sur le dialogue social souligne que : « *La Commission continuera de promouvoir*

*d'autres réalisations conjointes des partenaires sociaux – cadres d'action, apprentissage mutuel, documents d'orientation et d'encourager les partenaires sociaux européens à œuvrer à de nouveaux résultats en réponse aux défis émergents et à y donner suite, sans interruption ».*

Les partenaires sociaux s'engagent à diffuser et à promouvoir le cadre d'action et ses recommandations auprès de leurs membres respectifs, mais aussi auprès de l'ensemble des acteurs du secteur dans les États membres de l'UE.

Les partenaires sociaux s'engagent à contrôler régulièrement les progrès réalisés en matière de pertinence, de qualité et d'accessibilité des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie dans les secteurs européens de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans les années à venir.

Un examen de suivi formel devrait être réalisé au moins tous les trois ans.

## **Cadre politique de l'UE et synergies avec d'autres initiatives**

2023 est l'Année européenne des compétences<sup>5</sup>. Pendant l'Année européenne des compétences, *« la Commission, le Parlement européen, les États membres, les partenaires sociaux, les services publics et privés de l'emploi, les chambres de commerce et d'industrie, les prestataires d'enseignement et de formation, les travailleurs et les entreprises travailleront de concert pour promouvoir le développement des compétences afin d'améliorer les perspectives professionnelles et personnelles des citoyens ».*

L'objectif global de l'Année européenne, et plus généralement de la stratégie européenne en matière de compétences<sup>6</sup>, est de *« permettre à l'Europe de devenir plus compétitive en encourageant sa main-d'œuvre et en veillant à ce que les transformations écologiques et numériques et la reprise économique soient justes et équitables sur le plan social ».*

La stratégie européenne en matière de compétences est un plan quinquennal adopté en 2020 et destiné à aider les particuliers et les entreprises à développer des compétences plus nombreuses et de meilleure qualité et à les utiliser :

- 1) en renforçant la compétitivité durable, comme le prévoit le pacte vert pour l'Europe<sup>7</sup> ;
- 2) en garantissant l'équité sociale par la mise en pratique du premier principe du socle européen des droits sociaux<sup>8</sup> : accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous, partout dans l'UE,
- 3) en renforçant la résilience face aux crises, sur la base des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19.

Ces objectifs correspondent parfaitement aux buts poursuivis par les partenaires sociaux européens dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, et se reflètent dans les réflexions et les recommandations présentées dans le cadre d'action en matière de compétences actuel.

5. Pour plus d'informations sur l'Année européenne des compétences 2023, veuillez consulter : [https://year-of-skills.europa.eu/index\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/index_en)

6. Pour en savoir plus sur la stratégie européenne en matière de compétences, veuillez consulter : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

7. Pour en savoir plus sur le pacte vert pour l'Europe, veuillez consulter : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)

8. Pour en savoir plus sur le socle européen des droits sociaux, veuillez consulter : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

9. Site web du Pacte pour les compétences : [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index\\_en](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en)

10. Pour consulter la liste des partenariats à grande échelle pour les compétences dans les différents écosystèmes et télécharger leurs documents de financement, veuillez consulter : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1534&langId=en>

Le cadre d'action et ses actions de suivi serviront également aux travaux du partenariat à grande échelle sur les compétences dans l'écosystème des secteurs de la culture et de la création, mis en place dans le cadre du Pacte pour les compétences<sup>9</sup>. Le Pacte pour les compétences est l'une des actions phares de la stratégie européenne en matière de compétences. Il s'agit d'une initiative lancée par la Commission européenne et qui propose un modèle commun d'engagement pour les acteurs publics et privés de l'Union européenne, afin qu'ils s'engagent dans la reconversion et le perfectionnement professionnels de la main-d'œuvre dans de multiples écosystèmes industriels.

Les partenaires sociaux européens et les conseils sectoriels nationaux sur les compétences et organismes équivalents, avec lesquels ils collaborent par l'intermédiaire de Creative Skills Europe, sont l'un des codirigeants du partenariat à grande échelle pour les compétences dans les secteurs de la culture et de la création (SCC). Les partenariats à grande échelle pour les compétences sont au cœur de la mise en œuvre du Pacte pour les compétences<sup>10</sup>.

Le partenariat à grande échelle pour les compétences dans les secteurs de la culture et de la création a été lancé le 28 avril 2022, réunissant différentes parties prenantes liées à l'écosystème des SCC, y compris les partenaires sociaux des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, « afin d'établir un modèle commun pour le développement des compétences dans l'UE, de mutualiser les ressources et de s'engager dans des initiatives concrètes de perfectionnement et de reconversion professionnels dans les secteurs de la culture et de la création ». Le partenariat à grande échelle pour les compétences dans les secteurs de la culture et de la création est une excellente occasion pour les partenaires sociaux des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant de nouer des contacts et des partenariats avec des acteurs d'autres sous-secteurs de la culture et de la création, de partager leur expertise et les ressources disponibles pour faire progresser les possibilités de formation professionnelle dans l'ensemble de l'écosystème, et de contribuer à intégrer les secteurs de la culture et de la création dans les discussions de politique générale de l'UE.

Dans les mois et les années à venir, les partenaires sociaux européens continueront d'assurer la liaison avec les institutions et les initiatives de l'UE afin de contribuer à l'élaboration de nouvelles politiques en matière de développement des compétences. Ils reprendront et poursuivront donc le rôle clé des partenaires sociaux dans la gouvernance et la mise en œuvre des stratégies sectorielles en matière de compétences aux niveaux national et régional.





2

---

**L'environnement  
numérique**

# 2

## L'environnement numérique : adaptation et innovation

### Contexte

Le passage au numérique a transformé nos vies et nos sociétés. Cette transition a modifié la façon dont nous travaillons et le lieu où nous travaillons, la façon dont nous achetons des biens et des services, la façon dont nous découvrons et accédons aux médias et aux contenus culturels, la façon dont nous communiquons les uns avec les autres, la façon dont nous accédons à la connaissance et apprenons de nouvelles compétences, etc.

Améliorer le niveau des compétences numériques en Europe est une priorité de l'Union européenne. La Commission européenne a fixé des objectifs spécifiques dans le cadre de la stratégie européenne en matière de compétences. En décembre 2022, les institutions européennes ont signé une déclaration européenne sur les droits et principes numériques<sup>1</sup> dans laquelle « *la transformation numérique est centrée sur les citoyens* », qui encourage une utilisation des technologies qui « *ne laisse personne de côté* » et qui « *donne à chacun, par le renforcement des compétences ou la reconversion, la possibilité de s'adapter aux changements induits par la numérisation du travail* ».

Le passage au numérique a également entraîné de profondes transformations pour les acteurs des secteurs de la création et de la culture qui ont dû, et doivent encore, adapter et/ou transformer leurs modèles économiques et de gestion, la manière dont ils gèrent leurs activités quotidiennes. Ils doivent même parfois repenser entièrement ce qu'ils créent et la manière dont ils communiquent avec les publics actuels et/ou nouveaux en utilisant la technologie et les outils numériques.

Ces dernières années, le passage au numérique a vu sa vitesse et son impact grandement accélérés par la pandémie de Covid-19, ce qui a accéléré les transformations du secteur et l'adoption de nouvelles pratiques.

Les compétences liées à l'environnement numérique sont pertinentes et nécessaires pour tous les sous-secteurs qui composent les secteurs de la création et de la culture, ainsi que pour toutes les professions libérales. Cependant, toutes les organisations ne se trouvent pas dans la même phase de « *transformation numérique* » et tous les sous-secteurs/professionnels n'ont pas besoin d'acquérir le même ensemble de compétences.

Enfin et surtout, l'environnement numérique ne doit pas seulement être considéré comme un défi pour les secteurs de la culture et de la création, mais aussi comme une opportunité exceptionnelle d'élargir leur portée et leur créativité, ou encore comme un formidable vecteur d'accès à la formation et de mutualisation des solutions de formation.

1. Lire la déclaration sur les droits et principes numériques : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

# Actions suggérées

1

**Accompagner les organisations et les professionnels dans leur compréhension du processus de « transformation numérique » et de leurs besoins.**

**Exemples d'actions possibles :**

- ▶ sessions d'information sur les différentes dimensions de l'environnement numérique et les phases de transformation numérique ;
- ▶ cartographie et partage des ressources numériques existantes ;
- ▶ séances de coaching individuel ou en entreprise avec des experts numériques ;
- ▶ apprentissage entre pairs avec d'autres organisations sectorielles se trouvant à différentes phases de la « transformation numérique ».

2

**Développer un catalogue de formation pour l'acquisition de compétences dans l'environnement numérique.**

**Exemples de thèmes de formation possibles :**

- ▶ communication numérique et image de marque ;
- ▶ élargissement du public à l'ère numérique ;
- ▶ outils numériques pour la billetterie, la comptabilité ;
- ▶ flux et méthodes de travail numériques ;
- ▶ conservation numérique.



## 3

### **Soutenir le secteur dans le développement de ses infrastructures et de sa capacité d'innovation à long terme.**

#### **Exemples d'actions possibles:**

- ▶ rendre le secteur plus attractif pour les professionnels de l'informatique (développeurs back-end, analystes de données, etc.) ;
- ▶ créer des partenariats avec des institutions de formation initiale dans le secteur informatique ;
- ▶ mutualisation des ressources et des compétences pour le développement de prototypes numériques ;
- ▶ promouvoir des partenariats intersectoriels et des programmes de formation entre les secteurs de la culture et de la création et d'autres secteurs (informatique, design, santé, soins, transport, etc.) pour stimuler l'innovation et les synergies, etc.

## 4

### **Aider le secteur à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour soutenir son action, explorer de nouvelles voies créatives, s'adapter et se développer dans l'environnement numérique.**

#### **Exemples de thèmes de formation et d'actions possibles:**

- ▶ outils numériques pour la création de contenu ;
- ▶ lutter contre la désinformation ;
- ▶ lutter contre les trolls et le harcèlement en ligne ;
- ▶ lutter contre les violations des droits d'auteur ;
- ▶ comprendre les blockchains et les NFT ;
- ▶ utiliser la réalité virtuelle comme outil de création, de répétition, de production, de formation, etc. ;
- ▶ réfléchir à la complémentarité entre l'expérience « live » et l'expérience « numérique » et l'améliorer ;
- ▶ développer des plateformes d'apprentissage en ligne pour répondre aux besoins spécifiques des professionnels du secteur.

**Pour toutes les actions énumérées, il est suggéré de privilégier le développement et l'utilisation de ressources open source chaque fois que cela est possible.**

# Accompagnement des transitions **3**



# 3

## Accompagnement des transitions : attractivité, inclusivité et durabilité

### Contexte

Les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant sont affectés par le passage au numérique, mais ils ont également été fortement touchés par les conséquences de la pandémie de Covid-19 et par la récente crise provoquée par la guerre en Ukraine. La nécessité d'adopter des pratiques plus durables sur le plan environnemental et de devenir plus inclusif exige également du secteur, comme du reste de nos sociétés, qu'il adopte de nouvelles méthodes de travail. Ces processus de transition vers un secteur plus résilient, plus écologique et plus équitable exigent, bien entendu, des changements profonds et parfois radicaux qui ne peuvent être assurés par la formation et le développement des compétences uniquement. Cependant, la formation doit être considérée comme une première étape très importante au sein de cette transition, au même titre que l'utilisation des financements publics pour promouvoir la mise en œuvre de formations dans les domaines de l'égalité des sexes, de la prévention, de la violence et du harcèlement, ou de l'écologisation des secteurs.

Premièrement, depuis la crise de Covid-19, les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant font face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre, et manquent de professionnels qualifiés dans de nombreuses professions, notamment dans les professions techniques. Pour que ces secteurs redeviennent attractifs, ou pour que les professionnels se reconvertisent ou se perfectionnent et puissent occuper de nouvelles fonctions, les processus de recrutement et d'accompagnement des carrières doivent être revus et adaptés. De nouveaux outils et de nouvelles solutions doivent également être élaborés. C'est l'occasion de repenser et d'ouvrir de nouvelles voies d'accès au secteur et d'expérimenter de nouveaux processus d'acquisition et de reconnaissance des compétences.

Deuxièmement, limiter l'impact écologique est devenu un enjeu majeur pour les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant comme pour le reste de la société. Réduire son empreinte carbone, économiser l'énergie, réduire ses déchets et recycler, promouvoir une mobilité intelligente, etc. exige un changement dans les mentalités, des investissements dans les infrastructures ainsi que l'acquisition de nouvelles



compétences dans l'ensemble des professions. La durabilité environnementale devrait donc devenir une priorité en matière de formation, tant dans la formation initiale que dans la formation continue, aussi bien dans les salles de classe que sur les lieux de travail.

Troisièmement, les possibilités de formation devraient être non sexistes et accessibles à tous en pleine égalité, pour les professionnels issus de milieux culturels et sociaux différents, de races ou de religions différentes, avec ou sans handicaps ou besoins particuliers, etc. Aucune discrimination ne doit exister dans l'accès à la formation, et les programmes de formation doivent être conçus et proposés en gardant à l'esprit cette égalité d'accès.

La formation doit également être utilisée comme un outil permettant de s'assurer que tous les professionnels possèdent la compréhension et la connaissances nécessaires des concepts, des lois et des règlements qui encadrent l'égalité, la non-discrimination et la prévention de la violence et du harcèlement. Ces formations peuvent prendre de nombreuses formes : il peut s'agir de sessions d'information générales comme de programmes ciblés destinés aux recruteurs ou aux personnes de confiance sur les lieux de travail.

Enfin, il est évident que des formations sur les thèmes de la santé et de la sécurité sont indispensables pour promouvoir l'attractivité et la durabilité, et qu'elles devraient continuer à être proposées en priorité dans toutes les professions et les organisations. Avec l'aide de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ainsi que le soutien financier de l'Union européenne, les partenaires sociaux européens ont développé dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel des outils interactifs d'évaluation des risques en ligne<sup>1</sup>. Ce sont des outils très utiles qui peuvent être adaptés au contexte national et à la législation, et qui peuvent également être utilisés comme outils de formation.

1. Consulter les outils OiRA pour les [lieux de spectacles vivants](#) et les [productions de spectacles vivants](#), ainsi que l'outil OiRA pour les [productions audiovisuelles](#).

# Actions suggérées

1

## Communiquer sur les possibilités d'emploi et diversifier les voies d'accès au secteur.

### Exemples de thèmes de formations et d'actions possibles :

- ▶ cartographier les besoins en compétences dans le secteur et identifier les professions en pénurie ;
- ▶ communiquer sur la variété des professions du secteur et leurs profils de compétences associés, en mettant l'accent sur les professions en pénurie ;
- ▶ concevoir et orienter des solutions de formation pour attirer davantage de candidats et faciliter l'accès aux professions en pénurie ;
- ▶ développer et promouvoir l'apprentissage ;
- ▶ créer des partenariats avec une diversité d'institutions de formation (enseignement professionnel et supérieur, spécifique au secteur, mais aussi d'autres secteurs, etc.) ;
- ▶ promouvoir la reconnaissance mutuelle des parcours de formation et des compétences connexes dans les pays de l'UE afin de faciliter la mobilité professionnelle.

2

## Élaborer des programmes de formation sur le thème de la durabilité environnementale.

### Exemples de thèmes de formations et d'actions possibles :

- ▶ faire évoluer les mentalités : de la théorie à l'intégration de la durabilité dans la pratique quotidienne ;
- ▶ évaluer l'impact environnemental (calculateurs carbone, listes de contrôle de la durabilité, etc.) ;
- ▶ sensibiliser et communiquer avec les publics (plus de papier et autres actions en faveur de la réduction des déchets, encourager l'utilisation des transports en commun, favoriser l'économie circulaire, etc.) ;
- ▶ l'impact environnemental des technologies numériques ;
- ▶ la création de certifications environnementales pour les professionnels du secteur ;
- ▶ créer des profils d'emploi et des programmes de formation apparentés pour les « experts environnement » ou les « consultants environnement ».

# Actions suggérées

## 3

### **Repenser les processus de recrutement et sensibiliser à l'égalité et à la diversité.**

#### Exemples de thèmes de formation possibles :

- ▶ processus de recrutement sans discrimination sexiste (fonctions, offres d'emploi, critères d'évaluation, etc.) ;
- ▶ préjugés inconscients chez les managers et les recruteurs ;
- ▶ sessions de formation sur la diversité (aborder la diversité au sein du public, sur scène et parmi la main-d'œuvre) ;
- ▶ des sessions de formation sur l'égalité des sexes (y compris sur la notion d'intersectionnalité, c'est-à-dire lorsque plusieurs formes de discrimination et de marginalisation se recoupent) ;
- ▶ les politiques et actions de communication inclusive ;
- ▶ la prévention de la violence, du harcèlement, du harcèlement sexuel et des comportements sexistes sur le lieu de travail.

## 4

### **Revoir l'offre de formation pour s'assurer de son accessibilité et de sa pertinence pour tous.**

#### Exemples d'actions possibles :

- ▶ assurer l'accès physique à tous les centres de formation ;
- ▶ garantir l'accessibilité numérique à toutes les actions et ressources de formation en ligne ;
- ▶ diversifier l'offre de formation pour la rendre accessible au plus grand nombre, en termes de temps et de lieu, y compris aux professionnels qui ont des responsabilités familiales, qui vivent en dehors des centres urbains, qui travaillent à temps partiel ou sur la base d'un projet, etc. ;
- ▶ consulter divers groupes de professionnels pour identifier les besoins de formation et élaborer l'offre de formation (en termes de genre, d'origine ethnique, sociale ou religieuse, d'âge, d'orientation sexuelle, etc.).





4

Accès  
à la formation  
pour tous

# 4

## Accès à la formation pour tous

**Le rôle du dialogue social, la nécessité de politiques publiques, le potentiel des initiatives sectorielles et les possibilités de coopération au niveau de l'UE**

### Contexte

L'écosystème de la culture et de la création est composé d'une grande majorité de petits et très petits employeurs, d'une très forte proportion de contrats de projet et de professionnels indépendants.

Tous les intervenants de l'écosystème de la culture et de la création dépendent fortement de la vitalité et de la qualité des uns et des autres, ainsi que du rôle clé et du soutien que jouent les organisations et les institutions sectorielles à plus grande échelle dans la conduite du changement et la création d'opportunités pour l'ensemble des parties prenantes.

Pour continuer à exister et à être compétitifs dans une scène et une industrie de plus en plus mondiales, et dans un contexte où la souveraineté économique européenne est de plus en plus mise en avant, les secteurs de la culture et de la création européens doivent offrir à leurs talents locaux et européens des possibilités de perfectionnement et des perspectives de carrière, y compris des perspectives de transition et de reconversion, le cas échéant.

Les partenariats et les mutualisations entre les secteurs de la culture et de la création, en étroite collaboration avec les prestataires de services éducatifs, constituent une voie d'action évidente et sûre dans un secteur aussi diversifié et fragmenté que le nôtre. Le partenariat à grande échelle au sein de l'écosystème des secteurs de la culture et de la création dans le cadre du Pacte pour les compétences, mis en place en avril 2022, est un outil utile à cet égard.

Le partage d'informations et de renseignements sur les besoins et les solutions en matière de formation, puis leur traduction en programmes d'apprentissage tout au long de la vie, devraient devenir une pratique plus courante.

Il faudrait également encourager et permettre la participation d'un plus grand nombre de personnes, y compris les travailleurs indépendants, aux programmes de formation existants. Des solutions de financement et de fonctionnement devraient être développées dans tous les pays de l'UE.

# Actions suggérées

1

## Faire évoluer les mentalités en ce qui concerne l'apprentissage tout au long de la vie.

### Exemples d'actions possibles :

- ▶ insister sur le fait que les cycles de connaissances sont de plus en plus courts et que l'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité pour tous les professionnels, en particulier dans les secteurs créatifs ;
- ▶ convaincre les employeurs et les travailleurs que la formation doit être considérée comme un investissement et qu'il faut trouver des solutions pour libérer du temps aux travailleurs afin qu'ils suivent une formation, quelles que soient leur profession et la taille de l'organisation ;
- ▶ développer des actions et des campagnes de communication sur l'importance de la formation pour les professionnels du secteur et rendre les opportunités de formation visibles et facilement accessibles.

2

## Élaborer une offre de formation accessible à tous les membres de l'écosystème

### Exemples d'actions possibles :

- ▶ encourager les organisations de plus grande taille, y compris par la collaboration avec des organismes de formation, à étendre l'accès à leurs actions de formation aux travailleurs indépendants de leur écosystème ;
- ▶ développer des initiatives sectorielles de mutualisation des ressources (humaines et financières) pour mieux cartographier les besoins en matière de compétences, suivre et anticiper les évolutions, et développer une offre de formation plus riche et plus pertinente pour les professionnels et les organisations du secteur ;
- ▶ encourager les initiatives conjointes entre les organisations de l'audiovisuel et du spectacle vivant, et éventuellement d'autres sous-secteurs de la culture et de la création, afin de partager les ressources de formation et de développer des programmes et des ressources pilotes.

# Actions suggérées

## 3

### **Expérimenter des modèles de formation sur le lieu de travail de meilleure qualité et mieux structurés.**

#### **Exemples d'actions possibles :**

- ▶ centraliser et publier les offres de stage et d'apprentissage dans une région, un pays ou un sous-secteur donnés, etc. ;
- ▶ approuver et contrôler les résultats d'apprentissage des stages sur le lieu de travail ;
- ▶ développer les formations en cours d'emploi pour améliorer les compétences des professionnels, en particulier pour pourvoir les postes en pénurie ;
- ▶ utiliser des programmes de financement public spécifiques pour l'accueil de stagiaires, d'apprentis, de jeunes qui n'ont pas d'emploi, ne suivent pas d'études ni de formation, ou pour l'adoption de modules de formation spécifiques tels que l'insertion professionnelle ou l'entrepreneuriat.

## 4

### **Formaliser le droit à la formation au sein des organisations par le biais du dialogue social sectoriel, et utiliser des systèmes de crédit globalisés, le cas échéant.**

#### **Exemples d'actions possibles :**

- ▶ approuver et contrôler régulièrement les plans de formation au sein des organisations ;
- ▶ promouvoir le dialogue social sectoriel comme outil favorisant des offres de formation plus durables et plus pertinentes, notamment par la création de conseils sectoriels nationaux sur les compétences ou d'organismes similaires ;
- ▶ envisager la création de fonds de formation sectoriels afin de favoriser la mutualisation des ressources ;
- ▶ plaider en faveur de systèmes de crédit globalisés pour les formations ou pour une meilleure utilisation de ces systèmes par les professionnels de notre secteur, lorsqu'ils existent, afin de faciliter la mobilité intersectorielle.



# Actions suggérées

## 5

### Tirer le meilleur parti de la coopération européenne et des possibilités de financement.

#### Exemples d'actions possibles :

- ▶ encourager les partenariats transfrontaliers, régionaux et toutes les formes de partenariats bilatéraux et multilatéraux pour stimuler l'apprentissage entre pairs, le partage des connaissances et des ressources, en particulier dans les pays européens où l'offre de formation tout au long de la vie est limitée ou inexistante dans notre secteur ;
- ▶ expérimenter, dans le cadre de projets et de partenariats au niveau européen, des programmes et des outils de formation plus souples qui ne peuvent pas nécessairement être développés dans des cadres nationaux ;
- ▶ créer des plateformes européennes en ligne open source pour recueillir et rendre accessibles toutes les ressources et outils existants (évaluation des besoins en matière de compétences, profils d'emploi et bibliothèques de compétences, programmes et outils de formation, etc.).

The logo consists of a white, vertically-oriented, rounded shape with pointed ends at the top and bottom, resembling a stylized speech bubble or a decorative frame. It is centered on a solid blue background. Two thin white vertical lines extend from the top and bottom points of the shape towards the top and bottom edges of the page, respectively.

creative  
skills  
europe