

creative
skills
europe

Plateforme européenne pour l'emploi
et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel
et du spectacle vivant

RENFORCER LES COOPÉRATIONS FORMATION ET DIALOGUE SOCIAL

Exemples d'initiatives des partenaires sociaux
soutenant le développement des compétences
et l'évolution professionnelle dans les secteurs
créatifs européens



La série Creative Skills Europe

Cinq publications ciblées pour inspirer les organisations et les professionnels des secteurs créatifs européens à entreprendre des activités de formation et à élaborer des solutions sur mesure pour le développement des compétences et la gestion de carrière.

- **Un temps d'avance – Formation à l'innovation**

Bonnes pratiques européennes en matière de formation pour accompagner les transformations structurelles des secteurs créatifs

- **Un investissement garanti – Formation et gestion des talents**

Une boîte à outils pour le développement de solutions RH soutenant le renforcement des compétences dans le secteur créatif

- **Un nouveau monde – Formation et environnement numérique**

Exemples d'outils et d'actions de formation pour les professionnels des secteurs créatifs dans l'environnement numérique

- **Unir nos forces – Financer nos actions de formation**

Recommandations pour le développement de solutions de financement de la formation dans le secteur créatif

- **Renforcer les coopérations – Formation et dialogue social**

Exemples d'initiatives de partenaires sociaux soutenant le développement des compétences et des carrières dans les secteurs créatifs européens

Publications préparées par Daphné Tepper, cheffe de projet, Creative Skills Europe

Mise en page : Laurence Dierickx

Publié en mars 2019

*Ce projet bénéficie du soutien de la Commission européenne.
Cette publication ne reflète que le point de vue des auteurs
et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage
qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*



Avant-propos

S'assurer que les professionnels disposent des compétences nécessaires pour faire face aux enjeux actuels et futurs est essentiel, tant pour la survie des entreprises que pour sécuriser les carrières individuelles.

Aux niveaux européen et national, le développement des compétences a été placé au centre des stratégies de politique publique dans le but de lutter contre le chômage et de préserver la qualité et la compétitivité de nos économies.

Les programmes de formation professionnelle sont cependant des domaines d'action complexes qui nécessitent l'implication d'une variété d'acteurs et un suivi et une compréhension constants des développements et des besoins sur le terrain.

Creative Skills Europe, la plateforme européenne pour l'emploi et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, est un projet qui vise à collecter des informations et à concevoir des outils pour aider le secteur à adapter ses compétences aux réalités du terrain.

Dirigée par un partenariat de syndicats européens, d'organisations patronales et d'organismes nationaux actifs dans le secteur de la formation, Creative Skills Europe s'est appuyée sur l'expertise du secteur en matière d'évolutions et de besoins. L'objectif était de créer des synergies nationales et européennes et d'inspirer de nouveaux types d'actions, tant au niveau de l'entreprise que de manière collective, au niveau sectoriel. Nous voulions orienter les discussions sur l'évolution des besoins en compétences dans nos secteurs et promouvoir des initiatives pour répondre à ces besoins.

Après une première phase d'activités (2014-2016) qui a permis d'identifier les tendances clés influant sur les compétences dans nos secteurs, il a été décidé de poursuivre la coopération en se basant sur les besoins concrets émergeant du terrain.

En 2017-2018, quatre ateliers thématiques ont été organisés dans différentes villes européennes sur les thèmes de l'innovation, de la gestion des ressources humaines, de l'environnement numérique et du rôle du dialogue social.

Au cours de ces rencontres, des intervenants représentant des organismes et instituts de formation, ainsi que des représentants du secteur ont échangé leurs connaissances et analyses sur nos marchés du travail et présenté des bonnes pratiques en matière de formation.

Les résultats de ces échanges sont présentés dans cette série de publications.

L'accès à la formation : une priorité pour tous

En raison de son impact sur le développement de l'activité, sur l'emploi et sur les carrières individuelles, la formation professionnelle – initiale et continue – est au cœur des préoccupations du dialogue social.

Les organisations patronales et syndicales ont toutes intérêt à ce que les professionnels acquièrent les compétences requises au bon moment durant leur carrière professionnelle.

Touchées par la mondialisation et la numérisation qui affectent presque tous les métiers du secteur, les entreprises de l'audiovisuel et du spectacle vivant sont spécialement concernées par le renforcement des compétences.

L'accès à la formation est également essentielle dans un secteur où le travail est souvent organisé au projet et les relations d'emploi atypiques.

Face aux transformations que traverse le secteur, certains professionnels doivent par ailleurs parfois « se réinventer », changer de métier au cours de leur carrière ou élargir leur portefeuille de compétences pour s'adapter à de nouvelles réalités ou gagner leur vie quand leur cœur de métier ne suffit pas.

Étant donné qu'une grande partie des professionnels des secteurs de la culture et de la création sont amenés à changer plusieurs fois d'employeur au cours de leur carrière, les solutions en matière de formation doivent être discutées à différents niveaux : individuel, au sein de l'entreprise et au niveau sectoriel.

Dans la plupart des pays européennes, les employeurs et les syndicats de travailleurs ont endossé un rôle stratégique dans le pilotage et/ou la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle, ainsi que dans la promotion et le développement de l'apprentissage.

Dans un nombre plus limité de pays, des organismes sectoriels (conseils de compétences, fonds de formation, observatoires, etc.) ont été créés. Ils suivent l'évolution du secteur, établissent des canaux de communication pérennes avec les principaux acteurs du secteur et mettent en place des solutions en matière de formation qui répondent aux besoins du secteur.

Ils constituent également des lieux de rencontre privilégiés entre le secteur et les instituts de formation, et sont d'importantes sources d'information pour le grand public sur les perspectives de carrière dans les secteurs culturels et créatifs.

Financés par des taxes, des contributions d'employeurs, de prestataires de formation ou des fonds publics, leur taille et leurs objectifs diffèrent selon le contexte national, mais ils sont des modèles très intéressants d'engagement du secteur dans des discussions et des actions en faveur de l'emploi et de la formation.

Solutions de formation : des inspirations de toute l'Europe

Le modèle français : un cadre législatif général et un engagement important des partenaires sociaux au niveau sectoriel

En France, la formation professionnelle est réglementée par la loi depuis les années 1970. La dernière réforme lancée par l'adoption, en août 2018, de la « Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel » est en cours.

Près de 32 milliards sont consacrés à la formation professionnelle. L'une des sources de financement (14,3 milliards) provient de la contribution des employeurs (0,55% de la masse salariale totale des entreprises de moins de 11 salariés et 1% de la masse salariale totale des grandes entreprises) et d'une taxe d'apprentissage (0,68% de la masse salariale totale des entreprises concernées). A la suite de la réforme, les deux contributions seront fusionnées en une contribution unique et collectées de manière centralisée par l'URSSAF (qui perçoit déjà les cotisations de sécurité sociale) avant d'être reversées à un nouvel organisme intersectoriel (France Compétences), puis à des "Opérateurs de Compétences" (OPCO) couvrant, chacun, un certain nombre de secteurs économiques. Les entreprises contribuent également de manière volontaire, afin de compléter chaque année leurs plans de formation en fonction de leurs besoins. Elles versent alors des contributions à leur OPCO de rattachement. Les partenaires sociaux des branches peuvent également mettre en place des accords prévoyant des contributions conventionnelles, qui ont pour objet de construire des plans de formation mutualisés et de répondre aux priorités de formation qu'elles auront dessinées. L'Etat et les Régions interviennent également dans le financement de la formation professionnelle.

Pour les secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, l'organe sectoriel restera - avec un champ élargi - l'AFDAS. Piloté par les partenaires sociaux, l'AFDAS, gère les droits et dispositifs de formation des secteurs culturels et créatifs depuis des décennies. Il a joué un rôle clé dans la promotion des dispositifs transversaux auprès du secteur, ainsi que dans le développement d'instruments sectoriels spécifiques. L'avenir de certains de ces outils et des budgets disponibles reste toutefois incertain. En vertu de la nouvelle loi, le rôle des partenaires sociaux dans le système d'apprentissage sera renforcé.

Les CPNEF SV et AV (Commissions nationales paritaires sur l'emploi et la formation dans les secteurs du spectacle vivant et de l'audiovisuel) complètent le paysage en observant le marché du travail et en élaborant des solutions en matière de compétences pour répondre aux transformations et aux besoins des secteurs. Ils sont également pilotés par les partenaires sociaux.

Au niveau de l'entreprise, les organisations de 300 employés ou plus ont l'obligation d'engager, au moins une fois tous les trois ans, des négociations avec les syndicats de travailleurs sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). L'obligation est de négocier mais pas nécessairement de parvenir à un accord. Les entreprises de moins de 300 employés peuvent également engager de telles négociations si elles le souhaitent.

L'accord GPEC a pour objectif d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles de l'entreprise et d'adapter les compétences de ses collaborateurs à ces évolutions. La télévision publique française, France Télévisions, par exemple, a négocié et adopté un accord GPEC. Le document présente une cartographie des emplois permanents au sein de l'entreprise, une projection des transformations attendues pour la période 2017-2020 et propose une stratégie pour accompagner ces transformations.

Pour en savoir plus :

<https://www.afdas.com/>

<https://www.cpnefsv.org/>

<http://www.cpnef-av.fr/>

Le modèle belge : des conventions collectives complétées par des fonds publics

En Belgique, les conventions collectives dans les secteurs du spectacle vivant et de la production audiovisuelle et cinématographique prévoient le prélèvement de cotisations patronales (0,10 pour cent de la masse salariale) pour l'emploi et la formation des « groupes à risque ». Ces « groupes à risque » sont définis de façon large et comprennent tous les professionnels dont les emplois changent ou sont impactés par les nouvelles technologies, les jeunes chercheurs d'emploi, les travailleurs âgés, etc.

Ces contributions sont gérées et redistribuées par *mediarte.be* pour les secteurs de la production audiovisuelle et cinématographique en Belgique, et par *Sociaal Fonds Podiumkunsten* pour les secteurs du spectacle vivant et de la musique en Belgique néerlandophone. Ces deux organisations sont pilotées par les partenaires sociaux.

Outre la mise en œuvre et le financement d'actions de formation, *mediarte.be* et *Sociaal Fonds Podiumkunsten* ont développé un portefeuille d'activités (accompagnement professionnel, sécurité et bien-être, diversité, etc.) financées par des régimes généraux ou par des accords spécifiques avec des institutions publiques.

Pour en savoir plus :

<https://podiumkunsten.be>

<https://www.mediarte.be>

Le modèle britannique : des organisations dirigées par le secteur et des partenariats solides

Au Royaume-Uni, deux organisations se dédient aux besoins en compétences dans les secteurs culturel et créatif : *Creative & Cultural Skills* (artisanat, patrimoine culturel, design, littérature, musique, spectacle vivant et arts visuels) et *ScreenSkills* (animation, cinéma, jeux vidéo, télévision, VFX et technologie immersive). Les deux organisations travaillent en étroite collaboration avec les employeurs, les syndicats et d'autres parties prenantes sectorielles.

Creative & Cultural Skills promeut la formation et l'accès à l'emploi dans le secteur culturel. Association indépendante, elle fournit des conseils et des orientations en matière de carrière, encourage l'apprentissage et propose des activités pour les jeunes par l'intermédiaire de son réseau national de soutien au secteur et à l'éducation, la *National Skills Academy*. Depuis 2008, *Creative & Cultural Skills* a créé plus de 7 000 postes d'apprentis dans le secteur culturel et fourni des conseils de carrière à plus de 5 millions de personnes.

ScreenSkills se dédie au développement des compétences dans le secteur de l'audiovisuel. Son travail comprend :

- (1) l'identification des besoins en matière de compétences – actuels et futurs – dans tous les secteurs de l'audiovisuel et dans l'ensemble du pays afin de fournir une base factuelle à l'investissement dans les compétences ;
- (2) l'information sur les parcours professionnels ;
- (3) la cartographie et l'évaluation de la qualité des parcours professionnels afin d'améliorer la diversité du secteur ;
- (4) le soutien au développement des compétences à toutes les étapes du parcours professionnel, y compris par le conseil et l'offre de bourses d'études.

Outre les contributions volontaires du secteur, *ScreenSkills* est soutenu par le *British Film Institute* qui attribue des fonds de la Loterie nationale pour mettre en œuvre le programme *Future Film Skills*. *ScreenSkills* reçoit également des fonds de l'Arts Council England pour partager son expertise et ses meilleures pratiques avec d'autres secteurs de l'industrie créative.

Des initiatives telles que le *Theatre Workforce Review* et la *Workforce Development Strategy* de *UK Theatre* et de la *Society of London Theatre*, ou le *Digital Learning Centre for Creative Freelances* de la Federation of Entertainment Unions sont d'autres d'exemples du rôle et de l'impact que peuvent avoir les organisations patronales et syndicales en matière de formation professionnelle.

Pour en savoir plus :

<https://ccskills.org.uk/>

<https://www.screenskills.com/>

<https://uktheatre.org/>

<https://www.feutraining.org/>

Les leçons à tirer et la voie à suivre

1. Les organisations patronales et syndicales sont des acteurs clés de la formation professionnelle

En raison de leur lien avec le terrain, de leur compréhension des évolutions des secteurs et de leur capacité à mettre en œuvre et à promouvoir des solutions de développement de compétences pertinents et accessibles, il est important que les organisations patronales et syndicales continuent de s'engager à travers l'Europe sur les questions de formation.

Dans de nombreux pays, ils jouent déjà un rôle clé dans l'orientation et la mise en œuvre d'actions de formation continue, ainsi que dans l'apprentissage. Ces engagements devraient être élargis et approfondis.

2. Les initiatives des partenaires sociaux en matière de formation peuvent être formellement reconnues par la loi ou négociées dans le cadre de conventions collectives

Dans certains pays, comme la France, le rôle des partenaires sociaux dans les dispositifs de formation continue est régi par une loi générale qui est complétée par des accords négociés au niveau sectoriel.

Dans d'autres pays, comme la Belgique, les conventions collectives prévoient le financement d'actions de formation continue par des cotisations patronales qui sont ensuite gérées et redistribuées par des organismes pilotés par les partenaires sociaux.

Au Royaume-Uni, les employeurs du secteur audiovisuel contribuent à des fonds de formation – après un accord volontaire ou une négociation au moment de l'introduction d'un allègement fiscal.

A travers l'Union européenne, les systèmes d'apprentissage se caractérisent par la participation des partenaires sociaux à leur gouvernance et à leur mise en œuvre.

3. Des initiatives et des partenariats ad hoc peuvent également être conclus pour répondre à des besoins spécifiques

En dehors d'un cadre législatif ou d'accords formels, des initiatives développées par des organisations patronales et syndicales, conjointement ou séparément, pour répondre à des besoins à court terme peuvent également être mises en place et avoir un impact important. Elles peuvent également faire office de projet pilote, pérennisé par la suite si les résultats sont satisfaisants. Au niveau local, en particulier, les partenariats sont essentiels pour créer des synergies et mutualiser les ressources.

La coopération entre organisations patronales et syndicales peut finalement conduire à une meilleure utilisation de l'offre de formation, à des actions de formation plus pertinentes et à des initiatives qui tiennent compte à la fois des besoins de l'entreprise et de ceux des professionnels dans le cadre de la sécurisation de leurs carrières.

4. La coopération au niveau de l'entreprise peut également s'avérer importante pour améliorer l'accès à la formation

Enfin, un dialogue au niveau même de l'entreprise sur les questions de formation est crucial afin de s'assurer:

- (1) que les droits individuels à la formation, lorsqu'ils existent, sont respectés ;
- (2) que des programmes de formation obligatoire sont dispensés (par exemple dans le domaine de la santé et de la sécurité) ;
- (3) que les travailleurs sont accompagnés tout au long de leur carrière ;
- (4) - et que les besoins de formation de l'entreprise sont reconnus et pris en compte.

Ces discussions peuvent se dérouler dans un environnement plus ou moins formel mais, quel que soit le format choisi, la coopération entre la direction et les syndicats sera un élément essentiel afin de développer des opportunités de formation qui soient à la fois pertinentes et accessibles.

Creative Skills Europe, la plateforme européenne pour l'emploi et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, est un projet piloté par les partenaires sociaux des comités de dialogue social européens dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant :

- CEPI – Association européenne de production audiovisuelle
- UER – Union européenne de radio-télévision
- FEJ – Fédération européenne des journalistes
- EURO-MEI – Secteur des médias, du divertissement et des arts d'UNI Europa
- FIA – Fédération internationale des acteurs
- FIM – Fédération internationale des musiciens
- Pearle* – Live Performance Europe, ligue européenne des organisations patronales dans le domaine des arts du spectacle

Creative Skills Europe bénéficie également du soutien et de l'expertise des organisations nationales suivantes :

- mediarte.be, Fonds social du secteur audiovisuel et Fonds social de la production de films / *Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie* (Belgique)
- *Sociaal Fonds Podiumkunsten* (Belgique)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (France)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (France)
- GOC, centre d'expertise pour les industries créatives (Pays-Bas)
- ScreenSkills (Royaume-Uni)
- *Creative & Cultural Skills* (Royaume-Uni)
- *Career and Transfer Service Center* de l'Université des arts de Berlin (Allemagne)
- *Deutsche Theatertechnische Gesellschaft – DTHG* (Allemagne)
- *Kulturakademin* (Suède)

Avec le soutien financier de l'Union européenne





Plateforme européenne pour l'emploi et la formation
dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant