

Conseil européen pour l'emploi et la formation  
dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant

The logo consists of a white, rounded, speech-bubble-like shape with a pointed top and bottom. Inside this shape, the words "creative", "skills", and "europe" are stacked vertically in a dark blue, lowercase, sans-serif font.

creative  
skills  
europe

**Tendances et besoins en compétences**  
dans les secteurs de l'**audiovisuel**  
et du **spectacle vivant** en Europe

Juin 2016

Creative Skills Europe, le Conseil européen pour l'emploi et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, est un projet porté par les partenaires sociaux des comités de dialogue social européen des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant :

- EURO-MEI (média, spectacle & arts de UNI Europa)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Union européenne de radio-télévision (UER)
- Ligue européenne des associations d'employeurs des arts du spectacle (PEARLE\*)
- Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI)

Creative Skills Europe a aussi bénéficié du soutien et de l'expertise des organisations nationales suivantes :

- mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films (Belgique)
- Sociaal Fonds voor de 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)
- Creative Skillset (Royaume-Uni)
- Creative & Cultural Skills (Royaume-Uni)

### **« Creative Skills Europe - Tendances et besoins en compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en Europe »**

Un rapport préparé par Daphné Tepper

Mise en page: Laurence Dierickx

Publié en juin 2016, Bruxelles

*Ce projet reçoit le soutien du programme de l'Union européenne pour l'Emploi et la Solidarité sociale – Progress (2007-2013). Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*

# TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	5
Résumé	8
<b>Introduction</b>	15
a. Notre projet	16
b. Notre rapport	18
c. Notre méthodologie	19
<b>Chapitre I: Tendances en Europe</b>	20
a. Catégorisations et unités statistiques	22
b. Les statistiques disponibles	30
c. Etat des lieux sectoriel	38
d. Conclusions préliminaires	55
<b>Chapitre II : Des compétences pour demain</b>	62
a. Analyses qualitatives : nos ressources	63
b. Les principales tendances affectant le secteur	69
c. L'impact sur les métiers	75
d. Adapter l'acquisition des compétences aux besoins	78
<b>Chapitre III : Des sources d'inspiration</b>	82
■ Des initiatives sectorielles pour une action durable dans le domaine des compétences en Suède	83
■ Diagnostic comparé (1997-2014) de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur du spectacle vivant en France	85
■ '2020 commence demain': anticiper les futurs profils dans les secteurs des médias et de la communication aux Pays-Bas	90
■ Une plateforme offrant conseil et soutien aux employés et employeurs des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel en France	92

■ Un réseau d'apprentissage entre pairs dans le domaine de la gestion des ressources humaines dans le secteur du spectacle vivant en Flandre .....	93
■ L'élaboration de nouvelles normes de compétences nationales pour l'environnement numérique au Royaume-Uni .....	95
■ Un centre dédié à l'insertion et la professionnalisation des étudiants dans le domaine artistique en Allemagne .....	97
■ Le développement de l'apprentissage dans le secteur du spectacle vivant au Royaume-Uni .....	100
■ Un projet pour accompagner les stages des jeunes diplômés dans le secteur audiovisuel en Belgique .....	101
■ Un programme pour la reconversion des danseurs aux Pays-Bas .....	102
<b>Conclusions</b> .....	104
■ Développer les connaissances du marché du travail .....	105
■ Créer des plateformes d'échange et de coopération .....	106
■ Equiper les professionnels des compétences pertinentes dans l'environnement numérique .....	108
■ Prendre acte des transformations du secteur et de leur impact sur les carrières .....	109
■ Développer une formation 'en situation de travail' adaptée au secteur .....	110
<b>Recommandations</b> .....	112
■ Un diagnostic de l'emploi .....	113
■ Echange, coopération et consultation .....	115
■ Environnement numérique .....	116
■ Gestion des carrières .....	117
■ Formation en situation de travail .....	118
<b>Annexes</b> .....	119
<b>Annexe 1</b> : Organisations clés et ressources .....	120
<b>Annexe 2</b> : Bibliographie .....	125



# AVANT-PROPOS

Pour l'Union européenne, ajuster la formation initiale et continue aux réalités de la pratique professionnelle et anticiper de futures évolutions sont des priorités essentielles pour lutter contre le chômage. Une force de travail dynamique est équipée pour faire face aux défis actuels et futurs et a accès à des programmes de formation adaptés lorsque de nouveaux besoins en compétences émergent.

Les partenaires sociaux des comités de dialogue social européen des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont reconnu l'importance du développement des compétences et de la formation professionnelle depuis de nombreuses années déjà. L'opportunité d'unir leurs forces sur le sujet a été saisie lorsque la DG Emploi a offert, à travers son programme PROGRESS, des financements pour des initiatives conjointes : les «Conseils de compétences sectoriels européens». Conçus pour anticiper plus efficacement les besoins en compétences et parvenir à une meilleure adéquation entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail, ces conseils ont été invités à fournir de l'information statistique et qualitative sur la situation des compétences dans différents secteurs de l'économie européenne. Ils ont également été invités à contribuer au développement de la gouvernance sectorielle et à améliorer les politiques nationales dans le domaine de la formation professionnelle.

**Creative Skills Europe**, le Conseil européen pour l'emploi et la formation dans les secteurs

de l'audiovisuel et du spectacle vivant a lancé ses activités en novembre 2014, porté par des partenaires sociaux européens : EURO-MEI (média, spectacle & arts de UNI Europa), Fédération internationale des acteurs (FIA), Fédération internationale des musiciens (FIM), Fédération européenne des journalistes (FEJ), Union européenne de radio-télévision (UER), Ligue européenne des associations d'employeurs des arts du spectacle (PEARLE\*) et Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI).

De novembre 2014 à juin 2016, Creative Skills Europe a collecté des statistiques disponibles sur la situation de l'emploi dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, a développé une perspective européenne sur les transformations en cours dans ces secteurs, a promu contacts et échanges entre des organisations sectorielles intéressées par les questions d'emploi et de formation et a facilité l'échange d'information.

Les résultats de ces efforts sont présentés dans cette publication. Elle résume des heures de discussions qui se sont tenues dans différentes capitales européennes et capitalise sur l'expertise d'organisations nationales qui se sont activement impliquées dans le projet.

Dans ce rapport, vous trouverez des données chiffrées sur les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans huit pays européens. Vous pourrez lire les conclusions d'une analyse

de la littérature existante sur les tendances à l'œuvre dans nos secteurs et sur les besoins émergents en compétences. Vous serez invités à réfléchir sur l'impact du passage au numérique et de l'émergence de nouveaux modèles économiques sur les professions du secteur. Enfin, nous vous présenterons un ensemble de conclusions et de recommandations adressées aux décideurs nationaux et européens et aux acteurs du secteur.

Cette publication n'est qu'une première étape et il sera important de poursuivre les discussions et les coopérations dans les années à venir afin de continuer d'améliorer la formation professionnelle dans nos secteurs. Dans le cadre du dialogue social et au delà, nous devons continuer à échanger de l'information et à trouver des solutions pratiques impliquant tous les acteurs pertinents : les partenaires

sociaux, les associations professionnelles, les organismes nationaux dédiés au développement de l'emploi et des compétences et, bien sûr, les organismes de formation.

Nous remercions chaleureusement les organisations nationales qui ont contribué à ce projet et qui l'ont enrichi de leur expertise : *mediarte.be*, *Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten* (Belgique), *Commissions Paritaires Nationales Emploi Formation Audiovisuel et Spectacle Vivant* (France), *GOC, centre d'expertise pour les industries créatives* (Pays Bas), *Creative Skillset* et *Creative & Cultural Skills* (Royaume-Uni).

Nous adressons également nos plus vifs remerciements à tous les participants qui, par leur présence et leurs contributions, ont fait de notre projet un véritable partenariat sectoriel.

**William Maunier**  
Président d'EURO MEI

**Nicola Frank**  
Déléguée aux affaires européennes, UER

*Coordinateurs du comité de dialogue social européen pour le secteur audiovisuel*

**Anita Debaere**  
Directrice, PEARLE\*

**Dearbhal Murphy,**  
Secrétaire Générale Adjointe, FIA

*Coordinateurs du comité de dialogue social européen pour le secteur du spectacle vivant*



# RÉSUMÉ

Creative Skills Europe, le Conseil européen pour l'emploi et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, est un partenariat d'organisations professionnelles européennes et nationales. En 2015 et 2016, Creative Skills Europe a collecté et partagé des données chiffrées sur les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant et a identifié les besoins en compétences des acteurs du secteur. L'objectif était d'améliorer la qualité de la formation professionnelle, de contribuer au développement du secteur et de sécuriser les parcours professionnels.

Suite à une analyse de la littérature existante et la tenue de rencontres dans différentes capitales européennes, Creative Skills Europe a mis en avant les principales caractéristiques du secteur et les deux principales tendances qui ont transformé son environnement opérationnel ces dernières années: la révolution numérique et les conséquences de la crise économique de 2008.

Les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont tous deux une force de travail jeune. Ils sont composés d'une majorité de petites entreprises et comptent de plus en plus de travailleurs non salariés (indépendants, freelances, auto-entrepreneurs, ... selon les dispositions du cadre législatif national). Les deux secteurs ont également des marchés relativement dynamiques ; un dynamisme qui se traduit par une augmentation du nombre d'entreprises mais pas nécessairement par une croissance parallèle des chiffres de l'emploi.

Dans le secteur audiovisuel, la plupart des employeurs sont actifs dans le domaine de la production. Les radio/télédiffuseurs employant la main d'oeuvre la plus importante.

La révolution numérique et l'acquisition de compétences pertinentes dans ce nouvel environnement sont un défi majeur pour le développement du secteur audiovisuel. Le passage au numérique a aussi fortement bouleversé les modèles économiques, faisant émerger un besoin encore plus important d'innovation et d'expérimentation. Les parcours individuels ont eux aussi été affectés, particulièrement par l'émergence de la multi-compétence et la disparition/apparition de certains métiers.

Dans le secteur du spectacle vivant, la plupart des employeurs sont actifs dans les domaines de la création et de la production. Très dépendant des financements publics, ce secteur a souffert de la réduction des subventions qui a suivi la crise financière de 2008. Alors que les métiers du

spectacle vivant sont toujours très attractifs pour la jeunesse, l'offre d'emploi reste insuffisante pour satisfaire les nombreux entrants sur le marché du travail chaque année. Pour faire face à cette compétition, la pluri/poly-activité des travailleurs est de plus en plus importante (au sein du secteur culturel et au delà).

Mettre à jour les compétences pour suivre les développements technologiques a toujours été une exigence forte des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Le 'tournant numérique' a accéléré les choses.

Pour les acteurs du secteur audiovisuel, l'évolution clé ces dernières années a été la transition vers un environnement 'multiplateforme' combinant une présence sur le net aux médias traditionnels. Ce nouvel environnement opérationnel exige non seulement de nouvelles compétences de gestion et de maintenance technique, mais aussi de nouvelles modalités de création et de production.

Dans le secteur du spectacle vivant, l'environnement numérique a ouvert de nouveaux horizons en terme de diversification des revenus, d'accès aux publics et d'exploration de nouveaux horizons créatifs. Tous ces chantiers demandent également des compétences spécifiques.

Si la révolution numérique a créé une demande urgente en compétences, elle a aussi placé les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en première ligne des forces créatives ayant le potentiel d'alimenter et d'inventer les contenus numériques de demain. Equiper les professionnels de l'audiovisuel et du spectacle vivant des compétences nécessaires pour s'engager pleinement dans l'environnement numérique doit donc être compris comme un investissement pour l'avenir.

Le contexte économique tendu depuis presque dix ans a renforcé certaines des caractéristiques de l'emploi, préexistantes à la crise, dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Pour gérer des carrières de moins en moins linéaires, les professionnels se voient obligés de diversifier leurs compétences encore plus qu'auparavant. Beaucoup doivent également acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour gérer les impératifs légaux, administratifs et financiers d'un travail non salarié en croissance. Afin de poursuivre la réflexion et de mutualiser les moyens du secteur pour répondre à ces besoins en compétences, Creative Skills Europe a

encouragé le partage d'information et a mis en lumière des initiatives menées dans différents pays européens.

La Suède, la France, les Pays Bas, le Royaume-Uni, l'Allemagne et la Belgique ont en effet expérimenté au niveau local, régional ou national différents dispositifs pensés développer la formation professionnelle dans nos secteurs. Les recommandations mises en avant dans ce rapport sont ancrées dans ces bonnes pratiques.

## AMELIORER LA PRODUCTION DE STATISTIQUES

Le secteur et les décideurs politiques doivent avoir accès à des statistiques stables et solides afin de suivre les évolutions affectant l'emploi dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Ils doivent pouvoir identifier et comprendre les tendances lourdes, mieux anticiper les évolutions et être capables d'adapter les compétences des travailleurs au regard de ces évolutions. Des politiques européennes pertinentes doivent pouvoir s'ancrer dans des données nationales solides et comparables. Les données nationales doivent également être collectées à un niveau de détails permettant des analyses pertinentes pour chaque secteur : audiovisuel et spectacle vivant.

■ **Au niveau européen** : EUROSTAT doit développer des statistiques culturelles qui reconnaissent et mettent en lumière les spécificités du secteur et de ses composantes. Des données européennes plus solides doivent également être collectées, en particulier en ce qui concerne la mobilité de l'emploi (sectorielle et transnationale).

■ **Au niveau national** : La collecte de données doit se poursuivre afin de permettre au secteur de développer de véritables stratégies nationales et européennes pour le développement des compétences. Toute publication de statistiques doit être accompagnée par des analyses qualitatives spécifiques au secteur.

■ **Au niveau sectoriel** : Les analyses qualitatives, partie intégrante de la production de statistiques, doivent être à la base de tout plan d'action pour l'emploi et la formation. Des indicateurs qualitatifs pertinents (évolution professionnelle des diplômés, bénéficiaires de la formation continue, ...) doivent être produits et analysés par les acteurs du secteur.

## CRÉER DES PLATEFORMES SECTORIELLES INFORMÉES ET DURABLES

Quand elles n'existent pas encore, des plateformes doivent être créées – au niveau national et européen –, composées des représentants sectoriels pertinents (partenaires sociaux, associations professionnelles, instituts de formation,...). L'objectif est de développer une analyse qualitative des statistiques collectées et permettre des décisions partagées et concrètes répondant aux besoins en compétences identifiés. Ces plateformes doivent avoir à leur disposition les financements nécessaires afin de pouvoir fonctionner de manière utile et pérenne.

- **Au niveau européen** : Les organisations professionnelles sectorielles doivent être reconnues et invitées à participer à toutes les discussions européennes pertinentes sur le développement des compétences et la formation professionnelle dans nos secteurs.
- **Au niveau national** : Quand elles n'existent pas encore, des plateformes sectorielles rassemblant représentants professionnels et de la formation doivent être créées et financées de la façon la plus pertinente dans le contexte national (conventions collectives, subventions publiques, ...).
- **Au niveau sectoriel** : Une communication plus fluide et des outils de coopération permanents doivent être établis entre acteurs de l'éducation et du monde du travail.

## S'ADAPTER À L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

L'environnement numérique et les avancées technologiques ont opéré une transformation radicale des industries culturelles et créatives, affectant la production et la distribution, l'accès aux publics et la communication, mais redonnant également toute son importance aux créateurs de contenus. Des financements nationaux et européens doivent être mis à disposition de nos secteurs afin qu'ils s'équipent des compétences nécessaires pour s'engager pleinement dans l'environnement numérique.

■ **Au niveau européen** : Les acteurs des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant doivent avoir accès à tous les financements européens pertinents (Europe Créative, Erasmus+, Horizon 2020, etc.) afin de développer leurs compétences dans l'environnement numérique.

■ **Au niveau national** : Des financements nationaux et régionaux sont nécessaires afin de soutenir les professionnels dans leur efforts d'adaptation et de transformation de l'environnement numérique. L'enseignement supérieur et les organismes de formation doivent intégrer de façon transversale la réalité numérique à leurs programmes, promouvoir le travail en équipe et favoriser les profils multi-compétences.

■ **Au niveau sectoriel** : Tous les acteurs se doivent de prendre acte de leur nouvel environnement opérationnel et adapter leurs actions de formation – formelles et informelles – à cette nouvelle réalité. De nouveaux modèles et outils doivent être expérimentés (apprentissage intergénérationnel, formations en ligne et formations mixtes, partenariats avec d'autres secteurs pour le développement de formations conjointes, ...).

## FACILITER LA GESTION DES CARRIÈRES

Le travail au projet, la fragmentation des périodes d'activités, les reconversions précoces ont toujours été des caractéristiques importantes des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. L'environnement numérique et le contexte économique exercent toutefois de nouvelles pressions, fragilisant encore un peu plus les carrières.

■ **Au niveau national** : Des dispositifs de soutien doivent être créés ou renforcés afin d'offrir aux professionnels – salariés ou non – les outils nécessaires à la sécurisation de leurs parcours, leur permettant entre autres l'acquisition de nouvelles compétences spécifiques et/ou transversales..

■ **Au niveau sectoriel** : Les politiques sociales et les stratégies de ressources humaines des entreprises doivent combiner une vision pour le futur du secteur et des solutions pour les carrières individuelles. Les opportunités de formation doivent être mieux connues pour assurer une participation plus forte des entreprises et des travailleurs individuels.

## DEVELOPPER LA FORMATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La formation sur le lieu de travail permet aux futurs professionnels de mieux comprendre et maîtriser l'environnement dans lequel ils/elles devront évoluer. Plus d'opportunités de ce type doivent être offertes dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, tout en respectant pleinement les spécificités du secteur (organisation du travail au projet, saisonnalité, activités souvent portées par de petites structures, etc.).

■ **Au niveau européen et national** : Un soutien plus important doit être apporté aux partenariats éducation/monde du travail développant la formation sur le lieu de travail. Les qualifications professionnelles doivent être reconnues et validées afin d'accroître et de faciliter la mobilité professionnelle.

■ **Au niveau sectoriel** : L'apprentissage sur le lieu de travail, par le biais de stages, de formations en alternance ou d'autres modes de coopération entre le monde du travail et celui de la formation doit continuer à être reconnu et soutenu. Vu les spécificités du secteur, de nouveaux dispositifs doivent être expérimentés (programmes en ligne et mixtes, mentorat, tutorat, ateliers collectifs de formation sur le lieu de travail,...).



creative  
skills  
europe

# INTRODUCTION

## a. Notre projet

Creative Skills Europe, le Conseil européen pour l'emploi et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, a vu le jour en novembre 2014. Piloté par des organisations professionnelles<sup>1</sup> et cofinancé par la Commission européenne<sup>2</sup>, son objectif principal est de contribuer à la production d'information et à la coopération européenne sur le marché du travail et le développement des compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant.

Menée par des partenaires sociaux européens et des organisations nationales, cette initiative est en phase avec les réalités du secteur. Sa complémentarité avec les discussions ayant lieu dans le contexte du dialogue social national et européen lui permet de solides connections avec les développements du marché du travail et les orientations politiques à l'oeuvre à travers l'Europe.

Suivre les évolutions du marché du travail est indispensable à: (1) une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins du terrain ; (2) un soutien pertinent aux employeurs pour une gestion des ressources humaines répondant aux besoins des entreprises et de leurs collaborateurs ; (3) une meilleure compréhension par les professionnels – actuels ou futurs – des opportunités et défis du secteur.

Le conseil européen de compétences a organisé en 2015 et 2016 différentes activités. Il a préparé des rapports thématiques, organisé des réunions et des ateliers d'information et a mis en ligne un site internet dédié ([www.creativeskillseurope.eu](http://www.creativeskillseurope.eu)).

---

<sup>1</sup> Le projet est mis en œuvre par les partenaires sociaux composant les comités de dialogue social européen pour les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Il est piloté par EURO-MEI (média, spectacle & arts de UNI Europa), la Fédération internationale des acteurs (FIA), la Fédération internationale des musiciens (FIM), la Fédération européenne des journalistes (FEJ), l'Union européenne de radio-télévision (UER), la Ligue européenne des associations d'employeurs des arts du spectacle (PEARLE\*) et la Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI).

<sup>2</sup> Programme PROGRESS (Commission européenne, DG Emploi), Appel à propositions VP/2013/010 – 'Mettre en avant les compétences pour la croissance et l'emploi'.

Ces activités visaient à encourager la collecte de données, à contribuer à l'identification des tendances affectant les besoins en compétences du secteur, à la mise en lumière de bonnes pratiques et à promouvoir les collaborations transnationales et transectorielles.

Ces activités ont pris corps grâce à la participation active de nombreuses organisations locales, régionales et nationales, des associations professionnelles, des agences publiques, des organismes d'enseignement supérieur et de formation continue.

En 2012, avant de lancer ce projet et déjà avec le soutien de la Commission européenne, les partenaires sociaux européens avaient entrepris conjointement une étude d'opportunité sur la création d'un conseil sectoriel européen dédié aux questions d'emploi et de formation professionnelle. Dix-sept organisations pertinentes avaient été identifiées dans dix pays de l'Union européenne. Pilotées par des partenaires sociaux, à différentes phases de leur développement et avec des objectifs spécifiques parfois divergents, toutes ces organisations partageaient toutefois une mission de suivi des évolutions sur le marché du travail et d'adaptation de la formation professionnelle. Elles avaient également toutes déclaré être intéressées à établir des liens avec des collègues européens et à échanger l'information disponible dans les différents pays.

Sept organisations issues de quatre pays (la France, le Royaume-Uni, la Belgique et les Pays Bas)<sup>3</sup> particulièrement avancées dans leurs travaux d'anticipation des besoins et de collectes de données ont été invitées à rejoindre le comité de pilotage du Conseil européen, au côté des partenaires sociaux européens à l'initiative du projet.

Une présentation des partenaires du projet est disponible dans l'annexe 1 du présent rapport.

L'initiative 'Creative Skills Europe' remercie chaleureusement toutes les organisations et individus qui ont contribué à ses activités.

---

<sup>3</sup> mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de Films/Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de Filmproductie (Belgique), Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (Belgique), Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (France), Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (France), GOC (Pays Bas), Creative Skillset (Royaume-Uni), Creative & Cultural Skills (Royaume-Uni).

## b. Notre rapport

L'objectif principal de notre rapport était de collecter l'information disponible dans différents pays sur nos secteurs, d'analyser les tendances à l'oeuvre et leur impact sur les besoins en compétences, de développer une perspective européenne sur les principaux enjeux, d'identifier les lacunes en termes de production de données et de recommander des pistes d'actions prioritaires.

Dans son chapitre I, le rapport présente des données quantitatives sur les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans huit pays de l'Union européenne (UE). Dans son chapitre II, une analyse de la littérature existante souligne les principales tendances à l'oeuvre au sein de nos secteurs et leur impact sur les besoins en compétences. Le chapitre III met en avant des exemples concrets d'initiatives expérimentées à travers l'Europe pour répondre à ces besoins.

Vu que les données disponibles dans les différents pays ne sont ni complètes ni comparables, ce rapport ne prétend pas offrir une vision exhaustive de l'état du secteur à travers l'Europe. C'est toutefois une première tentative de rassembler l'information existante, de partager les analyses qualitatives disponibles et de permettre au secteur de se doter des éléments qui lui permettra de développer à terme une perspective européenne sur les questions de formation professionnelle.

## c. Notre méthodologie

Comme déjà mentionné, le présent rapport n'avait pas pour objectif de produire de nouvelles statistiques mais seulement de compiler les données disponibles dans différents pays européens.

Pour ce faire, le rapport s'est d'abord appuyé sur les données collectées par les sept organisations nationales ayant accepté de collaborer activement au projet (actives en France, aux Pays Bas, en Belgique et au Royaume-Uni).

Grâce à l'information qu'elles ont bien voulu partager, il a été possible d'établir un premier état des lieux et d'élaborer un outil méthodologique qui a permis la collecte de statistiques dans quatre pays supplémentaires (Estonie, Espagne, Allemagne et Finlande).

Afin d'aller plus loin dans l'analyse et l'utilisation de ces statistiques, l'initiative Creative Skills Europe a ensuite croisé les analyses qualitatives des données collectées dans les différents pays (avec un intérêt particulier, encore une fois, pour les quatre pays cités plus haut dans lesquels les analyses qualitatives sont les plus développées). Les tendances identifiées dans ces pays furent dans un second temps confrontées à d'autres contextes nationaux et débattues entre partenaires européens lors des rencontres organisées par Creative Skills Europe à Tallinn, Estonie (avril 2015) ; Prague, République tchèque (janvier 2016) ; et Madrid, Espagne (mars 2016).



## CHAPITRE 1

# TENDANCES EN EUROPE

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

Creative Skills Europe a collecté des statistiques sur les marchés du travail des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans différents pays de l'Union européenne. Notre objectif était de contribuer à l'élaboration, à terme, d'une stratégie européenne pour le développement des compétences et de la formation professionnelle dans ces secteurs. Ces efforts, comme tout exercice statistique, ont fait émergé de nombreuses questions qui ont amené les partenaires du projet à clarifier les conditions d'interprétation de ces données.

La collecte de statistiques est, en effet, un exercice toujours délicat. Des données brutes, présentées sans analyse, peuvent mener à des conclusions erronées ; en particulier si celles-ci ne sont pas replacées dans leur contexte économique et social.

Dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, par exemple, le nombre de travailleurs inactifs entre deux contrats ou actifs dans d'autres secteurs économiques - et qui n'apparaissent donc pas dans les effectifs sectoriels à certains moments de l'année- est très élevé. Hors, les statistiques ne sont pas toujours assez fines pour pouvoir mettre cette situation en évidence. Dans nos secteurs également, quand le nombre d'entreprises augmente, une tendance parallèle à la hausse du nombre de travailleurs ne suit pas toujours ; les entreprises étant souvent très petites, elles créent peu ou pas d'emploi.

Les statistiques collectées dans ce rapport (produites par des organisations nationales ; déjà publiées ou utilisées seulement pour poursuivre des objectifs internes à l'organisation) doivent donc être maniées avec précaution. Elles doivent surtout être comprises dans leur contexte national : Quelles sont leurs sources ? Pourquoi ont-elles été produites ? Comment ont-elles été utilisées ? L'analyse qualitative de ces données et le positionnement de cette analyse dans le temps long est donc indispensable.

## a. Catégorisations et unités statistiques

Depuis de nombreuses années déjà, les institutions européennes ont affirmé l'importance du développement de statistiques européennes dans les secteurs culturels. Le Conseil européen a adopté différentes déclarations dans ce sens, le plus récemment en novembre 2014 à l'occasion de la publication du nouveau Programme de travail en faveur de la Culture<sup>1</sup>. Dans ce document, la volonté de collecter des données sectorielles est réaffirmée ; l'objectif affiché étant de mieux informer le développement des politiques publiques au niveau national et européen.

Pour mettre en œuvre cet objectif politique, différentes initiatives ont vu le jour :

- Eurostat a mis en ligne (en anglais seulement) la publication 'Cultural statistics in Europe Pocketbook<sup>2</sup> (la première fois en 2007, puis en version mise à jour en 2011).
- La Commission européenne a financé les travaux du groupe de travail européen sur les statistiques culturelles (ESSnet-CULTURE) qui a publié son rapport final<sup>3</sup> en 2012 formulant une série de recommandations pour la production de statistiques de meilleure qualité sur les secteurs culturels en Europe.
- La Direction générale pour l'Éducation et la Culture de la Commission européenne a publié une 'Etude d'opportunité sur la collecte et l'analyse de statistiques pour les secteurs culturels et créatifs dans l'UE<sup>4</sup> (en anglais, KEA European Affairs, septembre 2015).

Ces dix dernières années, un certain nombre d'études et d'initiatives, traitant toutes à titre principal ou accessoire de la collecte de statistiques culturelles, ont également été développées, financées par la Commission européenne, le Conseil de l'Europe ou à l'initiative d'acteurs privés :

---

<sup>1</sup> Projet de conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, sur un programme de travail (2015- 2018) en faveur de la culture, Bruxelles, 25 novembre 2014.

<sup>2</sup> Cultural statistics, Eurostat Pocketbook, Eurostat – Commission européenne, édition 2011.

<sup>3</sup> ESSnet CULTURE - European Statistical System Network on Culture, Rapport final, Luxembourg, mai 2012.

<sup>4</sup> Feasibility study on data collection and analysis in the cultural and creative sectors in the EU, KEA European Affairs, septembre 2015.

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

- 2006 : 'L'économie de la culture en Europe'<sup>5</sup>, KEA European Affairs (en anglais) ;
- 2013 : 'Représentativité des partenaires sociaux européens : Secteur du spectacle vivant'<sup>6</sup>, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (en anglais);
- 2014 : 'Les secteurs culturels et créatifs européens, générateurs de croissance'<sup>7</sup>, EY (en anglais) ;
- 2015 : 'La résilience de l'emploi dans les secteurs culturels et créatifs durant la crise'<sup>8</sup>, EENC (en anglais);
- l'Observatoire européen de l'Audiovisuel, Conseil de l'Europe (CoE);
- le Compendium des politiques culturelles et des tendances en Europe, aussi soutenu par le CoE.

Les statistiques rassemblées par ces projets mettent principalement en avant des marqueurs économiques (chiffre d'affaires, pourcentage du produit intérieur brut, contribution à la croissance et à l'emploi, ...).

Nombre de ces rapports partagent également une problématique communes: **les données sont incomplètes car il n'existe pas de statistiques harmonisées au niveau européen. La définition même du secteur varie grandement d'un rapport à l'autre.**

En ce qui concerne les statistiques d'emploi, les données collectées se rapportent à des segments de secteur culturel différents d'un rapport à l'autre (utilisant différentes combinaisons de codes NACE<sup>9</sup>).

---

<sup>5</sup> The Economy of Culture in Europe, Etude préparée pour la Commission européenne (Direction générale Education et Culture), KEA European Affairs, octobre 2006.

<sup>6</sup> Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003.

<sup>7</sup> Creating growth, measuring cultural and creative markets in the EU, EY, décembre 2014.

<sup>8</sup> The resilience of employment in the Culture and Creative Sectors during the crisis, auteurs: Giulio Stumpo et Robert Manchin, EENC, février 2015.

<sup>9</sup> Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.

Afin de présenter une image plus cohérente du secteur, plus proche de la réalité et donc facilitant la production de statistiques utiles, le projet ESSnet CULTURE (2012) propose une réorganisation de la classification des secteurs culturels et créatifs en 10 domaines :

- Patrimoine
- Archives
- Bibliothèques
- Livre et presse
- Arts visuels
- **Spectacle vivant**<sup>10</sup>
- **Audiovisuel et multimédia**<sup>11</sup>
- Architecture
- Publicité
- Artisanat d'art

Le projet ESSnet-CULTURE recommande également des statistiques harmonisées plus détaillées qui permettraient de mieux isoler les activités et métiers culturels dans les différentes branches du secteur. Pour l'instant, en effet, la quasi totalité des statistiques disponibles au niveau européen se rapporte à une définition du champ culturel très large qui ne permet pas d'isoler des données pertinentes pour les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, par exemple.

En ce qui concerne les besoins sectoriels en compétence (évolution des métiers) et l'offre en compétences (personnes formées pour les métiers du secteur), aucune statistiques européennes ne sont disponibles.

**Au niveau national, la définition du secteur varie également d'un pays à l'autre.**

---

<sup>10</sup> Spectacle vivant: musique, danse, théâtre, spectacles hybrides et autres représentations 'en direct'.

<sup>11</sup> Audiovisuel et multimédia: cinéma, radio, télévision, vidéo, enregistrements sonores, activités multimédias, jeux vidéo.

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

Certaines organisations utilisent comme base statistique un périmètre allant au delà des secteurs audiovisuels et du spectacle vivant qui intéressent notre rapport. C'est le cas de GOC (Pays-Bas) ainsi que de Creative Skillset et Cultural & Creative Skills (Royaume-Uni). Grâce à l'information fournie par nos partenaires, il a toutefois été parfois possible d'isoler des données afin de se rapprocher le plus possible d'une définition plus stricte de ces secteurs.

Si les divergences de périmètres sont limitées entre les autres pays mis en lumière dans ce rapport, elles ne permettent toutefois pas la comparabilité des données.

Les périmètres sectoriels utilisés dans les différents contextes nations sont présentés en détails dans les tableaux 1 et 2 ci-dessous. Ils sont en grande majorité basés sur une combinaison de codes NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne), sauf dans le cas du recensement de Creative Skillset, des statistiques 'travailleurs' de Creative & Cultural Skills et des données finlandaises sur le secteur du spectacle vivant.

Dans le Tableau 1, (p.26), dédié au secteur audiovisuel, les codes (ou autre type de catégories) utilisés dans certains pays et pas dans d'autres sont soulignés **en violet** (musique enregistrée et édition, projection audiovisuelle, photographie, archives et bibliothèques audiovisuelles). De façon similaire, les codes soulignés **en violet** dans le tableau 2 (p.28) mettent en avant les différences de définition du secteur du spectacle vivant d'un pays à l'autre.

Au Royaume-Uni, classifications industrielles et classifications occupationnelles se combinent, permettant d'obtenir des statistiques occupationnelles.

Les statistiques concernant les 'travailleurs' incluent par ailleurs les métiers de l'éducation au spectacle vivant et excluent les musiciens (inclus dans les statistiques du secteur musical qui couvrent le spectacle mais aussi la musique enregistrée).

Les statistiques présentées ci-dessous proviennent de sources officielles, externes aux conseils de compétences (offices nationaux de statistiques, agences de sécurité sociale, ministères de la culture,...), ou sont produites par les organisations elles-mêmes (bases de données, enquêtes, recensements,...).

## TABLEAU 1 : PÉRIMÈTRES SECTORIELS UTILISÉS POUR PRODUIRE LES STATISTIQUES - AUDIOVISUEL

<b>mediarte.be (BE)</b>	<b>Classification statistique belge des activités économiques (NACE*-BEL)/ alignée à NACE Rev.2</b> 59.111 Production de films cinématographiques 59.112 Production de films pour la télévision 59.113 Production de films autres que cinématographiques et pour la télévision 59.114 Production de programmes pour la télévision 59.120 Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision 59.130 Distribution de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision 60.100 Diffusion de programmes radio 60.200 Programmation de télévision et télédiffusion
<b>Kutsekoda (EE)</b>	<b>Classification statistique estonienne des activités économiques</b> 591 Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 601 Diffusion de programmes radio 602 Programmation de télévision et télédiffusion
<b>Prefix (FI)</b>	<b>Classification industrielle standard finlandaise TOL 2008</b> 59.11 Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 59.12 Post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 59.13 Distribution de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 60.10 Diffusion de programmes radio 60.20 Programmation de télévision et télédiffusion
<b>CPNEF AV (FR)</b>	<b>Nomenclature d'activités française (NAF)/alignée à NACE Rev.2</b> 59.11A Production de films et de programmes pour la télévision 59.11B Production de films institutionnels et publicitaires 59.11C Production de films pour le cinéma 59.12Z Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision <i>[59.13A Distribution de films cinématographiques]</i> <i>[59.13B Edition et distribution vidéo]**</i> 60.10Z Édition et diffusion de programmes radio 60.20A Édition de chaînes généralistes 60.20B Édition de chaînes thématiques

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

<b>Ministère (DE)</b>	<b>Classification des activités économiques, édition 2008 (WZ 2008)</b> 59.11 Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 59.12 Post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 59.13 Distribution de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 60.10 Diffusion de programmes radio 60.20 Programmation de télévision et télédiffusion
<b>GOC (NL)</b>	<b>Standaard Bedrijfsindeling (SBI)/aligné à Rev.2</b> 591 Films cinématographiques et programmes de télévision 592 Enregistrement et édition de musique 601 Diffusion de programmes radio 602 Programmation et diffusion de programmes de télévision
<b>Ministère (ES)</b>	<b>Clasificación Nacional de Actividades Económicas - CNAE-2009</b> 591 Films cinématographiques, vidéo et programmes de télévision 592 Enregistrement et édition de musique 601 Diffusion de programmes radio 602 Programmation et diffusion de programmes de télévision
<b>Creative Skillset (UK)</b>	<b>SIC 2007/aligné à NACE Rev. 2 – Statistiques 'employeurs'</b> 59.11 Actividades de 59.11 Production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 59.12 Post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 59.13 Distribution de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision 60.10 Diffusion de programmes radio 60.20 Programmation et diffusion de programmes de télévision <b>Enquête sur la force de travail 2014 - Statistiques 'travailleurs'</b> Animation, Numérique, Installations, Postproduction, Film, Jeux, Radio, Télévision, VFX, autres médias créatifs

\* NACE - Nomenclature statistique des activités économiques

\*\* Il est important de noter qu'en France le périmètre du secteur du mandat du CPNEF AV et celui des statistiques disponibles à ce jour n'est pas identique. Alors que les statistiques couvrent la distribution de films cinématographiques et de vidéo, ces sous-secteurs ne font pas partie du mandat du CPNEF AV.

**TABLEAU 2 : PÉRIMÈTRES SECTORIELS UTILISÉS POUR PRODUIRE LES STATISTIQUES – SPECTACLE VIVANT**

<b>SFP (BE)</b>	<p><b>Classification statistique belge des activités économiques (NACE-BEL)/ alignée à NACE Rev.2</b></p> <p>90.01 Arts du spectacle vivant            90.02 Activités de soutien au spectacle vivant            90.04 Gestion de salles de spectacles            + certains employeurs (20% du nombre total) sont enregistrés sous d'autres codes</p>
<b>Kutsekoda (EE)</b>	<p><b>Classification statistique estonienne des activités économiques<sup>90</sup></b></p> <p>90 Activités créatives, artistiques et de divertissement</p>
<b>TINFO – Theatre Info Finlande (FI)</b>	<p><b>Théâtres et compagnies subventionnées dans le cadre de la loi</b></p> <p>44 théâtres et 11 compagnies de danse</p> <p><b>Théâtres et groupes recevant des subventions publiques sur base d'un financement au projet</b></p> <p>65 théâtres et groupes indépendants</p>
<b>CPNEF SV (FR)</b>	<p><b>Nomenclature d'activités française (NAF)/alignée à NACE Rev.2</b></p> <p>90.01Z Arts du spectacle vivant            90.02Z Activités de soutien au spectacle vivant            90.04Z Gestion de salles de spectacles</p>
<b>Ministère (DE)</b>	<p><b>Classification des activités économiques, édition 2008 (WZ 2008)</b></p> <p>90.01.1 Spectacle vivant            90.04.1 Productions théâtrales, concerts            90.04.2 Activités des maison d'opéra, des théâtres et salles de concerts, ...            90.04.3 Activités des théâtres de variétés et des cabarets            90.02 Activités de soutien au spectacle vivant</p>
<b>GOC (NL)</b>	<p><b>Standaard Bedrijfsindeling (SBI)/aligné NACE Rev.2</b></p> <p>90011 Pratiques du spectacle vivant            90012 Producteurs de productions théâtrales            90013 Cirques            9002 Activités de soutien au spectacle vivant            90041 Théâtres            90042 Salles de manifestations (event halls)</p>

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

<b>Ministère (ES)</b>	<b>SIC 2007/armonizado con NACE Rev.2 - para datos estadísticos de empleadores</b> 741 Design spécialisé (Utilisé pour les statistiques 'employeurs') 742 Photographie (utilisé pour les statistiques 'employeurs' et 'travailleurs') 743 traduction et interprétariat (utilisé pour les statistiques 'employeurs' et 'travailleurs') 900 Création artistique et spectacle vivant
<b>Creative &amp; Cultural Skills (UK)</b>	<b>SIC 2007/aligné à NACE Rev.2 - statistiques 'employeurs'</b> 90.01 Spectacle vivant 90.02 Activités de soutien au spectacle vivant 90.03 Création artistique (artistes individuels, écrivains, ...)* 90.04 Gestion de salles de spectacles <b>Combinaison de SIC 2007 et d'une classification occupationnelle - statistiques 'travailleurs'</b> Acteurs/Comédiens Salles de spectacles (gestion, services de réservation) Managers, producteurs, directeurs Techniciens Danseurs/chorégraphes Autres activités de divertissement (activité de soutien au spectacle vivant) Education au spectacle vivant Non inclus: musiciens (dans les statistiques sur le 'secteur musical' couvrant également la musique enregistrée et sa distribution)

Le fait que les statistiques nationales ne se rapportent pas, à ce jour, à une même définition du secteur explique qu'il est impossible actuellement d'établir des statistiques harmonisées au niveau européen.

\* Cette catégorie comprend: les activités des artistes individuels tels que les sculpteurs, les peintres, les dessinateurs, les graveurs, ... ; les activités des écrivains dans différents domaines tels que la fiction, les écrits techniques, ... ; les activités des journalistes indépendants ; les activités des restaurateurs d'œuvres d'art.

## b. Types de statistiques disponibles

En plus des variations dans les périmètres sectoriels, la nature des données collectées varie également d'un pays à l'autre.

Il est effectivement important de noter que les statistiques présentées dans ce rapport:

- 1) se rapportent à des **années différentes** ;
- 2) n'utilisent pas nécessairement les mêmes **unités de comptage** – c'est particulièrement le cas en ce qui concerne les travailleurs (équivalents plein temps, ayant travaillé au moins une heure dans un cadre contractuel, ou sans discrimination plein temps et temps partiel).

Finalement, les **travailleurs dits 'indépendants'** dans les secteurs audiovisuel et du spectacle vivant ont des statuts différents selon les dispositions de la législation nationale. Si les activités se déroulent dans un cadre légal assimilé à une entreprise, les travailleurs sont comptabilisés dans la catégorie 'employeurs' des statistiques.

Les tableaux ci-dessous présentent en détails les données disponibles dans les différents pays. Ils présentent également les sources et l'année des statistiques publiées.

## TABLEAU 3 : DONNÉES DISPONIBLES POUR LE SECTEUR AUDIOVISUEL

	Année	Source	Nature des données disponibles
<b>mediarte.be (BE)</b>	2013	Office national de sécurité sociale et bilans sociaux des entreprises tels que fournis par la Banque nationale belge*	<p><b>Employeurs : nombre total et par catégorie (public/privé)</b>, par type d'activités, par taille, localisation,...</p> <p><b>Travailleurs : nombre total (équivalents plein temps)</b>, par type d'employeurs (public/privé), activité artistique ou pas, sexe, plein temps ou temps partiel, groupes d'âge.</p> <p>Non inclus: indépendants/intérimaires</p>
<b>Kutsekoda (EE)</b>	2013	Statistics Estonia	<p><b>Employeurs : nombre total</b>, par type d'activités, par taille.</p>
<b>Prefix (FI)</b>	2013 2012	Statistics Finland Enquête	<p><b>Employeurs : nombre total</b>, par type d'activités.</p> <p><b>Travailleurs : nombre total (équivalents plein temps)</b>, par type d'activités.</p>
<b>CPNEF AV (FR)</b>	2013	AUDIENS (groupe de protection sociale)	<p><b>Employeurs : nombre total</b>, par type d'activités, par taille, localisation.</p> <p><b>Travailleurs : nombre total (professionnels ayant travaillé au moins une heure dans un cadre contractuel dans le contexte d'un CDI, d'un CDD ou comme intermittent)</b>, activités artistiques ou autres, permanent ou intermittent.</p> <p>Non inclus: indépendants</p>

\* Des entreprises qui composent les deux commission paritaires desquels dépend mediarte.be: la commission paritaire 227 (secteur audiovisuel) et la commission paritaire 303.01 (production de films).

TENDANCES ET BESOINS EN COMPÉTENCES DANS LES SECTEURS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE VIVANT EN EUROPE

	Année	Source	Nature des données disponibles
<b>Ministère (DE)</b>	2012	Office fédéral des statistiques <b>et</b> Agence fédérale de l'emploi	<b>Employeurs</b> : nombre total, par type d'activités. <b>Travailleurs</b> : nombre total, par type d'activités.
<b>GOC (NL)</b>	2013	Statistics Netherlands et données produites par GOC	<b>Employeurs</b> : nombre total (y compris 'self-employed'), par type d'activités, par taille <b>Travailleurs</b> : nombre total (plein temps et temps partiel indiscriminés), sexe
<b>Ministère (ES)</b>	2013	Base de données centrale des entreprises <b>et</b> Plan statistique national	<b>Employeurs</b> : nombre total, par type d'activités, par taille, localisation, statut légal <b>Travailleurs</b> : nombre total, sexe, groupes d'âge, niveau d'études, employé ou non, type de contrat (long ou court terme), plein temps ou temps partiel
<b>Creative Skillset (UK)</b>	2012	Recensement sur l'emploi de Creative Skillset	<b>Employeurs</b> : nombre total, par catégorie (public/privé), par type d'activités, par taille, localisation. <b>Travailleurs</b> : nombre total (plein temps et temps partiel indiscriminés), par sous-secteur, par occupation, employés ou indépendants, localisation, sexe, minorités (BAME : black, Asian and minority groups), handicap, citoyens d'un pays de l'UE.  Non inclus : indépendants pas sous contrat le jour du recensement
	2014	Recensement sur la force de travail de Creative Skillset	Diplômés et qualification la plus haute obtenue, proportion d'autres types de qualifications et apprentissages, expérience professionnelle et activités non rémunérées, méthodes de recrutement, statut (permanent, freelance), métiers (par sexe, par statut), revenu moyen, types de formations suivies, besoins en compétences, diversité.

**TABLEAU 4 : DONNÉES DISPONIBLES POUR LE SECTEUR  
DU SPECTACLE VIVANT**

	Année	Source	Nature des données disponibles
<b>SFP (BE)</b>	2013 2014	Office national de sécurité sociale	<p><b>Employeurs</b> : nombre total, par taille, localisation, statut légal.</p> <p><b>Travailleurs</b> : nombre total, sexe, groupes d'âge, statut marital, type d'occupation, type de contrat (CDD/CDI, plein temps/temps partiel), nombre de jours travaillés, nombre d'heures travaillées, revenu global.</p> <p>Non inclus: indépendants/intérimaires</p>
<b>Kutsekoda (EE)</b>	2013	Statistics Estonia	<p><b>Employeurs</b> : nombre total, par type d'activités, par taille.</p>
<b>TINFO – Theatre Info Finlande (FI)</b>	2013	Theatre, Dance and Circus Info Finland	<p><b>Employeurs</b> : nombre total, public/privé, par taille.</p> <p><b>Travailleurs</b> : nombre total (équivalents plein temps), par groupes professionnels (artistique, technique, administratif), par occupations, pourcentage de contrats temporaires, salaire mensuel moyen par groupe professionnel (et par sexe par groupe professionnel) et par occupation.</p>
<b>CPNEF SV (FR)</b>	2012	- AUDIENS (groupe de protection social) - INSEE - Pôle Emploi - Afdas	<p><i>Secteur privé (ne comprend pas les institutions dépendant de collectivités)</i></p> <p><b>Employeurs</b> : nombre total, spectacle vivant en activité principale ou non, taille, statut, localisation.</p> <p><b>Travailleurs</b> : nombre total (professionnels ayant travaillé au moins une heure au cours de l'année, quelle que soit la nature de leur contrat de travail - CDI, CDD, CDDU), type d'employeurs (spectacle vivant comme activité principale ou non), type de contrats (permanent ou intermittent), type d'activités (artistique, technique, administrative), multi-activités, groupe d'âge, sexe, durée du travail, bénéficiaires d'allocations chômage au titre du régime spécifique (annexes 8 et 10) ou pas...</p> <p>Non inclus: indépendants</p>

TENDANCES ET BESOINS EN COMPÉTENCES DANS LES SECTEURS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE VIVANT EN EUROPE

	Année	Source	Nature des données disponibles
<b>Ministère (DE)</b>	2012	Office fédéral des statistiques <b>et</b> Agence fédérale de l'emploi	<b>Employeurs</b> : nombre total, par type d'activités. <b>Travailleurs</b> : nombre total, par type d'activités.
<b>GOC (NL)</b>	2013	Statistics Netherlands <b>et</b> données produites par GOC	<b>Employeurs</b> : nombre total (y compris 'self employed'), par type d'activités. <b>Travailleurs</b> : nombre total (plein temps et temps partiel indiscriminés), sexe, indépendants ('self employed').
<b>Ministère (ES)</b>	2013	Directorio Central de Empresas y Plan Estadístico Nacional	<b>Employeurs</b> : nombre total, par taille, localisation, statut légal. <b>Travailleurs</b> : nombre total, sexe, groupes d'âge, niveau d'études, employé ou non, type de contrat (long ou court terme), plein temps ou temps partiel.
<b>Creative &amp; Cultural Skills (UK)</b>	2010 2011	Oficina Nacional de Estadística	<b>Employeurs</b> : nombre total, par catégorie (public/privé), par type d'activités, taille, localisation. <b>Travailleurs</b> : nombre total (plein temps et temps partiel indiscriminés), par nation, par région, niveau de formation, occupation/expérience, division public/privé, niveau de rémunération, groupes d'âge, handicap, ethnicité, indépendants ( <i>self-employment</i> ), plein temps/temps partiel, sexe, saisonnalité, travailleurs avec une second emploi, continent de naissance, durée de l'activité dans le secteur culturel et créatif.

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

		Compagnies/Employeurs							
PAYS	SECTEUR	TOTAL	Par type d'activités	Par taille	SV ou AV comme activité principale ou non	'Indépendants' (self employemnt)	Statut légal	Public/Privé	Localisation
		BE	AV	x	x	x			
EE	AV	x	x	x					
FI	AV	x	x						
FR	AV	x	x	x					x
DE	AV	x	x						
NL	AV	x	x	x		x			
ES	AV	x	x	x			x		x
UK	AV	x	x	x				x	x
BE	SV	x	x	x	x		x		x
EE	SV	x		x					
FI	SV	x		x				x	
FR	SV	x	x	x	x		x		x
DE	SV	x	x						
NL	SV	x	x			x			
ES	SV	x		x					
UK	SV	x	x	x				x	x

TENDANCES ET BESOINS EN COMPÉTENCES DANS LES SECTEURS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE VIVANT EN EUROPE

PAYS	SECTEUR	Travailleurs								
		TOTAL	Par type d'activités de l'employeur	Homme/Femme	Âge	Occupation artistique	Artiste, technicien, fonction administrative	Plein temps/ Temps partiel	CDD/ CDI	Employé ou autre statut
BE	AV	x	x	x	x	x		x		
EE	AV									
FI	AV	x	x							
FR	AV	x	x	x			x		x	
DE	AV	x	x							
NL	AV	x		x						
ES	AV	x		x	x			x	x	x
UK	AV	x	x	x	x		x		x	
BE	SV	x		x	x	x		x	x	
EE	SV									
FI	SV	x					x		x	
FR	SV	x		x	x		x	x		
DE	SV	x	x							
NL	SV	x		x					x	
ES	SV	x		x	x			x	x	x
UK	SV	x		x	x		x	x	x	x

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

Il y a donc trois variables principales dans les données statistiques présentées dans ce rapport:

- (1) la définition du secteur utilisée pour produire les statistiques;
- (2) l'année des statistiques collectée et, parfois, les unités de comptage ;
- (3) la nature de l'information collectée dans les différents pays.

Malgré ces différences, les statistiques présentent également de nombreuses similarités venant du fait que les outils de classification utilisés dans les différents pays sont pratiquement tous en ligne avec le système standard européen de classification des activités économiques.

De plus, l'information collectée au niveau national est la plupart du temps utilisée dans la poursuite d'objectifs similaires : améliorer les connaissances du secteur sur les tendances à l'œuvre sur le marché de l'emploi et développer sur cette base des stratégies et des actions pertinentes pour développer les compétences du secteur.

Lors de la présentation des statistiques dans les pages qui suivent, il a été décidé de ne présenter qu'une partie des données disponibles dans les différents pays. Les références de toutes les données nationales existantes sont présentées dans l'annexe II de notre rapport.

## C. Etat des lieux sectoriel

Dans les pages qui suivent sont présentées des statistiques sur le secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant dans 8 pays européens: la Belgique, l'Estonie, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni. Les statistiques se rapportant au secteur audiovisuel sont présentées en premier, suivies par celles du spectacle vivant.

Les tableaux en tête de page mettent en perspective les données nationales au regard des chiffres de la population totale et de la population active de chaque pays. Le périmètre sectoriel utilisé pour produire les statistiques et l'année de celles-ci sont aussi rappelés.

### **Différentes icônes sont utilisées pour faciliter la lecture des données :**



Compagnies/Employeurs du secteur audiovisuel



Compagnies/Employeurs du secteur du spectacle vivant



Travailleurs des secteurs audiovisuel et du spectacle vivant

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

## SECTEUR AUDIOVISUEL

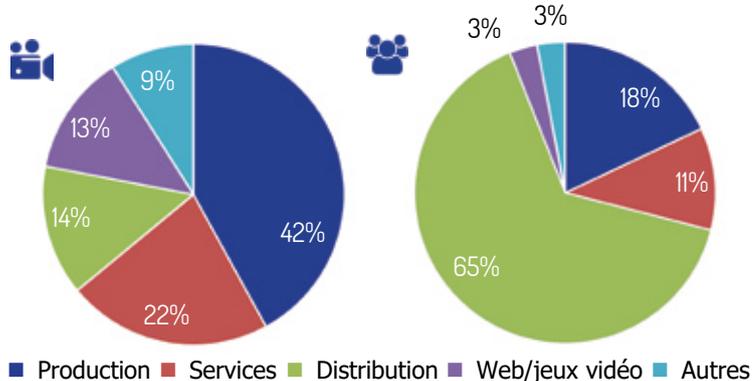
### BELGIQUE\*

POPULATION TOTALE : 11,161,600  
POPULATION ACTIVE : 4,530,300\*\*

<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Radio et programmation informatique
<b>Sources</b>	Office national de sécurité sociale et bilans sociaux des entreprises
<b>Unité (travailleurs)</b>	Equivalents temps plein
<b>Non inclus</b>	Indépendants/intérimaires
<b>Année</b>	2013

Compagnies/Employeurs : 773

Travailleurs : 10,443



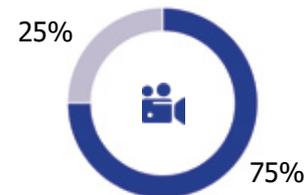
\* Le secteur audiovisuel – chiffres 2008-2013 – Marché de l'emploi, mediarte.be

\*\* Les données concernant les populations totales proviennent de la publication d'Eurostat 'Chiffres clés de l'Europe – édition 2014'. Les données concernant les populations actives proviennent du site internet d'Eurostat.

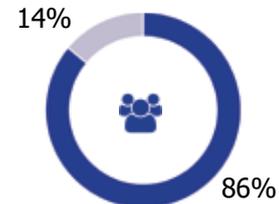
\*\*\* VRT, RTBF, Mediaaan (VMMa) et RTL Belgium

\*\*\*\* En Belgique, la création, l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel, des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie permettent l'accès au régime de sécurité sociale des travailleurs employés sous certaines conditions.

- ▶ 4 employeurs\*\*\* emploient 52% des travailleurs
- ▶ 38% des employeurs sont situés à Bruxelles, 43% en Flandre et 19% en Wallonie
- ▶ 44% des employés travaillent pour des diffuseurs publics
- ▶ 64% des employés sont basés à Bruxelles, 28% en Flandre et 8% en Wallonie
- ▶ 17,8 % des employés ont des contrats artistiques dans l'industrie cinématographique et 2,11% dans le secteur audiovisuel\*\*\*\*
- ▶ L'âge moyen des employés dans le secteur audiovisuel est de 36,5 ans, les proportions chutent après 40 ans



■ Plus de 5 employés  
■ Moins de 5 employés



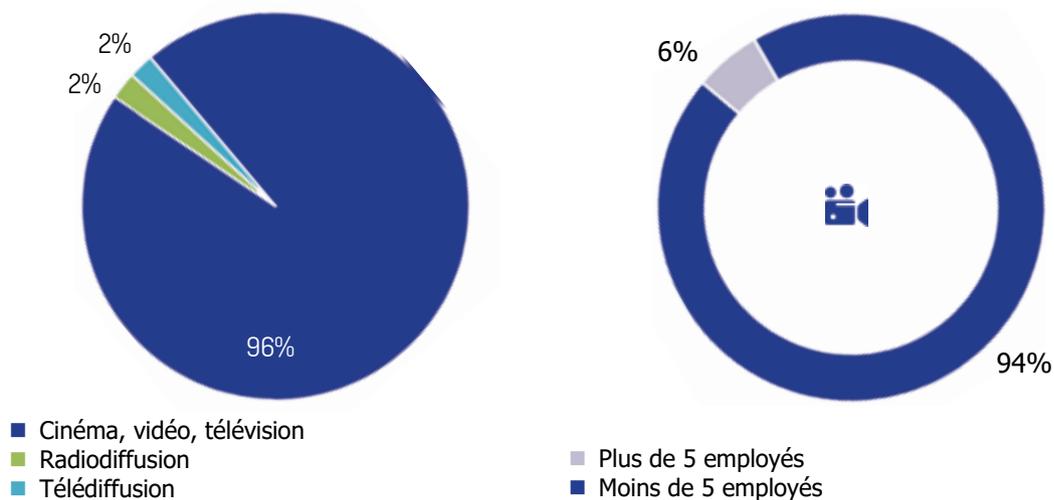
■ Temps partiel  
■ Temps plein

## ESTONIE\*

POPULATION TOTALE : 1,320,200  
POPULATION ACTIVE : 621,300

<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Radio
<b>Sources</b>	Statistics Estonia
<b>Année</b>	2013

Compagnies /Employeurs : 431



\* Statistiques non publiées fournies par l'Autorité estonienne de qualifications (Kusekoda) – Source: Statistics Estonia

## FINLANDE\*

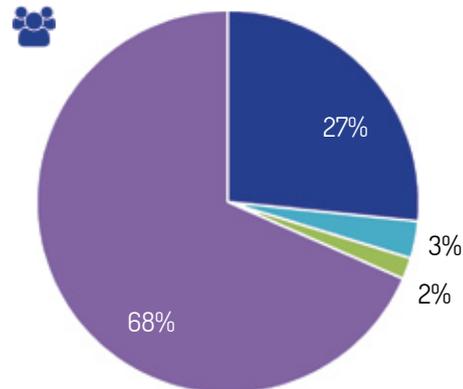
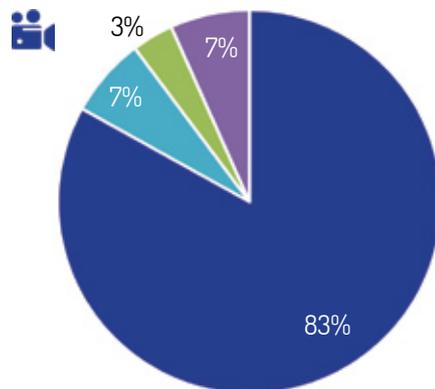
POPULATION TOTALE : 5,426,700

POPULATION ACTIVE : 2,456,700

<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Radio
<b>Sources</b>	Statistics Finland
<b>Unité (travailleurs)</b>	Equivalents temps plein
<b>Année</b>	2010

Compagnies/Employeurs : 939

Travailleurs : 7,207



■ Production ■ Post-production ■ Distribution ■ Radio et télédiffusion

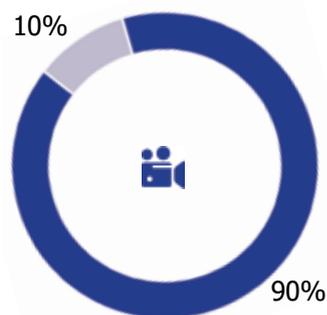
\* Audiovisuaalisen alan tuottajakentän toimialakartoitus, Marianne Toiskallio & Minna Laukkanen, PREFIX, novembre 2013 (Enquête sur l'activité de production du secteur audiovisuel, en finlandais seulement).

## FRANCE\*

POPULATION TOTALE : 65,578,800  
POPULATION ACTIVE : 25,749,400

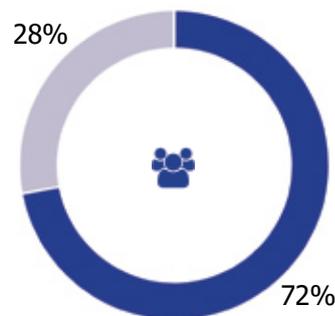
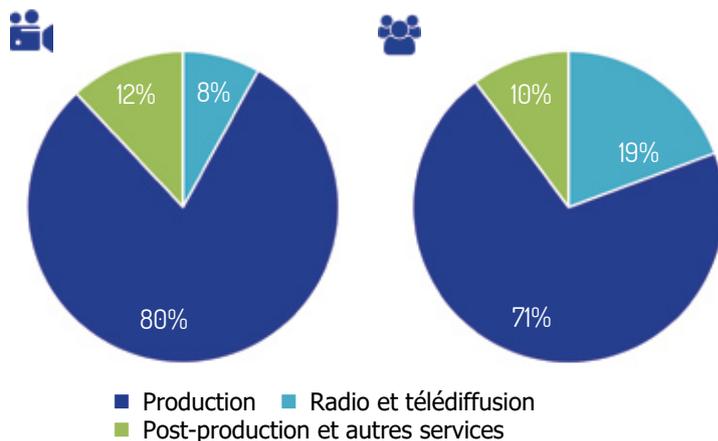
<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Postproduction, Radio
<b>Sources</b>	Groupe de protection sociale (Audiens)
<b>Unité (travailleurs)</b>	Au moins une heure dans un cadre contractuel (de tout type)
<b>Non inclus</b>	Indépendants
<b>Année</b>	2013

► 75% des employeurs sont situés in Île-de-France (Paris et sa région)



■ Plus de 250 employés  
■ Moins de 250 employés

Compagnies/Employeurs : 7,365    Travailleurs : 246,163



■ Permanents  
■ Intermittents

\* Statistiques non publiées, source: Audiens (2013)

## ALLEMAGNE\*

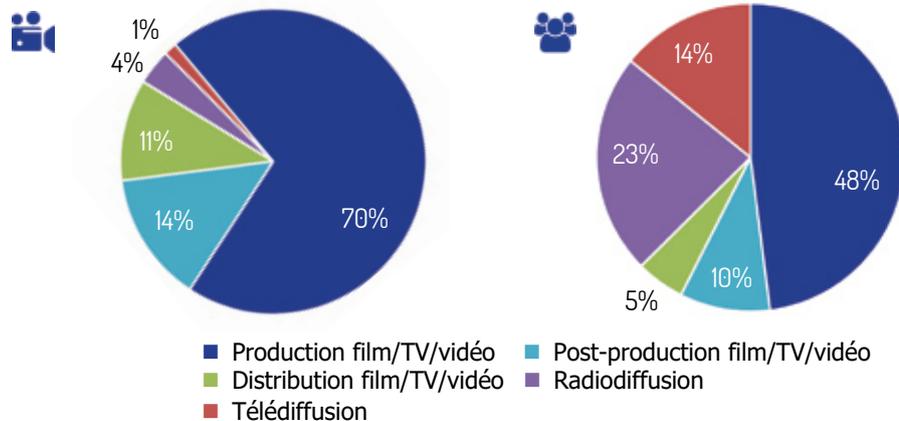
POPULATION TOTALE : 80,523,700

POPULATION ACTIVE : 39,531,400

<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Radio
<b>Sources</b>	Office fédéral statistique et Agence fédérale de l'emploi
<b>Année</b>	2012

Compagnies/Employeurs : 6,712\*\*

Travailleurs : 57,926\*\*\*



\* Monitoring of Selected Economic Key Data on the Culture and Creative Industries 2012, Ministère fédéral des affaires économiques et de l'énergie, janvier 2014

\*\* +9.507 dans la catégorie 'artistes indépendants ('own account') du spectacle vivant, du secteur cinématographique, de la radio, de la télévision, ...' et +17,843 dans la catégorie 'journalistes et photographes indépendants ('own account')

\*\*\* +10.097 dans la catégorie 'artistes indépendants ('own account') du spectacle vivant, du secteur cinématographique, de la radio, de la télévision, ...' et 18,742 dans la catégorie 'journalistes et photographes indépendants ('own account')

### PAYS-BAS\*

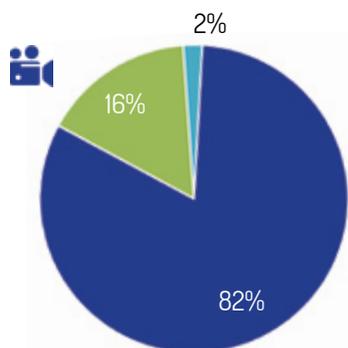
POPULATION TOTALE : 16,779,600  
POPULATION ACTIVE : 8,364,800

<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Radio, Musique enregistrée et édition musicale
<b>Sources</b>	Statistics Netherlands et données produites par GOC
<b>Unité (travailleurs)</b>	Temps plein et temps partiels indiscriminés, tout type de contrat
<b>Année</b>	2013

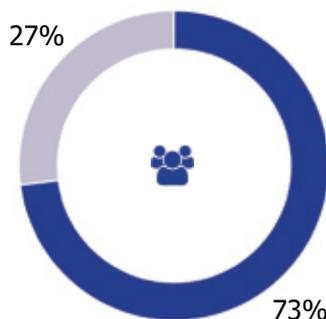
- ▶ 36% des employeurs confirment une croissance modeste de leur chiffre d'affaires, 22% un déclin
- ▶ 49% des employeurs déclarent gérer leur affaire de la même manière qu'avant la crise ('business as usual')

Compagnies/Employeurs : 13,210\*\*

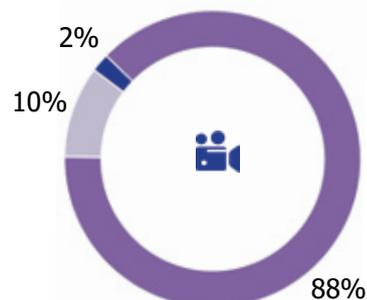
Travailleurs : 26,000



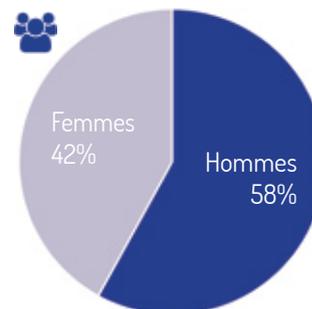
- Radio et télédiffusion
- Production et distribution film/TV/vidéo
- Production et distribution musique enregistrée



- Autres statuts
- Employés



- Moins de 10 employés
- Plus de 10 employés
- Un seul employé



\* Statistiques non publiées, source: GOC

\*\* Aux Pays Bas, 88,4% des entreprises ne comptent qu'un employé ('self-employed entrepreneurs'). Des 13,210 compagnies enregistrées sous les codes 'diffusion et distribution radiophonique et télévisuelle', 11,675 tombent donc dans cette catégorie.

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

## SECTEUR AUDIOVISUEL

### ESPAGNE\*

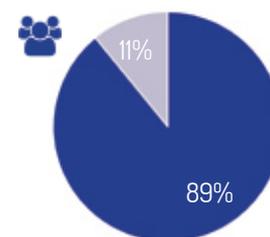
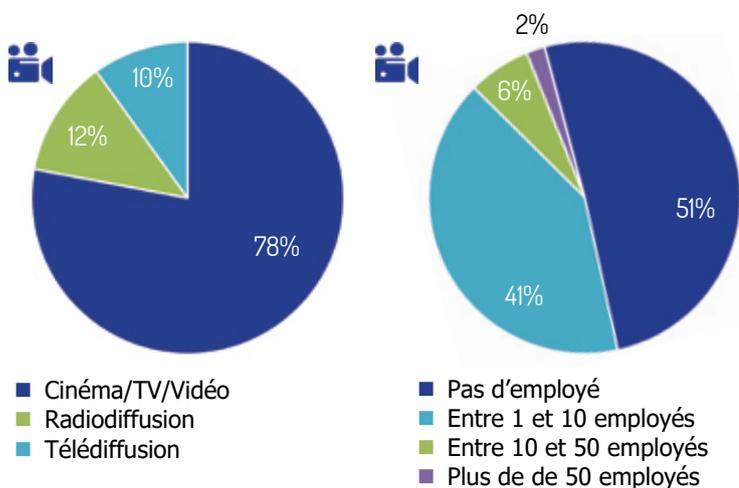
POPULATION TOTALE : 46,727,900

POPULATION ACTIVE : 17,139,000

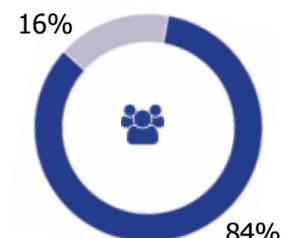
<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Vidéo, Radio, Musique enregistrée et édition musicale
<b>Source</b>	Base de données centrale des entreprises et Plan statistique national
<b>Année</b>	2013

- ▶ 70.2% des employés ont des contrats permanents
- ▶ 59.7% sont des hommes, 40.3% des femmes
- ▶ 85.5% ont entre 25 et 54 ans, 9.4% ont plus de 55 ans
- ▶ 73.2% sont diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent

Compagnies/Employeurs : 8,894\*\*    Travailleurs : 68,700



■ Autres statuts  
■ Employés



■ Temps partiel  
■ Temps plein

\* 'Anuario de Estadísticas Culturales 2014, Sous-direction générale des statistiques et des études du secrétariat général technique, Ministère de l'Education, de la Culture et du Sport, octobre 2014

\*\* Ne couvre pas la musique enregistrée et l'édition musicale

## ROYAUME-UNI

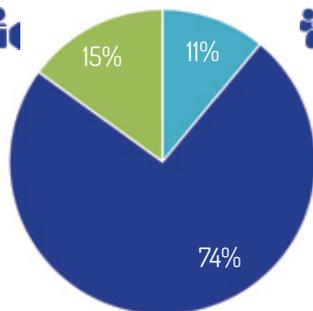
POPULATION TOTALE : 63,896,100  
POPULATION ACTIVE : 29,952,500

<b>Périmètre sectoriel</b>	Film, Télévision, Radio, Jeux vidéo
<b>Sources</b>	Office des statistiques nationales, Recensement*
<b>Unité (travailleurs)</b>	Temps plein et temps partiels indiscriminés, tout type de contrat
<b>Année</b>	2012 et 2013

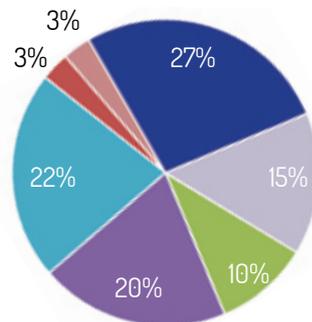
- ▶ 42% des travailleurs sont basés à Londres – 36% sont des femmes (38% en 2006, 27% en 2009)
- ▶ 29% des travailleurs ont moins de 30 ans, 35% entre 30 et 40 ans, 33% entre 40 et 60 et 4% plus de 60
- ▶ Diversité\*\* : 5.4% de la force de travail est définie comme 'diverse' (chute de 2% depuis 2006)
- ▶ Handicap: 5% de la force de travail a déclaré un handicap

Compagnies/Employeurs : 18,195

Travailleurs : 202,400



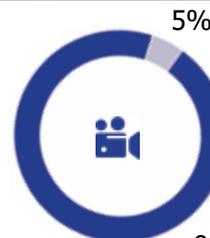
- Production
- Post-production et distribution
- Radio et télédiffusion



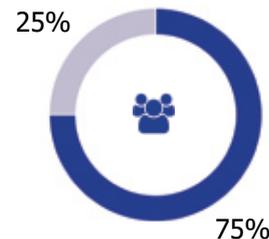
- Télévision
- Médias interactifs
- Cinéma
- Animation
- Jeux vidéo
- Radio
- Installations

\* '2012 Recensement de l'emploi dans les industries créatives et les médias', Creative Skillsset, - 10,200 travailleurs ont été ajoutés aux totaux présentés dans les résultats du recensement (estimation du nombre de freelancers dans le secteur du cinéma)

\*\* La diversité est définie comme suit : 'Black, And Minority Ethnic groups' (BAME).



- Plus de 10 employés
- Moins de 10 employés



- Indépendants
- Employés

# CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

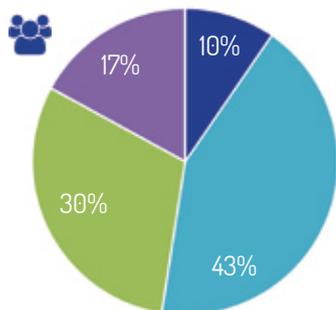
## BELGIQUE\* Communauté flamande

POPULATION TOTALE : 6,351,000  
POPULATION ACTIVE : 3,931,269

<b>Périmètre sectoriel</b>	Spectacle vivant (SV), Activités de soutien au SV, Gestion de salles de spectacles
<b>Sources</b>	Office national de sécurité sociale
<b>Unité (travailleurs)</b>	Employés ayant travaillé au moins une journée
<b>Non inclus</b>	Indépendants/intérimaires
<b>Année</b>	2013/2014

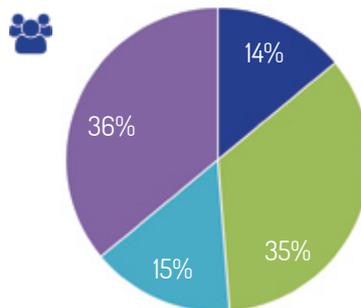
- ▶ 46.1% des travailleurs ont moins de 34 ans, 34, 7.2% ont plus de 55 ans
- ▶ 52.4% d'hommes, 47.6% de femmes - Chute de la proportion de femmes après 35 ans
- ▶ 90.6% ne sont pas des artistes et 75.1% des artistes travaillent pour un seul employeur

Employeurs : 466



- Artistes – contrats permanents
- Artistes – contrats temporaires
- Autres professions – contrats permanents
- Autres professions – contrats temporaires

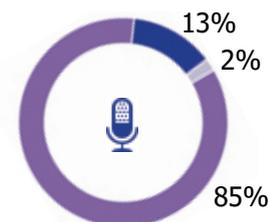
Travailleurs : 5,691



- Artistes – temps partiel
- Artistes – plein temps
- Autres professions – temps partiel
- Autres professions – plein temps



- Spectacle vivant
- Activités de soutien au SV
- Gestion de salles de spectacle



- Moins de 5 employés
- Plus de 50 employés
- Plus de 250 employés

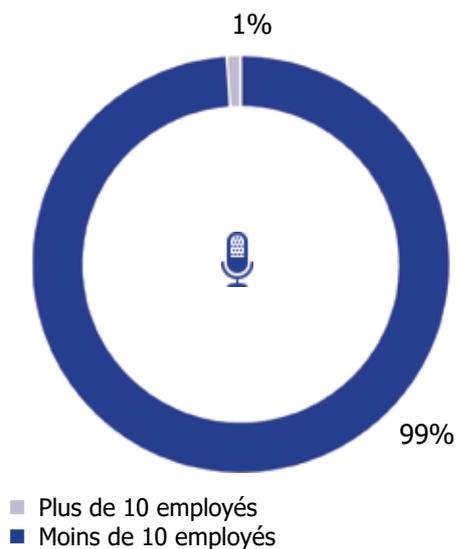
\* Statistiques non publiées fournies par SFP

## ESTONIE\*

POPULATION TOTALE : 1,320,200  
POPULATION ACTIVE : 621,300

<b>Périmètre sectoriel</b>	Activités créative, artistiques et de divertissement
<b>Sources</b>	Statistics Estonia
<b>Année</b>	2013

Compagnies/Employeurs : 641



\* Statistiques non publiées fournies par l'Autorité de qualifications estoniennes (Kusekoda) – Source: Statistics Estonia

# CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE    SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

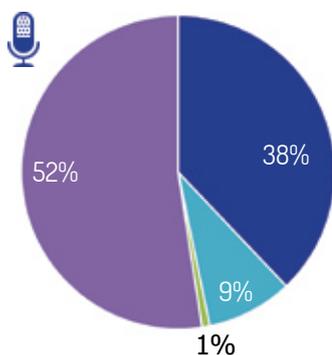
## FINLANDE\*

POPULATION TOTALE : 5,426,700

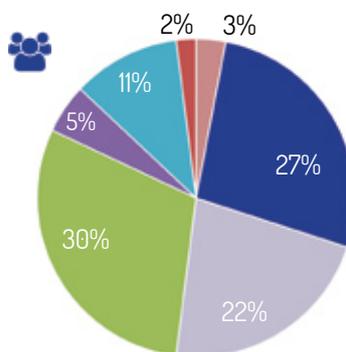
POPULATION ACTIVE : 2,456,700

<b>Périmètre sectoriel</b>	Compagnies de SV subventionnées dans le cadre de la loi ou recevant des subventions au projet
<b>Sources</b>	Theatre, Dance, Circus Info Finland
<b>Unité (travailleurs)</b>	Equivalents temps plein
<b>Non inclus</b>	Compagnies ne recevant pas de financement public
<b>Année</b>	2013

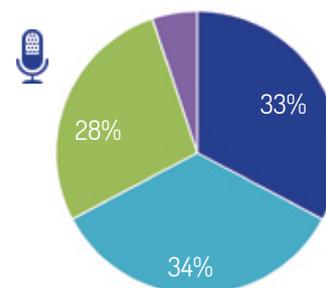
Employeurs : 124    Travailleurs : 3,718



- Théâtres
- Compagnies de danse
- Opéra national
- Théâtres indépendants et autres groupes

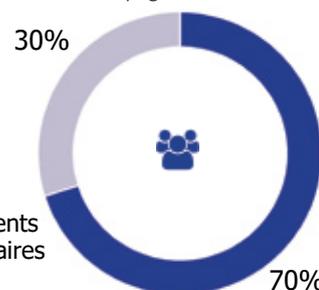


- Equipe artistique permanente
- Equipe artistique temporaire
- Equipe technique permanente
- Equipe technique temporaire
- Personnel administratif permanent
- Personnel administratif temporaire
- Directeurs



- Moins de 20 employés
- Entre 20 et 50 employés
- Entre 50 et 150 employés
- Plus de 150 employés

Seulement compagnies subventionnées



- Permanents
- Temporaires

\* Source : Finnish Theatre Statistics 2013; Theatre Info Finland

**FRANCE\***

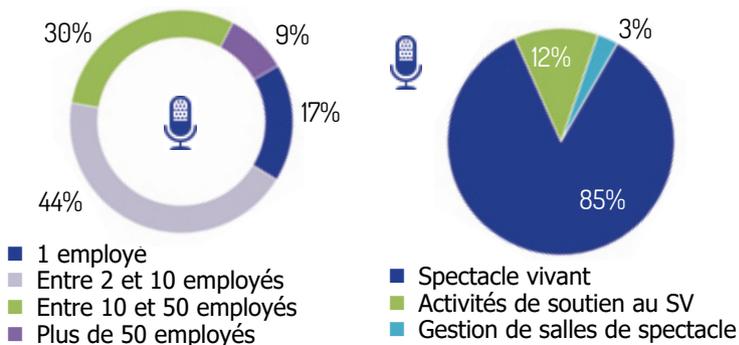
POPULATION TOTALE : 65,578,800  
POPULATION ACTIVE : 25,749,400

<b>Périmètre sectoriel</b>	Spectacle vivant (SV), Activités de soutien au SV, Gestion de salles de spectacles
<b>Sources</b>	Groupe de protection sociale (Audiens)/INSEE
<b>Editeurs</b>	CPNEF-SV / Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
<b>Unité (travailleurs)</b>	Ayant travaillé au moins une heure dans un cadre contractuel (de tout type)
<b>Non inclus</b>	Indépendants/intérimaires
<b>Année</b>	2012

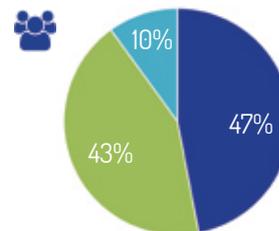
Employeurs : 19,160

Travailleurs : 190,263

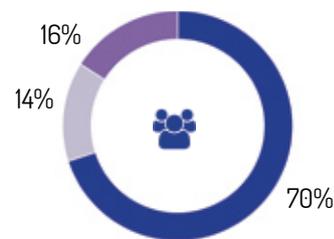
- ▶ Croissance du nombre de travailleurs de 31 % depuis 2000
- ▶ 62,4 % d'hommes, 37,6% de femmes - 50 % d'employés âgés de plus de 37 ans
- ▶ 45% des employés ayant bénéficié d'allocations chômage au titre du régime spécifique (annexes 8 et 10 - CDDU)
- ▶ 32% des employés ont travaillé plus de 500 heures par an (42% moins de 100 heures par an)
- ▶ 55% des employés ont été multi-actifs, dont 47% hors du secteur du SV



- ▶ Croissance du nombre d'employeurs de 60% depuis 2000
- ▶ 30% des employeurs situés en Île de France (qui représentent 28% de la force de travail totale)
- ▶ €1,382 milliards de masse salariale totale
- ▶ 85,066 employeurs développant une activité de spectacle vivant à titre non principal



- Artistes interprètes
- Personnel technique/administratif
- Direction



- Intermittents
- CDD
- CDI

\* Tableau de bord 2012, CPNEF SV

# CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE    SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

## ALLEMAGNE\*

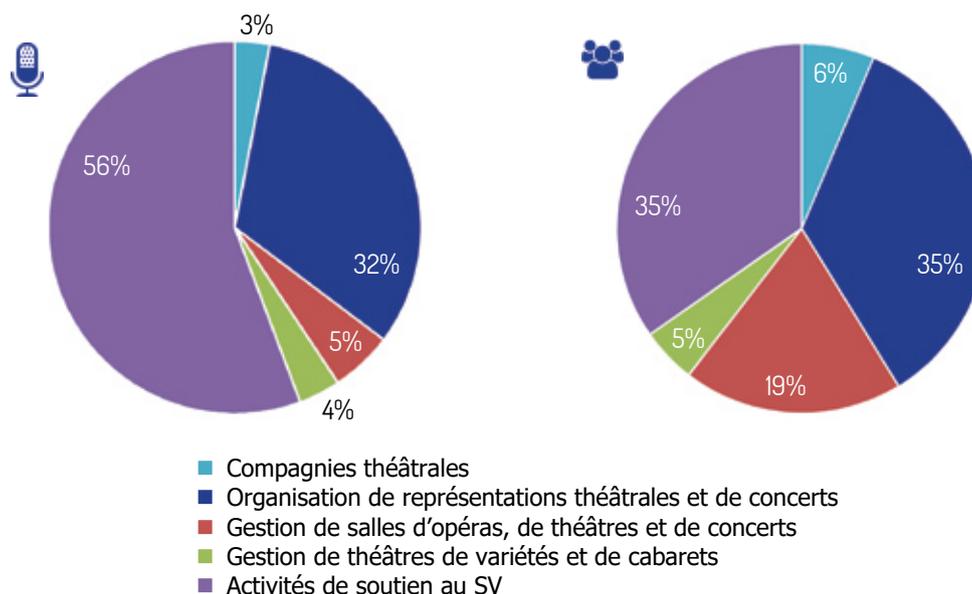
POPULATION TOTALE : 80,523,700

POPULATION ACTIVE : 39,531,400

<b>Périmètre sectoriel</b>	Spectacle vivant (SV), Activités de soutien au SV, Gestion de salles de spectacles
<b>Sources</b>	Office fédéral statistique et Agence fédérale de l'emploi
<b>Année</b>	2012

Employeurs : 4,222\*\*

Travailleurs : 57,926\*\*\*



\* 'Monitoring of Selected Economic Key Data on the Culture and Creative Industries 2012', Ministère fédéral des affaires économiques et de l'énergie, janvier 2014

\*\* + 543 dans la catégorie 'artistes interprètes et groupes de cirque indépendants' ('own-account')

\*\*\* + 1,091 dans la catégorie 'artistes interprètes et groupes de cirque indépendants' ('own-account')

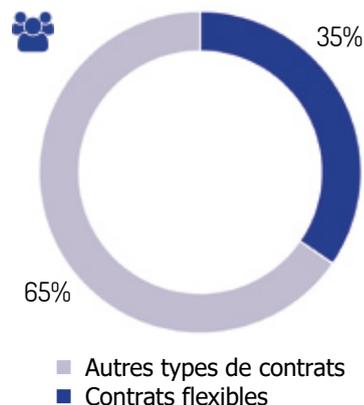
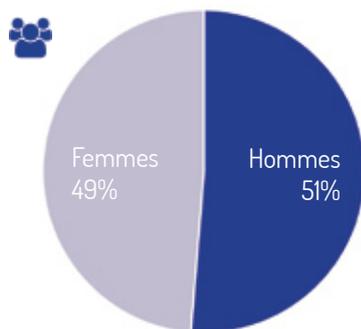
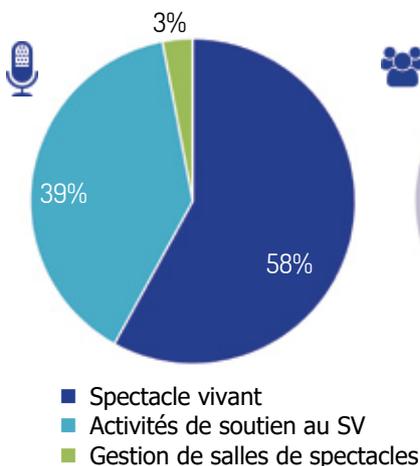
## PAYS-BAS\*

POPULATION TOTALE : 16,779,600  
POPULATION ACTIVE : 8,364,800

<b>Périmètre sectoriel</b>	Spectacle vivant (SV), Activités de soutien au SV, Gestion de salles de spectacles
<b>Sources</b>	Statistics Netherlands et statistiques produites par GOC
<b>Unités (travailleurs)</b>	Plein temps et temps partiels indiscriminés, tout type de contrat
<b>Année</b>	2013

- ▶ Chiffre d'affaires: 50.65% stable, 24.6% en croissance limitée, 16.5% en déclin
- ▶ 45.45% avec des résultats économiques légèrement positifs

Compagnies/Employeurs : 4,745    Travailleurs : 25,100



\* Statistiques non publiées fournies par GOC

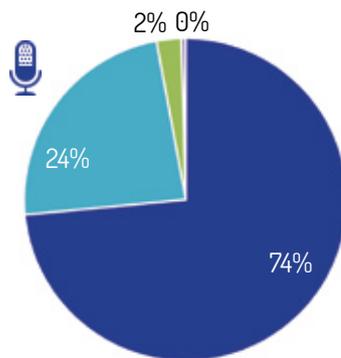
# CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE    SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT

ESPAGNE	
POPULATION TOTALE : 46,727,900 POPULATION ACTIVE : 17,139,000	
<b>Périmètre sectoriel</b>	Création artistique et SV, Design spécialisé (inclus dans statistiques 'employeurs'), activités photographiques, de traduction et d'interprétariat (inclus dans statistiques 'employeurs' et 'travailleurs')
<b>Sources</b>	Base de données centrale des entreprises et Plan national statistique
<b>Année</b>	2013

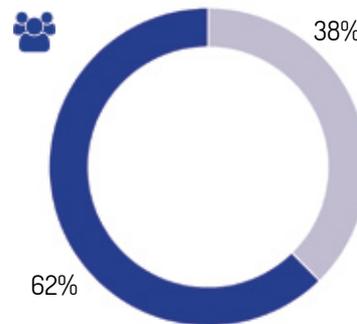
- ▶ 66.6% des employés ont un contrat permanent
- ▶ 60.7% d'hommes, 39.3% de femmes
- ▶ 83.3% âgés entre 25 et 54 ans, 13.4% ont plus de 55 ans
- ▶ 63.8% sont diplômés de l'enseignement supérieur ou équivalent

Employeurs : 25,610\*\*

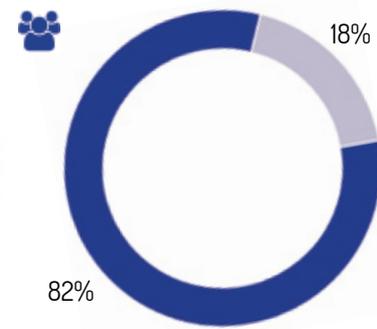
Travailleurs : 110 800



- Pas d'employé
- Entre 1 et 10
- Entre 10 et 50
- Plus de 50



- Employés
- Autres modalités



- Temps partiel
- Temps plein

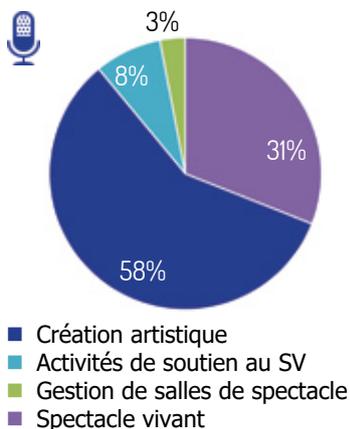
## ROYAUME-UNI\*

POPULATION TOTALE : 63,896,100  
POPULATION ACTIVE : 29,952,500

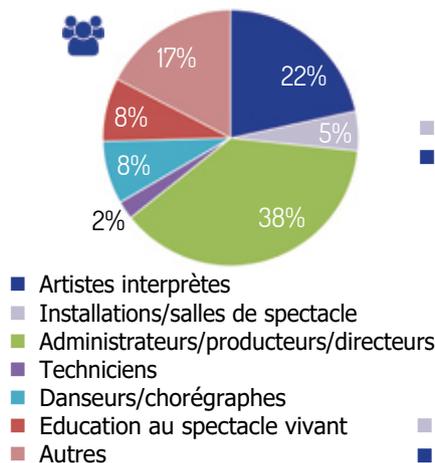
<b>Périmètre sectoriel</b>	Spectacle vivant (SV), Création artistique, Activités de soutien au SV, Gestion de salles de spectacles - <i>Les statistiques 'travailleurs' couvrent également l'éducation au SV et excluent les musiciens</i>
<b>Sources</b>	Office des statistiques nationaux
<b>Unités (travailleurs)</b>	Temps plein et temps partiel indiscriminés
<b>Année</b>	2010/2011/2013

- ▶ 54.8% de la force de travail sont des indépendants - 43.9% de femmes, 56.1% d'hommes
- ▶ 9% ont une seconde occupation - 59% sont qualifiés au niveau 4 ou à un niveau supérieur
- ▶ 85.1% travaillent dans le secteur public
- ▶ Handicap: 2.9% de la force de travail - Diversité: 9.3% de la force de travail
- ▶ 4.85% issus d'un autre pays de l'UE

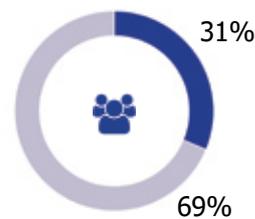
Employeurs : 11,905\*\*



Travailleurs : 179,290



■ Plus de 10 employés  
■ Moins de 10 employés



■ Temps plein  
■ Temps partiel

\* Fuente: Creative & Cultural Skills, Economic & Demographic Footprint 2012/13 - Subsector Performing Arts, (Périmètre sectoriel demográfica y económica, Creative & Cultural Skills 2012/13, subsector artes escénicas, no publicado)

\*\* 28,435 si l'on compte également les 16,530 artistes et auteurs de la catégorie 'création artistique'

### d. Conclusions préliminaires

La plupart des organisations nationales ayant contribué à ce rapport soumettent les données qu'ils rassemblent à l'expertise de leurs partenaires professionnels afin de les enrichir et de les interpréter.

En France, par exemple, les statistiques du spectacle vivant sont accompagnées de commentaires qui introduisent et accompagnent les données.

Au Royaume-Uni, Creative Skillset publie une série de rapports et de documents qui complètent également les données statistiques. Creative & Cultural Skills a pour sa part produit une publication qui recense toutes les statistiques et études qualitatives existantes et qui résume les tendances clés de l'emploi et des besoins en compétences pour les industries culturelles et créatives.

En Belgique, les statistiques annuelles du secteur audiovisuel sont présentées dans un rapport détaillé qui éclaire le lecteur sur le contexte national et sectoriel des données présentées.

Sur base de toute l'information disponible, quantitative et qualitative, le présent rapport avait donc pour objectif de contribuer à un diagnostic partagé au niveau européen. Les conclusions opérationnelles qui suivent en sont une première étape.

Certaines des conclusions présentées plus bas se basent directement sur les statistiques collectées (nombre d'employeurs et de travailleurs et leurs caractéristiques, types de contrats,...). D'autres sont issues des analyses qualitatives élaborées dans les différents pays. Une bibliographie de toutes les sources utilisées est disponible dans l'annexe II' du présent rapport.

## OBSERVATIONS COMMUNES AUX SECTEURS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE VIVANT

Bien que les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant présentent des caractéristiques distinctes - liées à leurs modèles économiques ou à certains métiers spécifiques à l'un ou à l'autre, elles partagent également beaucoup de traits communs. Un nombre important de professionnels navigue entre les deux secteurs et certaines tendances lourdes, concernant l'emploi ou les besoins en compétences, les affectent tous les deux.

Les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont tous deux une force de travail jeune, sont composés d'une majorité de petites entreprises, comptent un nombre important et croissant de travailleurs non salariés (freelance, auto-entrepreneurs, ... ou tout autre statut suivant les provisions du droit national) et connaissent une représentation plutôt équilibrée des deux sexes dans leur force de travail (même si des déséquilibres existent si l'on se concentre sur certains métiers ou groupes de métiers). Les deux secteurs ont également des marchés relativement dynamiques qui se traduisent par un nombre croissant d'entreprises mais pas nécessairement par une croissance similaire du nombre d'emploi.

### SECTEUR AUDIOVISUEL

En **Belgique**<sup>1</sup>, le secteur audiovisuel compte plus de 10,000 travailleurs employés par plus de 770 entreprises ; 60% d'entre eux travaillent dans le secteur privé. Depuis 2008, le nombre d'entreprises n'a cessé d'augmenter (+18.56%) mais le volume d'emplois est resté assez stable avec des variations minimales de quelques centaines d'emplois par an.

Sur les 773 compagnies enregistrées sous les codes 'audiovisuel' en 2013 en Belgique, la majorité est de très petite taille (75% ont moins de 5 employés). Les quatre plus grandes

<sup>1</sup> Source : *Le secteur audiovisuel - chiffres 2013 - Marché de l'emploi, 2015, mediarte.be.*

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

compagnies (les principaux diffuseurs, publics et privés) emploient la moitié de la force de travail. Plus de la moitié des employés sont actifs dans le domaine de la production.

En 2013, en **France**, le secteur audiovisuel comptait 7,365 entreprises et plus de 246,160 employés ; la grande majorité d'entre eux (72%) sous le statut d'intermittents (contrat à durée déterminé d'usage). 90% des entreprises ont moins de 250 employés.

En ce qui concerne la représentation hommes/femmes, la plupart des pays présentent une légère surreprésentation masculine (60/40 en Belgique et en France, 58/42 aux Pays-Bas). Au Royaume-Uni, le déséquilibre est plus important avec 64% d'hommes (mais la représentation féminine a augmenté de façon significative ces dernières années : de 27% en 2009 à 36% en 2012 – cette tendance à la hausse est également vraie en France). Au Royaume-Uni, la représentation des femmes est plus importante dans certaines occupations comme, par exemple, le maquillage et la coiffure (81%), les costumes (73%), les affaires juridiques (56%) ou la gestion (52%). Elle représente moins que 50% dans tous les autres groupes de métiers.

Le secteur audiovisuel est également un secteur jeune, avec une chute importante du nombre d'employés après l'âge de 40/45 ans.

Aux **Pays-Bas**, 88% des entreprises enregistrées sous les codes 'audiovisuel' ne comptent qu'un employé ('*self-employment*'). Seules 1,535 entreprises ont plus de deux employés. Les travailleurs indépendants représentent donc une tendance clé dans le secteur audiovisuel aux Pays-Bas.

Une autre tendance significative identifiée par GOC, l'équivalent néerlandais d'un conseil de compétences, est la demande de nouvelles compétences, particulièrement pour tout ce qui concerne les croisements de plus en plus importants entre les secteurs de l'information, de la communication et l'audiovisuel. Cette demande est bien sûr alimentée par les évolutions technologiques mais aussi par la compétition induite par l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché comme des chaînes du câble et des distributeurs de services en 'streaming' qui sont de plus en plus actifs dans le domaine de la production. Le déclin des entreprises nationales

qui se concentraient principalement sur un seul média (la presse ou la télévision, par exemple) obligent aussi la force de travail à diversifier ses compétences.

Au **Royaume-Uni**<sup>2</sup>, les chiffres de l'emploi dans le secteur de l'audiovisuel ont augmenté de 2% entre 2009 et 2012 (alors que l'augmentation globale pour le reste de l'économie britannique n'a été que de 1%). En 2012, le secteur comptait 192,200 travailleurs, 24% avec un statut de 'freelancers'. Ce statut est particulièrement présent dans les activités de production.

En termes de force de travail, le sous-secteur le plus important est celui de la télévision, suivi par le cinéma. La gestion, comprenant un vaste spectre d'activités telles que les relations publiques, les ressources humaines ou les activités informatiques, est la catégorie comptant le plus de travailleurs, suivie par la création de contenu et la production.

En ce qui concerne l'offre de compétences, Creative Skillset conduit régulièrement des études se basant sur les données fournies par l'Agence nationale des statistiques de l'éducation supérieure. Une recherche non publiée a compté le nombre d'inscrits pour l'année académique 2011/2012 dans des programmes éducatifs du secteur des médias. 243,759 étudiants suivaient des cours relevant du domaine de compétence des Creative Skillset, c'est-à-dire presque 10% du contingent total d'étudiants britanniques pour cette année académique. La plupart de ces étudiants étaient inscrits dans les domaines de l'informatique, des médias, de la photographie et du cinéma<sup>3</sup>.

Afin d'élaborer une vision à long terme des besoins en compétences du secteur, Creative Skillset a combiné cette information avec d'autres outils statistiques comme une enquête menée auprès des employeurs du secteur ou un instrument de prévisions basé sur des projections pour la période 2012-2022. Les projections prévoient une augmentation de 32.34% du volume d'emploi dans le secteur des médias ces 10 prochaines années. Des projections par métiers mettent également en avant les occupations qui seront le plus demandées à l'avenir (les

---

<sup>2</sup> Sources: 2012 Employment census of the Creative Media Industries, et Creative Media Workforce Survey Report 2014, Creative Skillset.

<sup>3</sup> Mapping the Supply of Creative Skillset Relevant Students within Higher Education, Creative Skillset, mars 2014.

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

éditorialistes, les journalistes sportifs, les photographes, ...) et celles qui vont décliner (la radiodiffusion, les costumes, ...).

Dans le secteur audiovisuel, la plupart des employeurs sont actifs dans le domaine de la production. Les radio/télédiffuseurs emploient la main d'œuvre la plus importante. La vaste majorité des entreprises sont de très petites tailles. Les entreprises ne comptant qu'un seul employé sont de plus en plus fréquentes dans un grand nombre de pays. La révolution numérique et l'acquisition de compétences pour y répondre représentent un défi majeur pour le développement du secteur.

### SECTEUR SPECTACLE VIVANT

En **Communauté flamande de Belgique**, on compte 466 employeurs et presque 5,700 travailleurs actifs dans le secteur du spectacle vivant. 85% de ces compagnies ont moins de 10 employés et plus de la moitié déploient leurs activités dans le secteur de la création et de la production.

En **France**, 19,160 entreprises sont actives dans le secteur du spectacle vivant à titre principal, 63% ont moins de 10 employés et une large majorité (85%) déploie ses activités dans le domaine de la création et de la production.

Depuis 2000, le nombre d'entreprises du secteur a augmenté de 60.6% et la force de travail de 30,8%. 19,160 personnes étaient actives dans le secteur du spectacle vivant en 2012 ; 72% avec le statut d'intermittent ; 52% comme artistes interprètes ; 39% comme techniciens ou dans une fonction administrative et 9% dans des fonctions de direction.

Comme en Belgique, la force de travail est jeune mais beaucoup quittent le secteur après l'âge de 30-35 ans.

Les analyses du CPNEF SV ont pu démontrer que le secteur du spectacle vivant en France était toujours très ouvert avec une offre de main d'œuvre bien supérieure à la demande. Le taux de rotation annuel des salariés est très élevé (autour de 40%, avec une proportion encore plus importante pour les femmes). Il est difficile d'entrer sur le marché du travail mais aussi d'y rester. Très compétitif, le secteur offre des opportunités de travail de plus en plus courtes et le niveau de rémunération est à la baisse. En France, l'emploi dans le secteur est également de plus en plus discontinu et corrélé à de la pluriactivité.

Pour répondre à cette réalité, la formation professionnelle est donc très importante. En 2012, 23 792 employés ont participé à des programmes de formation continue en France (+5.8 % par rapport à 2011), la plupart du temps dans les secteurs artistiques ou techniques mais aussi dans d'autres secteurs connexes ou complètement déconnectés du spectacle vivant.

Aux **Pays-Bas**, le secteur du spectacle vivant compte 4,745 entreprises pour 25,100 travailleurs (35% d'entre eux engagés dans le cadre de contrats flexibles). 58% des entreprises évoluent dans les domaines de la création et de la production.

Comme constaté par GOC, les réductions budgétaires de la période 2010-2012 ont eu un impact très important sur le secteur qui a vu disparaître un pan entier de son activité. Des ajustements ont également suivis aussi bien dans le domaine de l'emploi que de celui des compétences. Les compagnies comme les travailleurs individuels ont dû développer leurs compétences 'entrepreneuriales' afin d'identifier de nouvelles sources de financement et de diversifier leur activité (au sein du secteur ou dans d'autres secteurs). Ce nouvel environnement a aussi induit une compétition accrue entre les acteurs du secteur menant à des conditions de travail encore plus précaires. Une diversification à l'international est devenue une piste de développement importante pour nombre d'acteurs sectoriels.

Au **Royaume-Uni**, le secteur du spectacle vivant compte presque 180,000 personnes (dont 54,8% d'indépendants). La plupart d'entre elles (60%) sont des artistes ou occupent des fonctions administratives. Elles travaillent en général pour de très petites compagnies (94% des entreprises ont moins de 10 employés). Depuis 2004, le volume d'emploi dans le secteur a augmenté de 38%.

## CHAPITRE I : TENDANCES EN EUROPE

Les enquêtes de Creative & Cultural Skills ont montré que 34% des employeurs du secteur rencontraient des difficultés à recruter ; pour 53% d'entre eux, par manque d'expérience des candidats. Seuls 7% se plaignent d'un manque de qualifications. Pour 38% des employeurs, la force de travail actuelle doit mettre à jour ses compétences. Les qualifications dans le secteur du spectacle vivant au Royaume Uni semblent donc ne pas toujours être en phase avec les besoins du terrain.

Dans le secteur du spectacle vivant, la plupart des employeurs – en large majorité comptant peu d'employés - sont actifs dans les domaines de la création et de la production. Très dépendant des financements publics, ce secteur a souffert de la réduction des subventions qui a suivi la crise financière de 2008. Les opportunités d'emploi sont de plus en plus précaires (contrats courts, augmentation du nombre d'indépendants). Toutefois, alors que les métiers du spectacle restent très attractifs pour la jeunesse, la demande d'emploi est toujours bien supérieure à l'offre. La pluri/polyactivité des travailleurs est dès lors de plus en plus importante (au sein des secteurs culturels et créatifs mais aussi au-delà).



Chapitre 2

# DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

Afin d'identifier les principales tendances à l'œuvre dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant et comprendre leur impact sur les besoins en compétences présents et futurs, il est important de collecter des données chiffrées sur nos secteurs, mais cela n'est pas suffisant. Certaines évolutions ne sont pas identifiables à travers des statistiques. Elles demandent des analyses et des discussions plus poussées.

Pour comprendre le présent et mieux anticiper le futur, l'initiative Creative Skills Europe a rassemblé et partagé une série d'études et d'enquêtes qualitatives faisant un état des lieux du secteur et analysant ses besoins publiées dans différents pays européens. Elle a ensuite ouvert la discussion avec plus de 100 représentants du secteur à l'occasion de rencontres organisées à travers l'Europe. Les résultats de ce travail sont présentés ci-dessous.

### a. **Analyses qualitatives : nos ressources**

Des analyses qualitatives des évolutions du secteur et des besoins en compétences associés existent aussi bien au niveau national qu'europpéen.

**Au niveau national, notre rapport se concentre sur les études publiées en France et au Royaume- Uni**, non seulement pour des raisons d'accessibilité linguistique mais aussi parce que, dans ces deux pays, le secteur a créé, depuis de nombreuses années déjà, des plateformes dédiées, pilotées par les partenaires sociaux et qui ont publié un nombre important de rapports et d'études. Si des travaux similaires existent dans d'autres pays européens, elles ne sont pas nécessairement formalisées ou publiées.

**En France**, les deux conseils de compétences sectoriels (le CPNEF AV pour le secteur audiovisuel et le CPNEF SV pour celui du spectacle vivant) publient régulièrement des analyses thématiques via leurs 'Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications' respectifs.

Dans le secteur de l'audiovisuel, une attention particulière a été mise sur une série d'occupations sectorielles (son<sup>1</sup>, réalisation<sup>2</sup>, journalisme<sup>3</sup>) et sur des évolutions technologiques ayant eu un impact important sur le secteur ces dernières années (comme la transition vers la haute définition<sup>4</sup>). Par le biais de ces études, des diagnostics précis ont pu être établis et des plans d'action mis en place pour aider le secteur – entreprises et professionnels – à développer les compétences nécessaires pour répondre aux besoins.

Par ailleurs, une étude préparée à la demande du Ministère français de la Culture et de la Communication en 2005<sup>5</sup> a analysé l'impact du passage au numérique dans le secteur de la presse. Elle a également abordé des sujets transversaux pertinents pour le secteur audiovisuel (comme la convergence des médias, l'environnement 'multiplateforme',...).

Dans le secteur du spectacle vivant, une étude thématique datant de 2012 s'est penchée sur la relation emploi/formation<sup>6</sup> et a proposé une série de conclusions et recommandations.

En 2015, une autre publication très ambitieuse s'est consacrée à une analyse comparative de la situation de l'emploi et de la formation pour la période 1997-2014 et a proposé un plan d'action pour le développement de la formation professionnelle dans le secteur à moyen et

---

1 Etude sur les métiers du son dans l'audiovisuel- Enquête auprès de 32 entreprises de la radio, télévision, de la production audiovisuelles, du cinéma, des industries techniques, de l'événementiel et du multimédia, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, juin- septembre 2007.

2 Etude sur les métiers de la réalisation - réalisateur, assistant réalisateur, scripte, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, 2010-2011.

3 Etude sur l'évolution des activités des journalistes dans le cadre des nouveaux médias et les réponses en matière de formation, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, janvier 2014.

4 Etude sur l'impact du cinéma numérique et de la HD sur les qualifications, les compétences et les emplois, Observatoire des métiers de l'audiovisuel.

5 Presse et numérique - L'invention d'un nouvel écosystème Jean-Marie Charon, juin 2015.

6 Etude sur la relation formation/emploi dans le spectacle vivant, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, publicado por l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant, mars 2012.

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

long terme<sup>7</sup>. Une présentation plus détaillée du contenu et des conclusions de cette publication est disponible dans le chapitre III du présent rapport.

Depuis 2006, le CPNEF-SV a aussi produit un guide des métiers artistiques, techniques et administratifs qui décrit les occupations clés du secteur du spectacle vivant via leurs missions, leur contexte ainsi que les activités et les compétences associées à chaque métier.

**Au Royaume-Uni**, les deux conseils de compétences pertinents pour nos secteurs, 'Creative Skillset' et 'Creative & Cultural Skills', publient, conjointement ou séparément, un grand nombre de documents sur les évolutions du secteur et leur impact sur les métiers et les besoins en compétences associés. La grande majorité de ces publications se basent sur des enquêtes menées en interne et donc sur une information solide et de qualité.

Les deux publications clés en termes d'anticipation des besoins sont le 'Sector skills assessment for the creative industries of the UK'<sup>8</sup> (*Evaluation des compétences sectorielles au sein des industries créatives au Royaume-Uni*, publiée en janvier 2011), et le 'Briefing paper'<sup>9</sup> préparé pour la Commission pour l'Emploi et les Compétences en octobre 2012. Dans ces documents, les conseils de compétences présentent un état des lieux complet et détaillé du secteur et de ses évolutions, analysent les principales évolutions à l'œuvre au sein des industries créatives ainsi que leurs implications en termes de besoins en compétences présents et futurs.

En 2013<sup>10</sup> et 2015<sup>11</sup>, Creative & Cultural Skills a publié deux documents faisant le point sur les statistiques, les analyses et les pratiques disponibles permettant d'analyser l'évolution des

---

<sup>7</sup> Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant - Diagnostic comparé de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle 1997 -2014 et nouvelles recommandations, CPNEF SV/Observatoire des Métiers du Spectacle Vivant/Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), septembre 2015

<sup>8</sup> Sector Skills Assessment for the Creative Industries of the UK, Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, janvier 2011.

<sup>9</sup> Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012, Briefing paper, Creative Skillset et Creative & Cultural Skills, UK Commission for Employment and Skills.

<sup>10</sup> Building a Creative Nation: Evidence Review. Creative & Cultural Skills, 2013.

<sup>11</sup> Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, février 2015.

activités et des métiers dans les secteurs culturels. Ces publications proposent une perspective très intéressante sur les tendances à l'œuvre dans le secteur du spectacle vivant au Royaume-Uni.

D'autres réflexions sur les besoins en compétences dans le secteur de l'audiovisuel sont disponibles dans une série de publications de Creative Skillset comme 'Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries' (*Créativité et contraintes : fonctions de direction et de gestion au sein des industries créatives au Royaume-Uni*)<sup>12</sup>, 'The Creative Media Workforce Survey'<sup>13</sup> (*Enquête sur la force de travail des médias créatifs*), 'Film Employer Panel'<sup>14</sup> (*Panel des employeurs dans le secteur cinématographique*) et 'Fusion skills: Perspectives and Good Practice'<sup>15</sup> (*La fusion de compétences : Perspectives et bonnes pratiques*).

Deux études<sup>16</sup> publiées en 2014 et en 2015 par un groupe d'organisations culturelles et par la Commission britannique pour l'emploi et les compétences<sup>17</sup> s'intéressent à l'environnement numérique et aux compétences associées de plus en plus demandées dans le secteur.

**Des projets sectoriels ont aussi vu le jour au niveau européen** à l'initiative de différentes sources de financement promouvant le développement de la coopération européenne dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Ce rapport s'appuie également sur le travail important réalisé dans ce contexte.

Une initiative d'envergure, s'étalant sur de nombreuses années et rassemblant un groupe important de partenaires, a été mise en œuvre pour les métiers techniques du spectacle vivant.

---

<sup>12</sup> 'Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries' (2015), par Dr. Amy Armstrong & Natasha Page, Creative Skillset & Ashridge Business School.

<sup>13</sup> The Creative Media Workforce Survey 2014 Summary Report, Creative Skillset.

<sup>14</sup> Film Employment Panel, Creative Skillset, mars 2014.

<sup>15</sup> Fusion skills: Perspectives and Good Practice, Creative Skillset, juillet 2013.

<sup>16</sup> Digital Culture 2014: How arts and culture organisations in England use technology, Arts Council England, Arts & Humanities Research Council and Nesta.

<sup>17</sup> Sector insights: skills and performance challenges in the digital and creative sector, UK Commission for Employment and Skills, juin 2015.

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

Depuis dix ans, différents projets se sont succédé, tissant un réseau solide d'organismes spécialisés dans le champ de l'éducation et de la pratique professionnelle, issus de différents pays européens. Trois projets clés méritent d'être mentionnés ainsi que leurs publications: 'Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle'<sup>18</sup> (FIRCTE 3, avril 2006),

'D'une photographie de l'emploi à la recherche de formation'<sup>19</sup> (Leonardo - the Best, 2007) et le 'Guide méthodologique'<sup>20</sup> du projet CAPES-SV (Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant, novembre 2011).

En 2009, dans le contexte du Forum Formation conjointement organisé par Pearle\*et EURO MEI, un rapport a également été publié, préparé par deux experts du secteur, dédié à la formation des techniciens du spectacle dans l'Union européenne<sup>21</sup>. Ce rapport fait le point sur le contexte national et européen de cette formation et propose une série de recommandations pour un approfondissement de la mobilité et de la coopération européenne.

Dans le domaine de la formation des journalistes, un projet a été mis en oeuvre par un partenariat d'institutions européennes. Intitulé 'Integrated Journalism in Europe', ce projet dédié à la formation initiale et continue s'est penché sur les évolutions sur la scène médiatique globale et sur les ajustements nécessaires dans les programmes de formation des journalistes. Une des publications du projet est particulièrement intéressante: les 'Recommandations sur la formation journalistique – Rapport comparatif sur les cas français, espagnols, danois, roumains et suédois'<sup>22</sup> (en anglais) publiée en 2014.

---

<sup>18</sup> Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle, Project FIRCTE3 (Formation initiale et reconnaissance de compétences des techniciens du spectacle vivant), avril 2006.

<sup>19</sup> D'une photographie de l'emploi à la recherche de formation...', Leonardo - the Best Project, recherche et entretiens menés par les partenaires sociaux F3C-CFDT (France) et FISTEL-CISL (Italie), 2007.

<sup>20</sup> CAPE-SV: Guide méthodologique. Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant, novembre 2011.

<sup>21</sup> A report on theatre technical training in EU 1998 – 2008, by Umberto Bellodi (Accademia Teatro alla Scala) and Chris Van Goethem (Tead vzw), PEARLE\* EURO-MEI Training Forum 2009.

<sup>22</sup> Recommendations on Journalism education - A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish cases, IJIE Integrated Journalism in Europe project, février 2014.

Une autre initiative ambitieuse cherche à développer un 'Cadre européen de qualifications sectorielles' ('European Sectoral Qualification Framework - SQF) pour les disciplines créatives et du spectacle. Développée dans le contexte du projet 'TUNING Educational Structures in Europe' et mise en œuvre par un large panel d'institutions et de réseaux éducatifs (y compris ELIA et AEC pour la danse, le théâtre et la musique), elle a produit des résultats très intéressants en plus du cadre de qualifications lui-même, tels que des documents de référence dédiés aux différentes disciplines (éducation à la danse, au cinéma, au théâtre,...).

Polifonia, 'Le réseau Erasmus Network pour la Musique 2011-2014', s'est penché sur différentes questions liées à la formation professionnelle à la musique. Mené par le Conservatoire Royal de La Haye et l'Associations européennes des Conservatoires (AEC), il a impliqué 55 instituts de formation de toute l'Europe. Différents thèmes, pertinents pour notre rapport, abordés par ce projet ont été intégrés à notre réflexion (éducation à l'entrepreneuriat, promotion de la mobilité par le biais de la reconnaissance des qualifications et le développement de qualifications communes, ...).

La Fédération européenne des écoles de cirque professionnelles (FEDEC) a conduit, pour sa part, un projet visant à comprendre les besoins en compétences des jeunes professionnels du secteur du cirque<sup>23</sup>. Les conclusions et recommandations de l'enquête menée auprès d'employeurs et de jeunes diplômés ont également été prises en compte dans ce rapport.

Finalement, dans le contexte de son 'Agenda numérique pour l'Europe', la Commission européenne anime, depuis mars 2013, un large partenariat (la 'Grande coalition pour les emplois numériques') dont l'objectif est de promouvoir l'émergence de compétences numériques spécialisées. L'initiative vise aussi à développer les compétences numériques de façon transversale au sein de la population européenne.

---

<sup>23</sup> Analyse des compétences clés des artistes de cirque professionnels, Projet Miroir 02.

### b. Les principales tendances affectant le secteur

L'analyse de la littérature disponible au niveau européen et national avait pour objectif d'améliorer la compréhension des enjeux et des évolutions affectant les activités des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en Europe et donc des besoins en compétences dans ces secteurs.

Pour permettre une compréhension fine des évolutions et mettre en place les programmes de formation adéquats, il est important de combiner une vision à moyen et à long terme, de se pencher sur la situation actuelle afin de mettre en place des actions répondant aux besoins les plus urgents, mais aussi de préparer le futur en anticipant, lorsque c'est possible, les évolutions les plus probables.

Deux tendances principales ont été identifiées dans la littérature disponible : les conséquences de la crise économique de 2008 et celles de la révolution numérique.

Si ces tendances ont affecté l'économie européenne dans son ensemble, elles ont frappé les secteurs culturels de façon particulièrement vigoureuse, transformant leurs modèles économiques mais aussi leurs métiers par l'apparition de nouveaux processus et de nouvelles technologies. Si, pour beaucoup, les conséquences sur le secteur sont principalement négatives (précarisation, perte de savoir-faire, ...), pour d'autres, ces transformations peuvent également être vues comme des opportunités qui permettront au secteur d'expérimenter de nouveaux modèles et d'explorer des voies originales de développement.

Dans les pages qui suivent, les principaux moteurs de changement sont étudiés et leurs conséquences analysées afin de comprendre leur impact sur les besoins en compétences, aussi bien dans le secteur de l'audiovisuel que du spectacle vivant. Ces tendances affectent en effet les deux secteurs de façon transversale, comme ils affectent d'autres secteurs de l'économie. Si les deux secteurs partagent de nombreuses caractéristiques et voient beaucoup de professionnels développer leurs activités dans chacun des secteurs, les spécificités de chaque secteurs seront également analysées afin de développer des diagnostics et des recommandations répondant

de la façon la plus pertinente possible aux besoins spécifique (artistiques et techniques) de chacun d'entre eux. Un équilibre entre compréhension des défis partagés et spécifiques sera donc recherché tout au long des prochains chapitres.

Afin d'identifier et de prioriser les principaux moteurs de changement, les conclusions du chapitre I, dédié à la collecte de statistiques, furent enrichies par les analyses qualitatives détaillées ci-dessus.

Au terme du chapitre I, une série d'observations avait pu être établie sur base des données chiffrées disponibles :

- Le secteur est composé d'une diversité d'activités – création, production, distribution,... – et de fonctions – artistiques, techniques, administratives, opérant dans un cadre commun mais nécessitant des programmes de soutien spécifiques ;
- Le secteur est en croissance mais l'augmentation du nombre d'entreprises ne se traduit pas par une croissance parallèle du volume d'emploi ;
- Le secteur est composé d'une large majorité de petites entreprises ;
- Le travail indépendant (quel que soit son statut légal dans le contexte national) est déjà une caractéristique forte du secteur et la tendance continue à croître à un rythme soutenu.

D'autres caractéristiques importantes du secteur ont un impact sur la situation de l'emploi :

- Très souvent, l'activité est organisée 'au projet', ce qui conditionne les opportunités d'emploi et les perspectives de développement des entreprises ;
- La demande d'emploi (nombre de diplômés) est, dans la plupart des occupations sectorielles, bien plus grande que l'offre d'emploi ; le secteur restant toujours très attractif pour la jeunesse, l'offre de formation n'ayant cessé de croître ces dernières années) et le secteur présentant peu ou pas de régulation ;
- Les procédures de recrutement sont souvent informelles ; le réseau et les recommandations restent un facteur déterminant pour trouver un stage ou un emploi ;
- De nombreux professionnels se voient dans l'obligation d'élargir leur base de compétences au cours de leur carrière afin de diversifier leur activités au sein du secteur (interprète et technicien, interprète et enseignant, technicien son et lumière, ...) ou dans d'autres secteurs afin d'assurer leur activité entre les projets ;

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

■ Les carrières de certains professionnels (interprètes, techniciens) doivent s'interrompre pour des raisons physiques ou de santé, menant à une nécessaire reconversion parfois assez tôt dans la carrière<sup>24</sup>.

Des facteurs externes ont finalement un impact sur les activités et conditions de travail de nos secteurs, ainsi que sur leurs perspectives de développement.

Suite à la crise économique, la réduction des subventions a gravement affecté le modèle économique de nombre d'opérateurs, menant à un ralentissement de l'activité et à l'obligation d'explorer de nouvelles sources de financement. La crise économique a fragilisé encore un peu plus les opportunités d'emploi du secteur.

L'environnement numérique a frappé de plein fouet les acteurs de l'audiovisuel, mais le secteur du spectacle vivant a également dû s'adapter à un environnement opérationnel transformé. Porteur de défis, le numérique est aussi une opportunité pour les acteurs culturels et créatifs de en les positionnant au cœur de la production de contenus et s'appuyant sur leurs capacités d'innovation pour développer de nouveaux outils et applications.

La globalisation, pour sa part, a ouvert de nouveaux marchés mais a également intensifié la compétition pour les travailleurs et les entreprises<sup>25</sup>.

La combinaison des caractéristiques spécifiques, de l'état du marché du travail et de facteurs externes a transformé le contexte opérationnel des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Il exige de nouvelles compétences sectorielles afin de faire face à cette nouvelle réalité et de continuer à la façonner.

---

<sup>24</sup> Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle, Project FIRCTE3, avril 2006, pp. 6-13.

<sup>25</sup> Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, février 2015, p. 6.

## L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

Depuis la fin des années 1990, le numérique a progressivement envahi nos vies professionnelles et personnelles et a modifié, à un rythme plus ou moins soutenu, le fonctionnement de nombre de secteurs économiques. Les industries créatives ont été particulièrement touchées et en particulier la presse écrite, la radio, la télévision, le cinéma et la musique enregistrée. Avec le temps, les conséquences de la révolution numérique se sont fait sentir sur l'ensemble du secteur culturel, exigeant un ajustement rapide à ce nouvel environnement.

La nécessité de développer une offre 'multiplateforme' (combinant les médias traditionnels avec une présence sur le net et d'autres applications mobiles) a certainement été l'une des exigences les plus importantes de l'environnement numérique. Elle a mené au développement de nouvelles compétences de maintenance de ces nouvelles plateformes, mais aussi de création et de production de nouveaux contenus.

La présence 'multiplateforme' a d'abord et surtout concerné les acteurs de l'audiovisuel. Elle s'étend désormais également au spectacle vivant qui utilisent désormais les nouvelles technologies pour développer leur public, diversifier leurs financements, présenter les oeuvres et ouvrir de nouveaux horizons créatifs.

En plus des évolutions concernant les contenus, le numérique a aussi induit un besoin d'acquisition de compétences techniques directement liées aux infrastructures (la sécurisation des données sur le net, le big data, l'exploitation des réseaux sociaux, ...) et d'autres liées indirectement à ce nouvel environnement (la levée de fonds grâce aux outils numériques, les plateformes collaboratives, la gestion des droits d'auteurs, ...).

Ces développements ont un impact considérable sur la quasi totalité des métiers techniques et 'support' du secteur audiovisuel et commence à affecter, à un rythme de plus en plus important, les activités du spectacle vivant, comme l'a démontré une récente étude britannique. Selon cette étude, les opérateurs artistiques et culturels au Royaume Uni reconnaissent et utilisent de façon de plus en plus marquée les nouvelles technologies pour leur marketing, leur

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

communication et la levée de fond<sup>26</sup>. Même si les petites compagnies prennent plus de temps à s'approprier les outils numériques<sup>27</sup>, la numérisation est comprise comme une évolution inévitable pour l'avenir.

Si la révolution numérique oblige nos secteurs à acquérir de nouvelles compétences pour concevoir, gérer et maintenir de nouveaux outils, elle a aussi ouvert des perspectives en termes de production de contenus. Soutenir le potentiel de création et d'innovation du secteur dans l'environnement numérique est donc un investissement pour l'avenir qui permettra aux professionnels du secteur de participer au développement des contenus et des outils numériques de demain.

### LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LA RECHERCHE DE NOUVEAUX MODÈLES

L'autre facteur de changement qui a profondément affecté les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant ces dernières années est la crise financière de 2008. Ses conséquences se font toujours ressentir aujourd'hui. Depuis presque dix ans, les entreprises du secteur ont du faire face à un contexte économique des plus tendus, couplé à un environnement numérique qui a lui-même modifié de façon radicale l'environnement opérationnel. La recherche de nouveaux modèles économiques et de développement est donc devenue indispensable.

L'organisation de l'activité 'au projet' et le travail non salarié (en particulier dans les pays qui ne connaissent pas l'intermittence ou le statut d'artiste) sont depuis longtemps des caractéristiques fortes des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Depuis 2008, toutefois, ces deux tendances se sont fortement renforcées, comme nous avons pu le constater dans les statistiques présentées dans le chapitre I de notre rapport.

---

<sup>26</sup> Digital Culture 2014: How arts and culture organisations in England use technology, Arts Council England, Arts & Humanities Research Council and Nesta, 2014, p. 6.

<sup>27</sup> Op. cit., Fact sheets Performing groups and Arts centres.

Pour beaucoup de professionnels des secteurs culturels et créatifs, les opportunités d'emploi, déjà précaires pour beaucoup, se sont encore dégradées depuis la crise. Pour assurer leurs revenus, nombre de professionnels ont été poussés à diversifier encore un peu plus leurs activités et donc leurs compétences, au sein des secteurs culturels et créatifs mais parfois aussi dans d'autres secteurs.

La réduction des dépenses publiques et la nécessité d'explorer de nouveaux modèles économiques ont aussi poussé les employeurs (et un nombre croissant de travailleurs indépendants) à acquérir des compétences financières et de gestion afin d'élargir les perspectives de développement de leur activités.

Les deux facteurs de changement clés identifiés par ce rapport – l'environnement numérique et le contexte économique – ont donc influé grandement sur le développement stratégique et les conditions de travail du secteur. Ils ont mené à l'émergence de besoins transversaux de compétences liées aux sources de financement, au management et à l'organisation des activités du secteur.

D'autres tendances importantes devraient avoir un impact fort sur nos secteurs – comme sur l'économie européenne dans son ensemble – ces prochaines années. Même si elles n'apparaissent pas nécessairement de façon prédominante dans la littérature collectée pour la préparation de ce rapport, elles méritent d'être mentionnées car le secteur devra certainement développer de nouvelles compétences pour y répondre.

La 'révolution verte', déjà à l'œuvre dans nombre de pays, exigera du secteur une adaptation de ses activités pour une production plus écologique. Les compétences pour pouvoir penser et donner forme à cette nouvelle façon de fonctionner devraient entrer dans les cursus de formation dès aujourd'hui.

L'impact des récentes vagues de migration sur les sociétés européennes devra également être pris en compte par les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, afin de reconnaître et utiliser les compétences offertes par les nouveaux arrivés, mais aussi leur offrir les programmes de formation adéquats pour faciliter leur intégration sur le marché du travail.

### C. L'impact sur les métiers

L'environnement numérique et le contexte économique ont eu des conséquences sur la quasi totalité des activités des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Certains métiers ont toutefois été plus affectés que d'autres.

Les **créateurs et les interprètes, ainsi que les techniciens occupant des fonctions artistiques**, ont peut-être été ceux qui ont été les moins touchés par ces évolutions. Le 'cœur de compétences' a en effet peu évolué et, même lorsque le support ou les technologies évoluent, l'acte créatif/artistique reste, selon l'avis de beaucoup, inchangé. Le contexte numérique et économique a toutefois eu un impact sur les carrières individuelles, combinant défis et opportunités.

Pour les interprètes, l'environnement numérique ouvre des perspectives de création, de communication et d'accès à de nouveaux publics. Ces perspectives doivent toutefois être comprises, apprivoisées et les compétences appropriées acquises afin de profiter au maximum des opportunités offertes.

Pour les autres catégories de 'créateurs' (réalisateurs, techniciens aux fonctions artistiques, etc.), le numérique a profondément transformé les outils de travail et les supports technologiques des œuvres (diffusion en flux, haute définition, ...). Ces nouvelles technologies doivent également être maîtrisées afin d'être mises au service de la vision artistique des créateurs.

Les évolutions économiques ont, par ailleurs, menés nombre d'artistes et de techniciens à acquérir de nouvelles compétences administratives et légales pour faire face à la précarisation des carrières et développer, le cas échéant, une activités indépendante, principale ou accessoire, non couverte par des dispositions contractuelles ou d'intermittence.

Cette réalité a particulièrement été illustrée dans l'enquête menée auprès d'employeurs et de diplômés du secteur du cirque. Cette étude a mis en lumière le fait que, si les jeunes professionnels étaient particulièrement bien formés dans le domaine technique et artistique,

leur capacité à faire face aux réalités du marché du travail était plus fragile et devait être renforcée lors de la formation initiale comme au cours de la carrière, quand des besoins se font sentir<sup>28</sup>.

Les **journalistes** ont vu leur pratique particulièrement affectée par le passage au numérique. Situés au cœur d'un environnement médiatique transformé, ils ont dû s'adapter à de nouvelles méthodes de travail, aussi bien en ce qui concerne la collecte d'information (maîtrise des outils internet, vérification de l'information, processus collaboratifs, ...) que pour la maîtrise de nouveaux canaux d'information (plateformes multimédias, gestion des commentaires, infographies, ...)<sup>29</sup>.

En plus de devoir gérer l'arrivée de nouveaux professionnels dans le monde des médias (ingénieurs, spécialistes des outils informatiques et de la programmation, ...) et l'émergence de nouveaux profils spécialisés (data journalists, news games, web documentarists' ...), les journalistes se sont vu obligés de reconstruire leur rôle dans l'éco-système médiatique. La convergence des médias a en effet transformé les salles de presse. Les journalistes sont maintenant amenés à produire du contenu pour différentes plateformes numériques (internet, applications mobiles, ...) en plus de leur média traditionnel (radio, télévision). Ces nouvelles fonctionnements demandent de nouvelles compétences ; une tendance renforcée par les pressions économiques qui s'abattent sur les équipes éditoriales. Dans ce contexte, la diversification des activités des journalistes est indispensable mais pose également question. La multi-activité peut-elle être développée tout en préservant les compétences journalistiques de base (l'enquête, la mise en forme de l'information, ...)<sup>30</sup> ?

**Les métiers techniques** de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont aussi été profondément touchés par les développements technologiques liés au passage au numérique et par les pressions économiques affectant leur environnement opérationnel.

---

<sup>28</sup> Analyse des compétences clés des artistes de cirque professionnels, Projet Miroir 02, FEDEC, décembre 2009, p. 22, 29 et p. 31.

<sup>29</sup> Etude sur l'évolution des activités des journalistes dans le cadre des nouveaux médias et les réponses en matière de formation, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, janvier 2014, p. 31.

<sup>30</sup> Presse et numérique - L'invention d'un nouvel écosystème, Jean-Marie Charon, juin 2015, p. 25.

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

Beaucoup de techniciens sont en charge aujourd'hui d'une variété d'opérations techniques qui dépasse souvent leur cœur de compétences. Le numérique et l'accélération des évolutions technologiques a aussi mené à la disparition de certains métiers, remplacés le plus souvent par des professionnels 'multi-compétents'. Si certaines occupations ont préservé leur raison d'être (en général celles liées à la dimension artistique car elles ont pu transposer leurs fonctions dans l'environnement numérique), d'autres directement dépendantes de technologies aujourd'hui dépassées ont disparu, cédant la place à de nouveaux métiers (liés, par exemple, à l'archivage ou à la postproduction dans l'environnement numérique<sup>31</sup>).

**Les fonctions administratives et de gestion**, finalement, ont aussi du s'adapter aux transformations du secteur.

Dans l'audiovisuel, la recherche de nouveaux modèles économiques pour pallier à la disparition de sources de revenus traditionnels et faire face à l'accès 'gratuit' à l'information sur internet est devenu une priorité<sup>32</sup>. Dans le spectacle vivant, l'environnement numérique a créé de nouvelles obligations (conception et maintenance de sites internet, développement de nouveaux outils de communication)<sup>33</sup>.

Pour faire face à ces nouvelles réalités et anticiper de futures évolutions, administrateurs et équipes de direction doivent intégrer l'environnement numérique dans leurs pratiques quotidiennes et développer une vision de développement stratégique à moyen et long terme préparant les futures évolutions technologiques et une compétition internationale accrue. Les fonctions de direction doivent donc aujourd'hui combiner créativité, innovation et une compréhension fine des nouvelles technologies. Quelques compétences clés ont été identifiées pour réussir ce tournant managérial : la planification budgétaire, l'identification de sources alternatives de financement, une vision stratégique pour un développement durable<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Etude sur l'impact du cinéma numérique et de la HD sur les qualifications, les compétences et les emplois, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, pp. 29-31.

<sup>32</sup> Presse et numérique - L'invention d'un nouvel écosystème, Jean-Marie Charon, juin 2015, pp. 6-8.

<sup>33</sup> Digital Culture 2014: How arts and culture organisations in England use technology, Arts Council England, Arts & Humanities Research Council and Nesta, 2014, p. 7.

<sup>34</sup> Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, février 2015, pp. 14-15.

## d. Adapter l'acquisition des compétences aux besoins

Alors que presque tous les professionnels de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont vu leurs activités ou leur statut transformé ces dernières années, il est indispensable d'adapter les programmes de formation initiale et continue afin d'accompagner le secteur dans ces transformations.

### ENTREPRENEURIAT, TRAVAIL INDÉPENDANT ET DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS

Développer une activité dans nos secteurs – existante ou potentielle, à un niveau individuel ou dans une optique de création d'entreprise – demande aujourd'hui de solides compétences d'administration et de gestion. Il faut donc renforcer les opportunités permettant d'acquérir ces compétences, aussi bien dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue.

Dans de nombreux pays, une large majorité des individus désirant intégrer les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant devront, à un moment ou à un autre, développer une activité indépendante. Pour faire face à cette situation, elles devront posséder une compréhension fine du fonctionnement du secteur, du droit du travail, des différentes régulations,... Elles devront également développer des compétences de communication et posséder un réseau professionnel leur permettant de positionner leur activité et de trouver des contrats.

Une information pertinente sur le déroulement des carrières (travail indépendant, multi-activités,...) et sur ces nouveaux besoins en compétences transversales doit donc être intégrée aux différents cursus de formation, initiale et continue, dans nos secteurs.

### MULTI-COMPÉTENCES ET NOUVEAUX PROFILS

La polyvalence et la multi-compétence des journalistes sont considérées aujourd’hui comme des qualités indispensables pour s’adapter à l’environnement multimédia. Pour certains commentateurs, toutefois, ils sont plutôt *“une pure utopie [vu que] personne ne peut raisonnablement maîtriser tous les différents formats, médias, compétences, techniques d’écriture et contenus journalistiques que l’on peut s’attendre à trouver dans une ‘salle de presse intégrée’ [d’autant plus si l’on considère] l’environnement technique en constante évolution”*<sup>35</sup>. Un équilibre entre multi-compétence et spécialisation doit donc être trouvé.

Dans cette optique, de nombreuses écoles de journalisme ont intégré l’utilisation de studios de production multimédia et l’enseignement en ateliers dans leur ingénierie de formation. Très souvent, les étudiants de première année sont sensibilisés aux différents médias et se spécialisent ensuite dans un média traditionnel, en général combiné avec son support numérique<sup>36</sup>. L’accent est également porté sur le travail en équipe qui combine différents profils spécialisés ; ce qui sensibilise les étudiants aux différentes compétences nécessaires dans l’environnement numérique sans demander à tous de toutes les maîtriser.

Il est aussi reconnu que de nouveaux ponts doivent être construits entre différents types de formation (comme entre le journalisme et le design, ou le journalisme et la programmation informatique, par exemple) afin d’anticiper de futures collaborations sur le lieu de travail et attirer des professionnels de ces secteurs vers le monde des médias<sup>37</sup>.

Les écoles de journalismes qui ont mené conjointement le projet ‘Integrated Journalism in Europe’<sup>38</sup> ont également souligné l’importance d’informer les étudiants sur leurs perspectives professionnelles et de les armer avec les compétences nécessaires pour faire face aux nouveaux types de carrières dans le secteur des médias<sup>39</sup>.

<sup>35</sup> Recommendations on Journalism education - A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish cases, IJIE Integrated Journalism in Europe project, février 2014, p. 12.

<sup>36</sup> Op. Cit., p. 13.

<sup>37</sup> Presse et numérique - L’invention d’un nouvel écosystème, Jean-Marie Charon, juin 2015, p. 98.

<sup>38</sup> Université Pompeu Fabra (Barcelone, Espagne), Danish School of Media Journalism (Copenhague, Danemark), Linnaeus University (Kalmar/Växjö, Suède), Université Paris 8 (Paris-Vincennes, France), Babes-Bolyai University (Cluj-Napoca, Roumanie).

<sup>39</sup> Recommendations on Journalism education - A comparative report based on the French, Spanish, Danish, Romanian and Swedish cases, IJIE Integrated Journalism in Europe project, février 2014, p. 17.

## COMPÉTENCES TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT

Pour les métiers techniques, il est indispensable d'acquérir des compétences professionnelles en situation de travail. Tous les savoirs présentés lors de cours théoriques doivent être confrontés à la réalité de la pratique qui, dans le contexte du spectacle vivant, doit compter avec une multitude de facteurs (créatifs, technologiques, liés à la sécurité des équipes et du public,...). Pour les employeurs du spectacle vivant, qui doivent gérer des calendriers serrés et faire face à des situations économiques souvent complexes, il n'est pas toujours facile d'accueillir des stagiaires ou des apprentis. Il est toutefois de plus en plus accepté que, pour profiter d'une main d'œuvre compétente et prête à affronter les réalités du terrain, il est nécessaire d'investir du temps et des moyens dans la formation. Une proximité entre organisations professionnelles et écoles est également indispensable<sup>40</sup>.

Des enquêtes européennes ont démontré que des efforts supplémentaires doivent être déployés pour promouvoir l'acquisition de compétences en situation de travail, particulièrement dans les contextes nationaux où les partenaires sociaux sont peu ou pas associés à l'élaboration des cursus de formation professionnelle. Au niveau européen, il est aussi nécessaire d'établir des liens plus forts entre partenaires du dialogue social et de la formation<sup>41</sup>.

Pour assurer la mobilité de la main d'œuvre technique, la reconnaissance et la validation des compétences au niveau européen est cruciale ; non seulement parce que les techniciens manœuvrent des machines et assurent la sécurité des équipes et des publics mais aussi pour sécuriser les carrières individuelles qui dépendent grandement d'une mobilité internationale. Différents projets ont été mis en œuvre dans cette optique et il est important de continuer d'assurer le développement et la dissémination large de leurs résultats<sup>42</sup>.

Finalement, dans les métiers techniques, alors que les professionnels ne sont pas toujours liés à un seul employeur, il est souvent difficile d'avoir accès à des programmes de formation tout au

---

<sup>40</sup> Op. Cit., p. 21.

<sup>41</sup> A report on theatre technical training in EU 1998 – 2008, by Umberto Bellodi (Accademia Teatro alla Scala) and Chris Van Goethem (Teatd vzw), PEARLE\* EURO-MEI Training Forum 2009, p. 21 and p. 48.

<sup>42</sup> CAPE-SV: Guide méthodologique, novembre 2011, p. 25.

## CHAPITRE II : DES COMPÉTENCES POUR DEMAIN

long de la vie pour mettre à jours ses compétences. L'évolution constante des technologies et la convergence croissante des fonctions techniques avec les supports numériques (enregistrement de spectacles vivants, diffusion en direct sur le net, plateformes multimédias, ...) demandent toutefois des compétences de plus en plus pointues. Des solutions de formation pour tous les travailleurs doivent donc être trouvées et mises en place rapidement<sup>43</sup>.

### COMPÉTENCES TECHNIQUES DE L'AUDIOVISUEL

Dans le secteur audiovisuel, les techniciens doivent combiner compétences techniques, compréhension du processus créatif et capacité de travailler en équipes multidisciplinaires. Le rythme effréné des évolutions technologiques rend souvent difficile pour les employeurs du secteur, souvent de taille modeste, la mise en place de programmes de formation pertinents pour tous leurs collaborateurs (employés ou indépendants). Les programmes de formation continue existants sont en général offerts par les employeurs les plus importants du secteur en termes de nombre de collaborateurs : les radio et télédiffuseurs publics et privés.

Au Royaume-Uni, l'utilisation en constante progression de technologies spécialisées a mené à une forte demande de certains profils techniques comme, par exemple, dans le secteur des effets spéciaux<sup>44</sup>.

La numérisation progressive des secteurs créatifs exige également une transformation des cursus de formation afin d'équiper les professionnels des compétences requises dans ce nouvel environnement. Les employeurs devront également prévoir du temps et des moyens pour rendre possible la formation continue de leurs collaborateurs. Dans ce contexte, des liens forts entre institutions de formation locales et organisations professionnelles deviennent encore plus pertinents<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Building a Creative Nation: The Next decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries, Creative & Cultural Skills, février 2015, p. 34.

<sup>44</sup> Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012, Briefing paper, Creative Skillset and Creative & Cultural Skills, UK Commission for Employment and Skills, p. 20.

<sup>45</sup> Op. Cit., p. 74



## Chapitre 3

# DES SOURCES D'INSPIRATION

### Des initiatives sectorielles pour une action durable dans le domaine des compétences en Suède

Le développement des compétences au bénéfice des organisations et des employés est une priorité du secteur culturel suédois depuis de nombreuses années déjà. Les chiffres en croissance du travail indépendant, la nécessité pour nombre de travailleurs de continuer à se former au cours de leur carrière ou de se reconvertir, couplés à l'environnement économique toujours plus complexe, n'ont fait que renforcer cette priorité et rendu indispensable la mise en place de solutions de formation innovantes et pertinentes pour le secteur.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont initié différentes actions. La dernière en date est une étude visant à mieux comprendre les dynamiques des marchés du travail du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de la télévision et à formuler des recommandations pour une action durable dans le domaine du développement des compétences.

Cette étude intitulée KROM (Kompetens, Rörlighet, OMställning – *Compétences, mobilité, transformation*) est menée par la fondation Trygghetsrådet (TRS) pilotée par les partenaires sociaux et déjà dédiée la mise en place de solutions de formation répondant aux besoins des organisations, institutions et compagnies.

Financée par le Fond Social Européen (FSE), cette étude devrait mener à une proposition concrète pour l'établissement d'une plateforme de compétences durable (probablement à un niveau sectoriel) répondant aux besoins du secteur et anticipant les besoins. Un programme d'action opérationnel adopté par les différents partenaires devrait être disponible au terme des travaux menés dans le cadre de l'étude.

L'étude KROM est la continuation de différents projets mis en œuvre ces dernières années.

Le projet KulturKraft a été mené entre 2010 et 2014 dans trois régions du pays (Skåne/Malmö, Gothenburg/région occidentale, et Stockholm). Géré par les partenaires sociaux par le biais de

la fondation TRS, avec déjà un soutien financier du FSE, le projet était dédié au développement des compétences. Il a organisé plus de 1,100 activités auxquelles ont participé plus de 16,000 participants – employés et indépendants – actifs dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma, de la télévision, du 'transmédia' et des jeux vidéo. Toutes les activités furent conçues en coopération avec les institutions, organisations et compagnies participantes afin de répondre au mieux à leurs besoins actuels.

Les 'Alliances' - Dansalliansen (danse), Musikalliansen (music), and Teateralliansen (théâtre) – emploient acteurs, danseurs et musiciens entre leurs contrats. Elles offrent également différents services – dont un accès à la formation – aux artistes interprètes indépendants dans le but de sécuriser leurs carrières.

Kulturakademin Trappan (un programme de formation implanté dans l'ouest de la Suède et s'adressant aux professionnels des secteurs du cinéma, de la télévision et du spectacle vivant) offre des cours et des ateliers conçus sur base des contributions des institutions culturelles qui forment son équipe de gestion ou son partenariat élargi<sup>1</sup>. Financées par la région, les sessions de formation sont gratuites et ouvertes aussi bien aux employés qu'aux indépendants. Kulturakademin évalue de façon continue ses actions pour comprendre leur impact sur l'emploi. Kulturakademin travaille également sur des questions transversales telles que l'égalité hommes/femmes.

Une nouvelle fondation lancée en janvier 2016 aura pour objectif de soutenir les professionnels – danseurs, chanteurs, musiciens, acteurs – **ayant atteint la fin de leur carrière d'interprète**. Différents dispositifs seront mis en place (soutien financier, mentoring, conseil,...) pour les aider pendant cette période de transition<sup>2</sup>. Cette fondation travaillera en partenariat avec TRS.

---

<sup>1</sup> L'équipe de gestion de Kulturakademin Trappan inclut des écoles, des institutions culturelles, des groupes indépendants, des partenaires sociaux du secteur du cinéma et du spectacle vivant, la télévision régionale, le fond du film régional (Film West) et la Division Culture et média de l'Office national de l'emploi.

<sup>2</sup> La fondation a été installée dans le cadre d'une convention collective remplaçant le système précédent de pensions précoces des danseurs, musiciens et acteurs. Cette convention a été signée par Svensk Scenkonst (syndicat d'employeurs), Teaterförbundet et SYMF (syndicats d'employés). Elles couvrent environ 60 institutions en Suède

### Diagnostic comparé (1997-2014) de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur du spectacle vivant en France

Le premier diagnostic socio-économique du spectacle vivant en France a été publié en 1997 : le Contrat d'études prospectives (CEP). Outil pour l'action, ce rapport comportait un état des lieux chiffré et qualitatif du secteur. A partir des constats et enjeux qui ont émergés, le CEP proposait en conclusion des mesures en faveur de l'emploi et de la formation.

Le CEP a été le premier chantier de la CPNEF-SV. Les organisations d'employeurs et de salariés s'y sont beaucoup investies, soutenues par les pouvoirs publics – ministères en charge de l'emploi et de la culture – et les organismes sociaux – Audiens, Pôle emploi, Afdas, FCM, CNV, Adami et Spedidam.

Vingt ans plus tard, la CPNEF SV a jugé utile de revenir au CEP afin d'établir un diagnostic comparé, de mesurer les évolutions sur près de 20 ans, faire émerger de nouveaux enjeux, de proposer des pistes d'actions, d'établir un bilan synthétique des actions mises en oeuvre et d'actualiser les recommandations

La nouvelle étude<sup>3</sup>, publiée en octobre 2015, a identifié une série de facteurs d'évolution depuis le CEP de 1997 :

■ **Artistiques et culturels** : développement et structuration des musiques actuelles, comédies musicales, spectacles d'humour, arts de la rue, nouveau cirque, danses urbaines,... ; développement de spectacles interdisciplinaires et d'œuvres hybrides ; développement de l'offre de spectacles pour le jeune public ; développement des actions d'éducation artistique et culturelle ; développement des pratiques en amateur...

---

<sup>3</sup> 'Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant – diagnostic comparé de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle 1997-2014', CPNEF SV/Observatoire des Métiers du Spectacle Vivant/Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), septembre 2015

■ **Politiques et institutionnels** : développement de l'implication des collectivités territoriales en matière de culture, généralisation des financements croisés (Etat, régions, départements, villes) ; développement des aides à la création, production, diffusion et formation des fonds professionnels et sociétés civiles ; développement d'accords en faveur de l'emploi et la formation avec l'Etat et avec les régions ; instauration d'Hadopi.

■ **Législatifs, réglementaires et conventionnels** : Réforme des licences d'entrepreneurs de spectacle; codifications de la réglementation dans le Code du travail ; réglementation européenne relative à la libre prestation de service ; développement des obligations liées à la sécurité et la santé au travail dans les entreprises, ainsi qu'à l'accessibilité des personnes handicapées...

■ **Organisationnels et liés à l'écosystème** : Développement et renforcement des organismes sociaux sectoriels ; développement d'organisations d'employeurs couvrant l'ensemble des activités et de fédérations patronales...

■ **Technologiques** : Révolution informatique et numérique dans les domaines artistiques (musique assistée par ordinateur, vidéo et 3D, motion capture, nouvelles écritures...) ; dans les domaines techniques (réseaux, captation, projection d'image et vidéo...) ; dans les domaines administratifs de la production/diffusion, communication, relations publiques, commercialisation et accueil (nouvelles technologies de l'information et des communications, Web, site internet, commerce électronique, streaming, protection du droit intellectuel et artistique, dématérialisation de la billetterie...) ; nouveaux équipements techniques en son, lumière et machinerie (électronique, logiciels, led, laser...), en décors (imprimantes 3D, logiciels de modélisation 3D...) ; émergence des réseaux sociaux, plateformes en ligne, téléphonie et internet mobiles ; développement des outils et moyens écologiques.

■ **Economiques** : Augmentation puis érosion des subventions et aides émanant des pouvoirs publics ; diversification des financements (aides et subventions hors secteur culture, crédits européens, nouveaux fonds d'investissements, commercialisation, marketing, mécénat, financements participatifs...) ; allongement des délais entre les phases de création et de diffusion, du fait de la complexification du financement des projets artistiques ;

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

effondrement de l'économie du disque ; augmentation du piratage, téléchargements illégaux...

■ **Sociaux** : Développement d'un marché de travail européen, voire mondialisé, et de pratiques de dumping social ; généralisation des contrats pour les artistes de la musique dits « à 360° » (revenus de la scène, ventes de disques, édition, synchro, sponsoring, merchandising...) ; développement d'intermédiaires entrepreneuriaux (bureaux de production, coopératives, sociétés de portage salarial – pourtant incompatibles avec la législation...) – ; difficultés administratives accrues pour la mobilité internationale des artistes...

■ **Liés à la formation professionnelle** : Création de diplômes pour les artistes interprètes relevant de l'enseignement supérieur ; augmentation de l'offre de formation initiale et continue sur tout le territoire, qualifiante et certifiante (diplômes, titres professionnels, CQP, certificats...) ; conclusion d'accords de branche relatifs à la formation professionnelle continue des salariés permanents et intermittents du spectacle plus favorables que les dispositions légales, permettant la mise en oeuvre des dispositifs gérés par l'Afdas...

L'étude établit également de **nouveaux éléments de diagnostic** sur la situation de l'emploi et de la formation dans le spectacle vivant :

Bien que le spectacle vivant soit un secteur dynamique en croissance, en constants renouvellements et capable d'innovations, il est aussi **structurellement fragile sur le plan socio-économique**. Une consolidation et professionnalisation des salariés et des entreprises est donc nécessaire mais également du milieu professionnel lui-même, via un renforcement de ses organisations et institutions, et par l'ajustement des cadres réglementaires.

Depuis 1997, la **lisibilité du marché du travail au niveau sectoriel** s'est nettement améliorée. Néanmoins, du fait des fortes disparités observées, des travaux complémentaires thématiques ou typologiques pour expliciter les écarts et en savoir plus sur certaines populations doivent être conduits (tant sur les entreprises que sur les salariés). L'appropriation par les décideurs politiques des indicateurs et des résultats des travaux d'étude est aussi à renforcer.

En douze ans (2000-2012), le nombre d'entreprises du spectacle vivant a augmenté de 61%. Cette hausse constante s'accompagne néanmoins d'une fragmentation du paysage des employeurs et d'un accroissement des disparités entre les grands établissements et une myriade de toutes petites entreprises. L'accompagnement des structures est désormais posé comme un levier à privilégier alors que jusqu'ici la formation des personnels était la principale réponse.

La **fragilité des entreprises du spectacle vivant**, qui développent des activités à risques, est liée principalement à leurs ressources financières et marges budgétaires, que leur économie relève du secteur public subventionné ou privé. Or, leurs ressources sont globalement en baisse. D'une part, parce que les dépenses des ménages français dans le domaine de la culture et des médias ont baissé, et tout particulièrement dans le spectacle vivant. D'autre part, parce que le secteur est confronté à un climat d'austérité budgétaire de la part des pouvoirs publics. Bien que le secteur ait su jusqu'ici réagir à ces contraintes en mobilisant les pouvoirs publics et les fonds professionnels, mais aussi en développant des synergies de réseaux et des systèmes de coopération innovants, le spectacle vivant connaît actuellement une mutation profonde de son environnement et de son modèle de production/diffusion qui impacte durement l'ensemble des entreprises et donc leurs salariés.

Alors que le nombre de salariés a augmenté, les **inégalités salariales** se sont creusées. Les artistes restent les populations les plus fragiles, mais avec de fortes variations au sein de cette catégorie.

Le **constat d'instabilité et d'insécurité professionnelle** continue de dominer le diagnostic du fait du recours largement répandu de contrats de travail de courtes durées. Le marché du travail est également très volatile avec des flux d'entrées et de sorties de salariés importants. Le maintien dans l'emploi est également incertain.

Plus de la moitié des salariés du spectacle vivant sont **pluriactifs** en 2011 (soit 55%), c'est-à-dire qu'ils exercent également pour des employeurs n'ayant pas le spectacle vivant pour activité principale. Quand les salariés du spectacle vivant sont pluriactifs, ils exercent pour l'essentiel dans le secteur associatif hors du secteur du spectacle vivant (animation, loisir, tourisme, ...),

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

la fonction publique et l'enseignement. La sécurisation des parcours professionnels étant un enjeu majeur dans le spectacle vivant, ces mobilités réclament probablement une articulation entre les régimes de protection sociale des secteurs concernés et la création de dispositifs de validation interbranche des capacités transférables.

L'offre de formation professionnelle répond globalement aux besoins du secteur. Néanmoins, l'articulation avec les possibilités d'emploi se pose avec acuité dans le spectacle vivant, du fait de **l'attractivité du secteur** (pour les jeunes et adultes).

Sur base de ce diagnostic comparé, l'étude fait des **recommandations** organisées sous quatre thèmes principaux :

**1. Pérenniser et réguler l'emploi :** Consolider la structuration de la représentation des employeurs du secteur ; conforter et/ou développer la coordination et les espaces de concertation avec les pouvoirs publics et d'autres secteurs comme l'audiovisuel, les éditions phonographiques, l'animation, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; développer les capacités entrepreneuriales des très petites entreprises en renforçant leur organisation, leurs modalités de management et de gestion des ressources humaines, et leur modèle économique, notamment par des accompagnements spécifiques ; conforter les démarches de mutualisation et les logiques de coopération entre entreprises ; faciliter l'articulation des systèmes de protection sociale des professionnels pluriactifs, dans et hors spectacle vivant...

**2. Qualifier les personnes par la formation professionnelle initiale et continue:** Accompagner l'orientation des personnes avant l'entrée en formation en améliorant la lisibilité des perspectives d'emploi et des carrières possibles ; développer l'offre de formation en alternance initiale et continue ; favoriser l'acquisition de compétences diversifiées et transférables de façon à permettre la mobilité professionnelle ; intégrer la connaissance de l'environnement socioprofessionnel et les fondamentaux du droit social du spectacle dans les cursus de formation...

**3. Améliorer la qualité de l'offre de formation initiale et continue:** Améliorer la lisibilité de l'offre de formation, en particulier des objectifs visés (les acquis de l'apprentissage), des prérequis exigés et des profils des stagiaires, dans le respect des normes réglementaires

attendues ; développer les capacités d'ingénierie des organismes de formation, notamment en terme de construction de certifications...

**4. Renforcer la production d'outils de connaissance des situations sur le marché du travail, la coordination de ces productions et leur appropriation :** Développer les approches longitudinales permettant le suivi des parcours individuels afin de renforcer l'approche compréhensive de l'accès et du maintien sur le marché du travail ; recueillir des informations plus complètes sur les sources de revenus des professionnels, et notamment ceux issus d'une activité non salariée...

### '2020 commence demain': anticiper les profils futurs dans les secteurs des médias et de la communication aux Pays-Bas

A quoi ressemblera le secteur des médias et de la communication en 2020?

*'En 2020, les compagnies dans les secteurs des médias et de la communication collaboreront en réseau. Elles produiront, feront connaître, réaliseront et combineront des contenus. Elles offriront des services spécialisés et une prise en charge globale. Les qualités les plus importantes de ce secteur seront (comme en 2013) les 4 Cs: 'creating, curating, communicating and converting' (créer, présenter, communiquer et convertir).'*

Voici comment la publication '2020 starts tomorrow – meet the employees of media and communication companies in 2020'<sup>4</sup>, publiée par GOC – le centre d'expertise pour les industries créatives des Pays Bas – prévoit l'avenir.

Dans un format divertissant, il présente le profil de dix employés du futur secteur des médias et de la communication. Par le biais de 'profils de compétences ' (plutôt que des description d'emplois) et de longs entretiens, nous apprenons ce qu'ils font, leurs relations avec leurs collègues et quelles sont leurs principales qualités professionnelles.

<sup>4</sup> 2020 starts tomorrow – meet the employees of media and communication companies in 2020', GOC, 2014

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

Micky, le 'gestionnaire de communauté' (*community manager*) est un bon réseuteur et possède de solides compétences rédactionnelles. Parmi d'autres tâches, il suit et participe à des conversations en ligne, il crée des contenus (blogs, photos, vidéos) et transfère de l'information vers d'autres départements de la compagnie pour le développement de futurs produits. Il est en contact constant avec ses collègues en charge de « prendre soin du net » (web care worker) et de la 'gestion des nouveaux concepts' (*concept manager*).

Marcel, le 'gestionnaire des logistiques de contenus' (*content logistics manager*) est en relation avec des partenaires externes tels que des créateurs de sites internet, des consultants en charge des logiciels et des designers 3D. Sa tâche principale est de fournir les services support assurant la logistique de la production numérique et papier. Il organise également les processus de production multimédia. Il a de solides compétences de résolution de problèmes.

Simone, la 'journaliste de données' (*data journalist*) est curieuse et a de fortes compétences analytiques. Elle a des facilités d'écriture et maîtrise les méthodes de travail multidisciplinaires et au projet. Elle collecte des données (publiques, qu'elle produit en interne, accessibles en temps réel par le biais d'applications, ...), les analyse, élabore les premiers éléments de visualisation et les utilise pour produire du contenu (blog, articles). Elle isole des 'fils d'information' parmi de grandes quantités de données puis les met en lumière.

Grâce à l'observation de ces profils et de leurs méthodes de travail, la publication conclut que la collaboration et le travail en réseau sera une caractéristique majeure du secteur dans le futur, aussi bien au sein même de l'entreprise qu'entre entreprises du secteur.

## Une plateforme offrant conseil et soutien aux employés et employeurs des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel en France

En quelques années, la dématérialisation des supports et des outils a entraîné une profonde mutation des processus de production des médias audiovisuels : disparition progressive des supports sur film argentique, dématérialisation des supports de diffusion, utilisation croissante et massive des technologies numériques. Ces changements ont eu des conséquences sur de nombreux emplois. Les laboratoires photochimiques, les activités du doublage et de la post-production ont été particulièrement exposés.

Pour faire face à ces évolutions, la plateforme des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel a été créée en 2010. La Plateforme offre aux salariés et aux employeurs, notamment ceux des laboratoires vidéo, des réponses aux besoins d'adaptation des métiers impactés. Elle reçoit le soutien des partenaires sociaux de la branche, du Fonds social européen, de l'Etat, de la région Ile-de-France et du CNC ainsi que des fonds mutualisés de l'Afdas. Elle est pilotée par la Commission paritaire nationale emploi et formation de l'audiovisuel (CPNEF AV).

Cette mobilisation a permis d'offrir aux salariés des solutions individualisées et entièrement prises en charge. Sur la période 2010- 2013, 750 salariés ont bénéficiés d'actions de formation, au sein de 250 entreprises. 65 personnes se sont reconverties, 174 people ont profité de bilans de compétences et de conseils professionnels et 461 ont bénéficié d'un accès à de la formation.

En 2015, la période d'activité de la plateforme a été étendue afin de poursuivre le soutien aux industries techniques.

Pour les salariés, le conseil en évolution professionnelle est gratuit, confidentiel et adapté aux besoins individuels. Une stratégie d'évolution est élaborée permettant de construire ou de préciser un projet professionnel, d'identifier les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, acquérir ou à développer, de construire un plan d'actions et d'identifier les interlocuteurs et les financements disponibles pour mettre en œuvre ce projet professionnel.

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

Les entreprises des industries techniques sont soutenues, pour leur part, afin de construire un diagnostic en ressources humaines qui analyse l'impact de la dématérialisation sur les emplois dans l'entreprise, identifier les compétences et les qualifications actuelles des salariés, repérer les fonctions sensibles et fragilisées et identifier les besoins en formations. Des financements sont ensuite disponibles pour mettre en œuvre des actions de formation et des réunions d'information peuvent être organisées pour les salariés.

### Un réseau d'apprentissage entre pairs dans le domaine de la gestion des ressources humaines dans le secteur du spectacle vivant en Flandre

Depuis 2010 Le Fonds social du spectacle vivant en Flandre (SFP) a mis en place un réseau d'apprentissage de gestionnaires des ressources humaines. Aujourd'hui, plus de 80 organisations représentant 67 employeurs, de toutes tailles et de toutes disciplines, participent à ce réseau.

Des rencontres sont organisées une à deux fois par an. Elles ont en général lieu dans deux ou trois villes pour faciliter la participation et créer un réseau d'échange local. Le réseau favorise le débat et l'échange d'expériences sur des défis communs de façon informelle. Quand le réseau manque d'expertise sur un sujet particulier, des intervenants extérieurs peuvent être invités. La participation au réseau est gratuite et volontaire. Les discussions sont menées de la façon la plus ouverte possible afin d'aborder tous les sujets pertinents, des plus positifs au plus complexes. Ces dernières années, les sujets abordés – proposés par les membres du réseau ou par SFP suite à l'adoption d'une nouvelle législation, par exemple – ont couverts les questions d'évaluation, les bénéfices extra-légaux, les travailleurs âgés, la diversité et la discontinuité du travail. Les rencontres sont également un outil permettant une identification des besoins au niveau sectoriel.

Pour faciliter la gestion des ressources humaines dans le secteur, SFP a également mis à jour, grâce au soutien d'une subvention du Ministère de la Culture, le système de classification des métiers du secteur. Comme les descriptions des métiers proposées par cette classification sont basées principalement sur une liste de tâches et de responsabilités et moins sur les

compétences associées, SFP a aussi développé un outil complémentaire : un dictionnaire sectoriel des compétences.

Avec l'aide d'un consultant, SFP a rassemblé des descriptions officielles de profils occupationnels du spectacle vivant et d'autres secteurs pertinents comme la santé et la sécurité. A partir de ces descriptions de postes, 25 compétences ont été isolées, clairement définies et associées à des indicateurs permettant de les évaluer. Des compétences techniques, spécifiques aux métiers du secteur, ont ensuite été ajoutées, elles aussi avec des indicateurs associés.

La liste de compétences/descriptions de postes peut-être considérée comme une 'boîte à outils' utile au moment d'établir un profil de poste (lors de la mise à jour d'un descriptif, la publication d'une offre d'emploi, pour l'identification des besoins en formation d'une équipe ou mieux utiliser des talents existants chez des collaborateurs). Par le biais d'une plateforme numérique, les gestionnaires auront accès à une série de 'profils de référence' mais un panachage des profils et des compétences sera également possible vu que, dans nos secteurs, certaines personnes combinent parfois plusieurs fonctions. SFP offrira également des formations à l'utilisation de l'outil, à l'identification des besoins en compétences au sein d'une organisation et à la conduite d'entretien de recrutements.

### L'élaboration de nouvelles normes de compétences nationales pour l'environnement numérique au Royaume-Uni

Creative Skillset, le conseil de compétences en charge du secteur audiovisuel au Royaume-Uni, a développé une série de nouvelles normes de compétences occupationnelles nationales (National Occupational Standards – NOS) liées aux compétences de production dans l'environnement numérique. Financée par la Commission britannique pour l'emploi et les compétences, cette initiative est née d'un besoin pressant de pallier à un manque de compétences dans le secteur suite à l'émergence de nouvelles technologies.

Les NOS concernent la totalité du spectre des processus de travail digitaux et seront bénéfiques à un grand nombre de métiers du cycle de production. L'enquête la plus récente (2012) de Creative Skillset a mis en lumière le fait que 8,661 emplois sectoriels au Royaume-Uni étaient liés à la production, 2,385 à l'édition et 7,900 à la post-production.

L'élaboration de nouvelles NOS a d'abord été évoquée par la Digital Production Partnership<sup>5</sup> et la UK Screen Association. Ces organisations ont mis en avant le fait que l'émergence de certaines technologies avait transformé des métiers ; elles ont aussi souligné que des évolutions législatives récentes avaient également affecté le droit et les conditions de travail du secteur.

Les défis induits par la révolution numérique ont été mis en lumière par le Creative Industries Council: *“L'analyse des besoins en compétences suggère qu'il y a une demande croissante de multi-compétence afin de comprendre les différentes plateformes technologiques et leur impact sur le développement de contenu et les processus de travail numériques ; des nouvelles approches afin de développer un travail en équipe rassemblant différentes fonctions créatives et techniques au sein et au delà des entreprises sont nécessaires (...) De manière cruciale, les*

---

<sup>5</sup> La Digital Production Partnership est une initiative rassemblant les radiodiffuseurs publics (BBC, Channels 4 and 5, S4C in Wales, and Sky), une association d'employeurs (AMWA - Advanced Media Workflow Association), l'UER (l'Union européenne de radiodiffusion), PMA (Production Managers Association) et UK Screen.

*industries créatives ont besoin d'une grande variété de compétences qui inclut les sciences, la technologies, la production et la gestion".*

Une publication de 2012 (Skills Assessment for Creative Media and Entertainment) a analysé l'importance des rôles de production numérique pour l'économie britannique et mis en avant le fait que les besoins en compétences n'étaient pour l'instant pas satisfaits. Les compétences manquent surtout dans les domaines de la production multiplateforme, des sciences et de la technologie (STEM<sup>6</sup>) ; tous les deux cruciaux pour la production numérique.

Finalement, une autre conséquence des évolutions rapides affectant le secteur est l'émergence de nouveaux rôles qui ne sont pas encore pris en compte dans la classification des compétences occupationnelles nationale. Les nouveaux processus de production et la convergence des secteurs demandent l'élaboration de nouveaux descriptifs de postes.

Au cours des consultations menées pour la rédaction des ces NOS, Creative Skillset a reçu des contributions de professionnels de tout le pays par le biais d'une plateforme numérique et d'ateliers. Une liste de contributeurs a ensuite établie pour valider les NOS. Par le biais de ce processus de consultation, Creative Skillset a pu mieux comprendre la manière dont les nouveaux profils s'intègrent au secteur. La diffusion et les technologies continuent de converger, ce qui mène à un mélange des rôles de production et de post-production.

Les six groupes de fonction clés qui ont été identifiés sont les suivants : processus numériques, numérisation, production, utilisation de compétences technologiques, archives et distribution. Des compétences générales telles que le travail en équipe et la connaissance de la réglementation liée à la santé et à la sécurité ont également été identifiées comme des compétences nécessaires.

Les métiers émergents incluent: 'data wranglers' (transformation de données brutes en formats utiles), techniciens d'images numériques (digital image technicians), 'media wrangler'

---

<sup>6</sup> STEM: Science, Technology, Engineering, and Mathematics (science, technologie, ingénierie, et mathématiques)

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

(identification et transformation de données disponibles sur des médias numériques),  
gestionnaire numérique ('digital management operator').

Creative Skillset explore désormais des solutions pour partager les résultats de ce travail de façon pratique et utile aux professionnels du secteur.

### Un centre dédié à l'insertion et la professionnalisation des étudiants dans le domaine artistique en Allemagne

L'université des arts de Berlin offre des cursus de formation initiale dans les domaines des beaux arts, de l'architecture, des médias et du design, de la musique et du spectacle vivant. Elle dispose également d'un institut central pour la formation continue (Berlin Career College). Celui-ci est au service de tous les domaines académiques et offre plus de 70 cours.

Le 'Career and Transfer Service Center' (CTC) a été fondé en 2001, grâce à un co-financement européen, simultanément à des centres similaires attachés à trois autres universités de la ville. C'est le premier centre d'une université allemande dédié au développement des carrières dans le secteur artistique. Depuis 2004, les activités du CTC sont ouvertes à tous les étudiants de trois autres universités artistiques de Berlin, la Berlin Weissensee School of Art, l'école de musique "Hanns Eisler" et l'académie d'arts dramatiques "Ernst Busch".

Le CTC conseille les étudiants et les diplômés sur toutes les questions liées au début et au déroulement de leurs carrières, y compris sur les décisions stratégiques nécessaires au lancement d'un projet ou d'une entreprise. Une information sur les emplois disponibles est publiée sur le site du CTC, sur des tableaux d'information situés dans les locaux de l'université et dans une lettre d'information. Depuis 2001, dix projets européens furent mis en œuvre au CTC. En 2015, 859 participants ont participé à plus de 10,000 heures d'activités.

Environ 500 étudiants complètent leur formation à l'université des arts chaque année. La plupart d'entre eux quittent l'université avec un diplôme de bachelier, un master ou en tant

que 'diplômés d'une master class'. Bien qu'ils aient eu l'occasion, au cours de leurs études, de développer des contacts avec des organisations professionnelles (galeries, maisons d'opéra, ...) et des entreprises privées, étudiants et diplômés doivent acquérir des compétences supplémentaires pour affronter le marché du travail. C'est l'objectif du CTC.

Le CTC comprend son rôle comme un lieu intermédiaire entre l'université et le monde du travail. Il offre la possibilité d'acquérir une expérience pratique ainsi que des compétences additionnelles liées à l'organisation, à l'environnement social, aux technologies ou à l'apprentissage des langues. Des savoirs comportementaux comme le travail en équipe, la communication, les capacités d'innovation et les compétences sociales sont également clés pour l'entrée sur le marché du travail. La réalité du marché oblige aussi les étudiants à se préparer à des carrières souvent composées de contrats temporaires, de périodes de stage et de travail indépendant.

Les objectifs du CTC sont donc:

1. d'informer sur la situation du marché du travail et de promouvoir l'éducation à l'entrepreneuriat ;
2. d'augmenter les compétences entrepreneuriales par le biais de qualifications ;
3. d'accompagner la transformation de projets en plan d'actions concrets.

Le CTC offre des services de **consultation et coaching, des ateliers et des services**.

**Les sessions de consultation** du CTC place l'individu (l'artiste) au centre de toutes les activités. Des profils détaillés des demandeurs sont établis, avec un accent sur les choix à faire en termes d'offres de qualifications disponibles. Les consultations ont pour but d'autonomiser les individus et de répondre directement à leurs questions spécifiques. Des réponses peuvent être apportées à des questions purement informatives. Des stratégies pour la création d'entreprise peuvent également être élaborées ou développées. Des conseils peuvent être donnés sur le curriculum vitae d'un individu ou ses projets en prenant en compte les réalités économiques et pratiques de l'environnement professionnel qu'il désire intégrer. Des recommandations sur les ressources additionnelles disponibles dans d'autres institutions sont également mises en avant.

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

Au cours de ces consultations, les compétences, connaissances, l'expérience, les souhaits et les points forts des étudiants sont établis et, sur cette base, un 'profil d'employabilité' est créé. Le 'potentiel caché' de l'étudiant est mis en avant et confronté aux demandes sur le marché du travail. Un plan d'action individuel est alors établi mettant en lumière les compétences additionnelles à acquérir pour être compétitif et où elles peuvent être acquises.

**Les ateliers** ont lieu durant l'année du lundi ou vendredi et durent entre 3 et 8 heures. Durant les vacances, des semaines intensives sont organisées sur des sujets spécifiques, comme le marketing.

Les différents modules abordent les sujets suivants : 'Positionnement' (comment se positionner de façon optimale en tant qu'entrepreneur sur un marché artistique dense) ; 'Financements' (information sur les sources de financement disponibles, publiques et privées, dont le crowdfunding, les subventions, le mécénat et la collecte de fonds), '*Sécurité sociale et taxes*' (comment construire un filet de sécurité avec des revenus limités, taxes pertinentes pour les artistes, ...), '*Environnement législatif* (droit d'auteur, pour les créateurs et les utilisateurs de services créatifs), '*Marketing et réseaux sociaux*' (comment communiquer sur un produit en utilisant tous les médias sociaux disponibles), '*Communication et coopération*' (comment entrer avec succès dans des coopérations interdisciplinaires).

En plus des séances de consultation et des ateliers, le CTC fournit de l'information sur les programmes de stages régionaux, nationaux et internationaux, les offres d'emploi, les bourses de recherche, les concours et les réseaux professionnels existants. Il offre aussi accès à une large littérature dédiée à l'orientation professionnelle et à une plateforme en ligne fournissant toute une série d'information pratique comme les niveaux des premiers salaires, la recherche d'un studio de travail, etc.

## Le développement de l'apprentissage dans le secteur du spectacle vivant au Royaume-Uni

Il y a quelques années, il n'y avait pas de programmes d'apprentissage (formation en alternance) dans les secteurs culturels et créatifs au Royaume-Uni. Quand le terme était utilisé, il couvrait des arrangements informels, sans structure éducationnelle associée et, la plupart du temps, non rémunérés. En partenariat avec des organisations de formation et professionnelles, Creative & Cultural Skills a développé et testé les premiers programmes d'apprentissage créatifs au Royaume-Uni. En 2013, grâce au soutien du Arts Council England (Arts Lottery funding), le programme a pu s'étendre de façon conséquente.

En 2016, Creative & Cultural Skills a publié un rapport intitulé 'Building a Creative Nation: Putting Skills to work – creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries'<sup>7</sup> (*Construire une nation créative : Mettre les compétences au travail – créer de l'emploi, développer l'apprentissage et les opportunités d'emplois dans les industries culturelles et créatives*) qui fait le point sur son expérience d'expérimentation de l'apprentissage, présente en détails le système de l'apprentissage au Royaume-Uni et offre des instruments pour le développement de l'apprentissage dans nos secteurs dans les années à venir.

Dans cette publication, des témoignages d'apprentis offrent un retour très concret d'expériences et informent de potentiels candidats. Des outils tel que les 'Six étapes pour accueillir un apprenti' ou 'Les raisons d'accueillir un apprenti' (*business case for apprenticeship*) permettent aux employeurs d'évaluer si l'accueil d'apprentis correspond à leurs capacités et à leurs besoins.

Finalement, l'étude présente une analyse de l'impact qu'aura la future réglementation britannique sur l'apprentissage dans les secteurs culturels.

---

<sup>7</sup> 'Building a Creative Nation: Putting Skills to work – creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries', Creative & Cultural Skills, 2016

### Un projet pour accompagner les stages de jeunes diplômés dans le secteur audiovisuel en Belgique

Le projet "STAGES MEDIA" est destiné aux jeunes de moins de 26 ans désireux d'acquérir une expérience professionnelle dans le domaine des médias. C'est une initiative de mediarte.be, le Fonds social de l'audiovisuel et de la production de film en Belgique.

Ce projet offre la possibilité à de jeunes diplômés de faire un stage en entreprise dans un cadre légal et avec un réel objectif d'acquisition de compétences professionnelles. mediarte.be bâtit un pont entre la sortie de l'enseignement supérieur et le secteur audiovisuel professionnel et assure la qualité du stage.

Les offres de stage sont publiées de façon clairement repérables dans la rubrique 'emploi' du site internet mediarte.be. Les jeunes diplômés à la recherche d'un stage envoient leur candidature à mediarte.be par le biais d'un formulaire de contact. Si les objectifs personnels et les motivations du stagiaire correspondent aux attentes de l'employeur, mediarte.be les met en contact. mediarte.be endosse alors le rôle de promoteur de stage et assure l'encadrement du jeune chercheur d'emploi, ce qui implique une attention permanente au contenu et à la qualité du stage. En fin de stage, mediarte.be fournit un rapport de stage au stagiaire ainsi que des informations concrètes pour travailler dans le secteur audiovisuel. Pour l'entreprise, il est entendu qu'un stagiaire ne peut en aucun cas remplacer un travailleur et que les objectifs éducationnels devront être respectés tout au long du stage.

Par cette initiative, mediarte.be veut combattre la mauvaise utilisation des stagiaires dans les entreprises et offrir aux jeunes diplômés une véritable expérience professionnelle.

mediarte.be a également produit un dossier relatif aux différents types d'embauche dans le secteur audiovisuel en Belgique. Ce dossier détaille les différents statuts (contrat direct,

indépendant, intérimaire, tiers payant) et leurs principales caractéristiques :

- aspect financier (salaires, cotisations sociales, impôts, coût du travail, ...)
- responsabilités (obligations administratives, en cas d'incident, risque en cas de non-paiement de la prestation, fin de contrat, autorité et lien de subordination) ;
- évolution personnelle et professionnelle (valorisation de l'expérience et des compétences, formation, accompagnement des carrières, ...)
- bien-être et famille (flexibilité et aménagement du temps de travail, arrêt maladie, soins de santé, vacances,...).

### Un programme pour la reconversion des danseurs aux Pays-Bas

Fondé en 1986, Omscholing Dansers Nederland assiste les danseurs arrivant au terme de leur carrière et leur fournit conseil et soutien financier.

Omscholing Dansers Nederland aide les danseurs dans leur projet d'avenir de plusieurs façons : par le biais de conseils professionnels, en prenant en charge partiellement ou totalement des frais de formation, en assurant des revenus entre le moment où le danseur met un terme à sa carrière et celui de la reconversion, en offrant conseil et soutien financier pour la création d'une entreprise ou le lancement d'un projet.

Les conseils professionnels sont offerts sans condition à tous les danseurs et à tout moment dans leur carrière. Pour être éligible à l'assistance financière, les danseurs doivent avoir cotisés au 'Fonds de reconversion' (Retraining Scheme).

Le programme est en effet financé par des contributions d'employeurs et d'employés prévues par une convention collective. Le Fonds reçoit aussi des subventions publiques. Les danseurs indépendants ou ceux travaillant pour des compagnies qui ne sont pas couvertes par la convention peuvent cotiser individuellement au fonds.

## CHAPITRE III : DES SOURCES D'INSPIRATION

Les danseurs ayant contribué à hauteur d'au moins 60 cotisations peuvent demander la prise en charge d'un maximum de € 10,000 pour des frais d'inscription à des programmes de formation. Ils peuvent faire cette demande alors qu'ils sont toujours en activité afin de préparer au mieux leur transition.

Les danseurs ayant déjà mis un terme à leur carrière et ayant contribué à hauteur d'au moins 96 cotisations pendant une période d'au moins dix ans peuvent demander la prise en charge de frais d'inscription, un soutien financier à la création d'entreprise ainsi qu'un revenu de substitution.



creative  
skills  
europe

# CONCLUSIONS

### DÉVELOPPER LES CONNAISSANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les données collectées dans les différents pays européens sont, à ce jour, incomplètes et ne peuvent être comparées au niveau européen. Dans de nombreux pays, aucune statistiques ne sont disponibles.

Des efforts doivent être maintenus pour améliorer la production de statistiques, guidés par Eurostat et suivant les recommandations du projet ESSnet CULTURE. Pour ce faire, la mobilisation de différentes parties prenantes sera cruciale (agences nationales de statistiques, ministères de l'emploi et de l'industrie, autorités de qualifications, ...).

Comme la production de statistiques est complexe et fastidieuse, il est important que les données collectées répondent aux besoins d'information du secteur.

Le périmètre sectoriel utilisé pour produire ces statistiques devra être défini de façon pertinente et avec un niveau de détails suffisant pour permettre des analyses sectorielles et européennes pertinentes. Des organisations professionnelles du secteur devront participer à l'élaboration de la

méthodologie de production de ces données afin de s'assurer qu'elles reflètent les réalités du terrain et sont utilisables comme outil d'anticipation d'évolutions futures. Les organisations professionnelles doivent également être impliquées dans l'analyse qualitative des informations collectées.

Les statistiques devront concerner les employeurs et les travailleurs du secteur (taille, chiffre d'affaire, statut, domaine d'activité pour les employeurs ; types de contrat, statut, âge, sexe, niveau de formation pour les travailleurs). Des informations pertinentes au niveau européen, comme le nombre de travailleurs issus d'un autre pays ou la proportion d'activités mises en œuvre hors des frontières, devront également être collectées dans les différents pays de l'Union européenne.

Des données par métiers ne sont pas encore disponibles dans une majorité de pays. Elles seraient toutefois très utiles pour l'élaboration de stratégies sectorielles pour l'emploi et le développement des compétences.

Une grille d'analyse des statistiques disponibles dans les différents pays étudiés a été élaborée dans le cadre de ce rapport. Elle pourra être développée dans les années à venir. ■

## CRÉER DES PLATEFORMES D'ÉCHANGE ET DE COOPÉRATION

Il est fortement recommandé de créer des opportunités de rencontre, d'échange et de collaboration entre partenaires sociaux, organisations professionnelles et organismes de formation dans le but d'améliorer l'offre de formation professionnelle dans nos secteurs.

Dans beaucoup de pays, les espaces de discussions sur les tendances à l'oeuvre sur le marché du travail et leur impact sur les besoins en formation sont trop rares et presque jamais organisés de façon formelle ; ce qui permettrait d'ouvrir la voie à des changements structurels.

En général, les organismes de formation suivent les évolutions du terrain grâce aux professionnels membres de leurs équipes éducatives ou aux partenariats qu'ils établissent avec des organisations professionnelles (dans le cadre de programmes de stage, par exemple). Ces échanges sont toutefois rarement structurés ou permanents.

De nouveaux espaces de coopération doivent donc être créés, pas seulement lors de la conception des programmes d'études mais aussi au cours de la scolarité et à différents moments clés de la carrière. Des initiatives ont été expérimentées à travers l'Europe et pourraient servir de sources d'inspiration pour d'autres : entreprises locales membres du conseil académique dans une école aux Pays Bas, rencontres entre professionnels et jeunes diplômés au Royaume Uni, rencontres régulières entre professionnels et écoles dans le domaine de l'animation en France, ...

Des discussions formelles pour le développement de normes professionnelles partagées devraient également être organisées. Les normes occupationnelles sont en effet un outil très utile pour permettre aux professionnels et aux organismes de formation de développer une compréhension partagée des différents métiers du secteur. Les normes occupationnelles sont toutefois limitées dans leurs capacités de projection et d'anticipation de futurs besoins vu qu'elles fixent un profil et des compétences associées à un moment précis dans le temps. Pour permettre une anticipation de l'évolution des métiers à moyen et long terme au niveau sectoriel, il est nécessaire de combiner une bonne compréhension du secteur tel qu'il

fonctionne aujourd'hui avec une capacité d'anticipation des futures évolutions. Cet exercice est actuellement mis en œuvre par des organisations professionnelles du secteur dans différents pays<sup>1</sup> qui conduisent des enquêtes et organisent des consultations d'employeurs et de travailleurs du secteur afin de confronter la réalité des métiers et les futurs besoins. Combiner le développement de normes occupationnelles avec des études et des analyses qualitatives sur les besoins à moyen et long terme est donc indispensable, aussi bien au niveau national qu'europpéen.

Créer des espaces d'échange entre professionnels du secteur est donc indispensable. Identifier les moyens pour assurer le fonctionnement et la stabilité de ces échanges est également crucial.

---

<sup>1</sup> Pour consulter des exemples de normes occupationnelles pour nos secteurs développées dans différents pays, voir les pages dédiées sur les sites internet de Creative Skillset (<http://standards.creativeskillset.org/standards>), de mediarte.be (<http://www.mediarte.be/fr/le-secteur/les-fonctions>), du Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (<http://www.podiumkunsten.be/Home/werk/jeloopbaanindesector/beroeopenindesector/tabid/4578/Default.aspx>), de CPNEF SV (<http://www.cpnsv.org/metiers-spectacle/presentation>) ou de GOC (<http://www.goc.nl/kwalificatiedossiers>)

Il serait pertinent de débattre d'un grand nombre de sujets au sein de ces plateformes :

- les perspectives de développement à long terme (Comment mieux anticiper les évolutions du secteur plutôt que de réagir seulement aux besoins quand ils ont déjà émergé?) ;
- le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi (Le secteur devrait-il s'atteler à une meilleure régulation du marché de l'emploi?);
- la réalité trans-sectorielle croissante de nombre d'activités – que ce soit en terme de besoins en compétences ou d'impact sur les carrières individuelles (Les cursus d'éducation sectoriels devraient-ils élargir leur champ d'action afin d'équiper les étudiants d'un panel plus large de compétences ? Les institutions du secteur devraient-elles reconnaître plus fortement la multi-activité et développer de nouveaux outils pour sécuriser les carrières ?) ■

## ÉQUIPER LES PROFESSIONNELS DE COMPÉTENCES PERTINENTES DANS L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

La révolution numérique a transformé nos vies quotidiennes et l'environnement opérationnel de presque tous les acteurs économiques. Les compétences nécessaires pour naviguer au sein de cette nouvelle réalité sont donc indispensables et c'est particulièrement vrai pour les industries culturelles et créatives qui ont vu beaucoup de leurs activités affectées par le passage au numérique.

Dans l'audiovisuel, l'environnement 'multiplateforme' exige de nouvelles compétences de création et de production, de nouvelles compétences techniques ainsi que la capacité d'imaginer de nouveaux modèles économiques qui permettront un développement durable du secteur.

Dans le domaine du spectacle vivant, des compétences numériques sont également nécessaires pour assurer une présence des acteurs sur internet, pour profiter des nouvelles opportunités de communication et de développement des publics, pour

expérimenter de nouveaux modes de création et de financement.

L'acquisition de compétences numériques a donc été reconnue par une large majorité d'acteurs professionnels et de la formation comme une priorité mais cela ne se réalise pas sans tension.

Si la multi-compétence (un ajustement des profils permettant une diversification des tâches) est comprise comme nécessaire dans un environnement multiplateforme et brassant différentes technologies, il existe aussi un risque d'appauvrir les profils et de perdre certaines compétences spécialisées. Certaines solutions existent et méritent d'être explorées : le développement de profils en 'T' combinant une spécialisation dans un domaine particulier et des compétences accessoires dans d'autres domaines, la généralisation d'équipes multi-profiles et multi-compétentes,...

Par ailleurs, les différentes générations de travailleurs possèdent aujourd'hui des profils de compétences distincts, souvent complémentaires mais qui demandent des programmes de formation continue adaptés, de nouvelles structures hiérarchiques et de nouvelles dynamiques d'équipe.

La disparition de certains métiers et l'émergence de nouvelles fonctions mènent finalement certains professionnels à devoir se reconvertir durant leur carrière et demandent donc des offres de formation appropriées.

Pour prendre parti de l'environnement numérique et s'adapter au rythme soutenu des évolutions technologiques, les employeurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant doivent intégrer cette nouvelle réalité dans leurs stratégies de management, offrir des opportunités de formation à leurs collaborateurs et maintenir un dialogue constant avec les opérateurs de la formation initiale et continue. ■

### PRENDRE ACTE DES TRANSFORMATIONS DU SECTEUR ET DE LEUR IMPACT SUR LES CARRIÈRES

Les changements en cours dans le secteur n'affectent pas seulement son fonctionnement, ses activités et ses perspectives de développement mais aussi les carrières de ses professionnels. Alors qu'ils doivent mettre à jour sans cesse leurs compétences (pour suivre les évolutions technologiques, être capable de fonctionner et d'innover dans l'environnement numérique, diversifier leurs activités pour assurer leurs revenus, se reconvertir quand c'est nécessaire, acquérir des compétences administratives et de gestion pour développer une activité individuelle ou créer une entreprise, ...), une gestion de carrière efficace devient maintenant une priorité pour le secteur. La gestion de carrière doit donc être reconnue par toutes les parties prenantes et être soutenue par les politiques publiques.

Pour faire face à cette nouvelle réalité, les employeurs doivent adapter leurs stratégies de ressources humaines – dans le but d'assurer la viabilité de leur activité

mais aussi pour offrir des perspectives de carrière à leurs collaborateurs (employés et indépendants). A titre individuel, les travailleurs doivent également saisir toutes les opportunités d'acquérir de nouvelles compétences au cours de leur carrière.

Des solutions de financement pour une offre de formation continue pertinente dans le secteur doivent donc être identifiées : par le biais de conventions collectives, d'initiatives collectives ou privées et/ou avec le soutien de financements publics.

Les offres de formation doivent être accessibles à tous (employés et indépendants) et être suffisamment flexibles pour permettre un ajustement rapide des compétences ou des reconversions à plus long cours quand c'est nécessaire.

Lors de la conception de ces programmes de formation, il est important de prendre en compte les nouvelles caractéristiques et besoins du secteur comme l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants, l'émergence de nouveaux métiers, la nature toujours plus 'intersectorielle' des occupations, la multi-activité,...

## DEVELOPPER UNE FORMATION 'EN SITUATION DE TRAVAIL' ADAPTÉE AU SECTEUR

Les développements rapides qui ont impacté les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant ces dernières années demandent de solides relations entre le monde de l'éducation et du travail. De nouveaux modèles d'acquisition de compétences doivent être pensés et expérimentés afin de placer l'apprenant 'en situation de travail' et s'assurer qu'ils possèdent les connaissances et compétences requises lors de son entrée sur le marché du travail.

Les programmes d'apprentissage sur le lieu de travail sont toujours rares dans notre secteur dans nombre de pays et doivent donc être expérimentés à une plus grande échelle, en prenant en compte les spécificités du secteur.

L'opportunité de réaliser un stage dans le cadre des études doit être élargie et ces programmes doivent être établis et gérés grâce à un partenariat étroit entre institutions de formation et organisations hôtes. L'attraction forte de la jeunesse pour nos secteurs ne doit pas être exploitée mais

comprise comme un investissement pour le futur.

L'apprentissage (formation en alternance) et la formation professionnelle doivent devenir des facteurs clés de développement du secteur. Ils influencent en effet la qualité des compétences de la future force de travail et permettront également une plus grande diversité du secteur en termes de profils et d'origine sociale.

Afin d'aider les organisations du secteur à s'engager dans des programmes de formation en alternance, leurs caractéristiques et celles de leurs activités (souvent de petite taille, travail au projet et/ou saisonnalité de l'activité, ...) doivent être reconnus et les dispositifs adaptés.

D'autres modalités d'apprentissage en 'situation de travail' doivent être expérimentés, aussi bien dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue. Elles peuvent prendre différentes formes et poursuivre différents objectifs (partenariats écoles/organisations professionnelles locales sur des projets spécifiques, mentorat, consultation et contribution d'étudiants pour le développement d'outils numériques, ...).

La reconnaissance et la validation de qualifications acquises par le biais de formations 'en situation de travail' doivent finalement être développées aussi bien au niveau national qu'europpéen, en priorité pour les groupes d'occupations le plus soumis à la mobilité intersectorielle et internationale. ■



creative  
skills  
europe

# RECOMMENDATIONS

Les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant – avec leur force de travail jeune, des entreprises en grande majorité de petite taille, de plus en plus de professionnels non employés et ayant à diversifier leurs activités pour assurer leurs revenus – ont des besoins de développement de compétences spécifiques. Ces besoins sont renforcés par les deux tendances principales ayant affecté le secteur ces dernières années : le passage au numérique et le contexte économique.

Afin de concevoir et de mettre en œuvre des offres de formation pertinentes, le secteur doit améliorer la production de données sur le marché du travail et sur l'évolution des métiers. Il doit aussi apprendre des initiatives mises en place dans d'autres contextes nationaux et développer des collaborations qui permettront la mutualisation des moyens et faciliteront les mobilités intersectorielles, nationales et européennes.

### UN DIAGNOSTIC DE L'EMPLOI

Le secteur et les décideurs politiques doivent avoir accès à des statistiques stables et solides afin de suivre les évolutions affectant l'emploi sur les marchés de l'audiovisuel et du spectacle vivant. Ils doivent pouvoir identifier et comprendre les tendances lourdes, mieux anticiper les évolutions et être capables d'adapter les compétences des travailleurs au regard de ces évolutions.

**Des politiques européennes pertinentes** doivent s'ancrer dans des données nationales comparables. Les données doivent également être collectées à un

niveau de détails permettant des analyses pertinentes pour chaque secteur : audiovisuel et spectacle vivant. Les statistiques doivent être accompagnées d'analyses qualitatives développées par les acteurs du secteur et mettant les tendances identifiées en perspective avec le contexte national et les spécificités sectorielles.

Afin de contribuer au développement de stratégies pertinentes pour le développement des compétences du secteur, les données suivantes devraient être collectées et publiées dans les différents pays européens : le nombre, la taille, le domaine d'activités, les dynamiques de croissance,... des employeurs ; le nombre, le type d'activité, les métiers, les statuts et types de contrats, les niveaux de revenus, le temps travaillé, le niveau d'éducation, ... des travailleurs. ■

## ACTIONS RECOMMANDÉES

**Au niveau européen :** EUROSTAT doit développer des statistiques culturelles qui reconnaissent et mettent en lumière les spécificités du secteur et de ses composantes. Pour ce faire, il doit baser son action sur les recommandations du projet ESSnet Culture. Des données européennes plus solides doivent également être collectées, en particulier en ce qui concerne la mobilité de l'emploi (intersectorielle et transnationale).

**Au niveau national :** la collecte de données doit se poursuivre afin de permettre au secteur de développer une véritable stratégie pour le développement des compétences. Toute publication de statistiques devrait être accompagnée par des analyses qualitatives spécifiques au secteur.

**Au niveau sectoriel :** les analyses qualitatives, faisant partie intégrante de la production de statistiques, sont à utiliser comme fondation de tout futur plan d'actions pour l'emploi et la formation. Des indicateurs qualitatifs (évolution professionnelle des diplômés, bénéfices de la formation continue, ...) doivent également être produits et analysés par les acteurs du secteur.

### ÉCHANGE, COOPÉRATION ET CONSULTATION

L'analyse qualitative des données statistiques et l'élaboration de réponses pertinentes aux besoins en compétences ne peuvent voir le jour que quand les parties prenantes sectorielles (professionnelles et éducatives) ont l'opportunité de se rencontrer et d'échanger au sein de **plateformes informées et pérennes**.

Ces plateformes doivent permettre le développement de dispositifs répondant

aux **besoins à court terme** du secteur comme de réflexions sur les **évolutions à long terme** qui permettront une meilleure anticipation des besoins.

Ces plateformes doivent rassembler les partenaires pertinents pour pouvoir mener ces discussions et établir des partenariats. Elles doivent également recevoir les moyens suffisants à un fonctionnement productif et durable.

C'est seulement dans ces conditions qu'elles peuvent devenir des interlocuteurs utiles pour le développement des politiques publiques. ■

### ACTIONS RECOMMANDÉES

**Au niveau européen :** Les organisations professionnelles sectorielles doivent être reconnues et invitées à participer à toutes les discussions européennes pertinentes sur le développement des compétences et la formation dans nos secteurs.

**Au niveau national :** Quand elles n'existent pas encore, des plateformes sectorielles rassemblant représentants professionnels et de la formation doivent être créées et financées de la façon la plus pertinente dans le contexte national (conventions collectives, subventions publiques, ...).

**Au niveau sectoriel :** Une communication plus fluide et des outils de coopération permanents doivent être établis entre acteurs de l'éducation et monde du travail.

## ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

L'environnement numérique et ses avancées technologiques incessantes a opéré une transformation radicale des industries culturelles et créatives, affectant **la production et la distribution**, l'accès aux

publics et la communication, mais redonnant également toute son importance aux **créateurs de contenus**.

Des financements nationaux et européens doivent être mis à disposition des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant afin qu'ils s'équipent des compétences nécessaires pour s'engager pleinement dans l'environnement numérique. ■

### ACTIONS RECOMMANDÉES

**Au niveau européen :** Les acteurs des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant doivent avoir accès à tous les financements européens pertinents (Europe Créative, Erasmus+, Horizon 2020 etc.) afin de développer leurs compétences pour l'environnement numérique, en allant au delà des compétences numériques de base.

**Au niveau national :** Des financements nationaux et régionaux sont nécessaires afin de soutenir les professionnels dans leurs efforts d'adaptation et de transformation de l'environnement numérique. L'enseignement supérieur et les organismes de formation doivent intégrer de façon transversale la réalité numérique à leurs programmes, promouvoir le travail en équipes multidisciplinaires et favoriser les profils combinant spécialisation et aisance dans l'environnement numérique.

**Au niveau sectoriel :** Tous les acteurs se doivent de prendre acte de leur nouvel environnement opérationnel et adapter leurs actions de formation – formelles et informelles – à cette nouvelle réalité. De nouveaux dispositifs et outils doivent être expérimentés (apprentissage intergénérationnel, formations en ligne et mixtes, partenariats avec d'autres secteurs pour le développement de formations conjointes, ...).

## GESTION DES CARRIÈRES

Le travail au projet, la fragmentation des périodes d'activités, les reconversions précoces ont toujours été des caractéristiques importantes de nos secteurs.

L'environnement numérique et le contexte économique exercent toutefois **de nouvelles pressions**, fragilisant encore un peu plus les carrières. Des dispositifs doivent donc être créés ou renforcés afin d'offrir

aux professionnels – salariés ou non – les outils nécessaires à la sécurisation de leurs parcours, leur permettant l'acquisition à des moments clés **de nouvelles compétences** spécifiques et/ou transversales (travail en équipe, entrepreneuriat, communication,...).

Les employeurs doivent également développer leurs **compétences managériales et de gestion des ressources humaines** afin que le développement des carrières bénéficie au développement de leurs activités et à celle du secteur mais contribuent également à la sécurisation des carrières individuelles des travailleurs. ■

### ACTIONS RECOMMANDÉES

**Au niveau national:** Les dispositifs de soutien – existants ou à créer – doivent offrir les outils pertinents pour le développement des compétences (spécifiques ou transversales) et la gestion des carrières de tous les travailleurs, salariés ou indépendants.

**Au niveau sectoriel:** Les politiques sociales et les stratégies de ressources humaines doivent être repensées afin de combiner une vision pour le futur du secteur et des solutions pour les carrières individuelles. Les opportunités de formation doivent être présentées plus efficacement pour une plus grande participation des entreprises et des travailleurs individuels.

## FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

La formation sur le lieu de travail permet aux futurs professionnels de mieux comprendre et maîtriser l'environnement dans lequel il/elle devra évoluer.

Plus d'opportunités de ce type doivent être créées dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, tout en respectant pleinement les **spécificités du secteur** (organisation du travail au projet, saisonnalité, activités souvent portées par de petites structures, etc.). ■

### ACTIONS RECOMMANDÉES

**Au niveau européen et national :** Un soutien plus important doit être apporté aux partenariats éducation/monde du travail développant la formation sur le lieu de travail. Les qualifications professionnelles doivent être reconnues et validées afin d'accroître et de faciliter la mobilité professionnelle.

**Au niveau sectoriel :** L'apprentissage sur le lieu de travail, par le biais de stages, de formations en alternance ou d'autres modes de coopération entre mondes du travail et de la formation doit continuer à être reconnu et soutenu. Vu les spécificités du secteur, de nouveaux dispositifs doivent être expérimentés (programmes en ligne et mixtes, mentorat, tutorat, ateliers collectifs de formation sur le lieu de travail, ...).

TENDANCES ET BESOINS DES COMPÉTENCES DANS LE SECTEURS DE L'AUDIOVISUEL ET DU SPECTACLE VIVANT EN EUROPE



creative  
skills  
europe

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : ORGANISATIONS CLÉS ET RESSOURCES

### CONSEILS NATIONAUX DE COMPÉTENCES OU ÉQUIVALENTS

■ **Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten** (SFP) est le Fonds social pour le spectacle vivant en Flandres (Belgique). Il redistribue des contributions patronales pour des groupes à risques prévues dans la convention collective du secteur. Il a été créé dans les années 90s et est piloté par les partenaires sociaux. Les activités principales de SFP consistent en l'identification des besoins de formation du secteur, l'organisation de formation courtes et la distribution de subventions de formation. Il gère également un fonds de pension sectoriel établi en 2006 et d'autres bénéfices sectoriels comme des éco-bons. Depuis 2009 il pilote un centre d'orientation professionnelle pour les artistes interprètes. Il publie des informations sur l'emploi et la formation sur son site internet (offres d'emploi, et de stages, dispositifs publics accessibles aux acteurs du secteur) et établit une liste de profils occupationnels pour les métiers du spectacle vivant. Grâce à son rôle de gestion de bénéfices sociaux, SFP a accès à une grande quantité de données sur l'emploi dans le secteur.

► **Pour de plus amples informations** : [www.podiumkunsten.be](http://www.podiumkunsten.be)

■ **mediarte.be** est le Fonds Social du Secteur Audiovisuel et de la Production de films en Belgique. mediarte.be est financé au moyen de contributions patronales pour les groupes à risque (0,10% de la masse salariale), des conventions sectorielles avec le gouvernement flamand et le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, des revenus provenant de formations données, de fonds propres, etc. Il gère le fonds social du secteur audiovisuel depuis 2005 et celui de la production de films depuis 2012. mediarte.be produit des statistiques annuelles sur la situation de l'emploi dans le secteur et distribue des subventions de formation aux professionnels des secteurs sous sa responsabilité. Il gère une plateforme d'information numérique pour les travailleurs actuels et futurs, ainsi qu'un guide des métiers et une description des normes occupationnelles associées.

Le site internet centralise également les offres d'emploi du secteur et liste tous les programmes belges de formation professionnelle existants. mediarte.be organise des rencontres publiques et met en œuvre des initiatives pour promouvoir la diversité sur le lieu de travail.

► **Pour de plus amples informations :** [www.mediarte.be](http://www.mediarte.be)

■ La **CPNEF SV** (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant) a été créée en 1993 par les partenaires sociaux 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...). La CPNEF SV pilote l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant (OPMQ-SV) dont la gestion administrative et financière est assurée par l'Afdas (Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs). La CPNEF SV observe la situation de l'emploi et les besoins de formation ; elle produit de l'information sur l'emploi et la formation professionnelle (tableau de bord statistique, rapports et études prospectives, ...). Elle développe des outils pratiques (guide des métiers, répertoire des formations, nomenclatures, ...) et des dispositifs innovants (accompagnement des entreprises, indicateurs qualité, ...). Après avoir repéré les besoins, elle crée des formations professionnelles et met donc en œuvre des formations longues (CQP) ou courtes (CCP), en partenariat avec des organismes qu'elle agréé.

► **Pour de plus amples informations :** [www.cpnefsv.org](http://www.cpnefsv.org)

■ La **CPNEF AV** (Commission paritaire nationale emploi et formation de l'audiovisuel) est une association créée en 2004 par les partenaires sociaux de la branche audiovisuelle. Les activités de la CPNEF AV reçoivent le soutien technique de l'Observatoire des métiers de l'audiovisuel hébergé par l'AFDAS. La CPNEF AV publie des études et des rapports thématiques et offre, sur son site internet, un accès à de l'information sur l'emploi et la formation, des fiches et des webdocumentaires sur les métiers du secteur ainsi qu'un répertoire des formations sectorielles en France. La CPNEF AV lance des initiatives pour répondre à des besoins urgents du secteur (plateforme conseil pour les salariés et les entreprises des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel, nouvelles certifications professionnelles animateur radio, machiniste ou restaurateur numérique, ...) et développe des activités permettant l'anticipation des besoins

du secteur à plus long terme (production de normes occupationnelles, enquêtes auprès d'employeurs et d'employés, ...).

► **Pour de plus amples informations** : [www.cpnef-av.fr](http://www.cpnef-av.fr)

■ Aux Pays-Bas, **GOC** – piloté par les partenaires sociaux – est l'organisation dédiée à la formation et au développement des compétences des secteurs créatifs et des médias. Elle se consacre à la recherche et à la collecte d'information sur le secteur, à l'organisation de formations pour l'acquisition de compétences techniques et 'transversales' et à des activités de conseil auprès des entreprises du secteur (stratégies, productivité, ...). GOC explore aussi l'opportunité de développer de nouveaux profils occupationnels et de nouveaux programmes de formation. La mobilité des travailleurs, au sens large, est une autre priorité de l'organisation qui a pris la forme du centre pour la mobilité 'C3 works' (<https://eportfolio.c3werkt.nl/>). GOC publie une enquête annuelle sur les tendances affectant les secteurs culturels, créatifs et des médias aux Pays Bas.

► **Pour de plus amples informations** : [www.goc.nl](http://www.goc.nl)

■ **Creative & Cultural Skills (CCS)** est l'organisation dédiée au développement des compétences dans les secteurs de l'artisanat, du patrimoine culturel, du design, de la littérature, de la musique, des arts visuels et du spectacle vivant au Royaume Uni. CCS a été fondé en 2004. Il est piloté par les employeurs du secteur mais des syndicats d'employés siègent également dans son conseil d'administration. Les activités principales de CCS comprennent : la 'National Skills Academy' (un réseau d'employeurs et d'instituts de formation), un programme promouvant l'apprentissage, Creative Choices (un programme d'orientation professionnelle), le développement de normes occupationnelles et de qualifications professionnelles. Toutes les publications de CCS sont disponibles en ligne : données chiffrées sur le secteur, analyses qualitatives, études, enquêtes, ... En 2012, CCS a inauguré et a déménagé au Backstage Centre, un centre de formation situé à Purfleet, Essex.

► **Pour de plus amples informations** : <http://ccskills.org.uk/>

■ **Creative Skillset** est l'organisation dédiée au développement stratégique des compétences pour les industries créatives au Royaume Uni. Son champ d'activités couvre le cinéma, la télévision, la radio, la mode, l'animation, les jeux vidéo, les effets spéciaux, la production

textile, l'édition, la publicité et la communication. Creative Skillset gère une série de fonds de formation alimentés par l'industrie et par le gouvernement. Elle développe également des qualifications et accrédite des cursus de formation via son 'Creative Skillset Tick', un processus d'évaluation mené par des experts travaillant au sein des industries créatives. Creative Skillset offre aussi de l'information sur les carrières et suit les développements du secteur afin de comprendre les besoins des employeurs et des travailleurs.

- ▶ **Pour de plus amples informations :** [www.creativeskillset.org](http://www.creativeskillset.org)

## AUTRES ORGANISATIONS/INITIATIVES PERTINENTES

### FRANCE

- ▶ **AFDAS**, Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs : <https://www.afdas.com>

- ▶ **Plateforme conseil** pour les salariés et les entreprises des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel : <http://www.plateforme-itac.fr>

### ESTONIE

- ▶ **Autorité des qualifications estonienne** (Kutsekoda) : <http://www.kutsekoda.ee/en/index>

### ALLEMAGNE

- ▶ **Centre d'information sur les carrières** (Career and Transfer Service Center - CTC) de l'Université des Arts de Berlin professionnel : [http://www.careercenter.udk-berlin.de/sites/careercenter/content/index\\_ger.html](http://www.careercenter.udk-berlin.de/sites/careercenter/content/index_ger.html)

### PAYS-BAS

- ▶ **Omscholing Dansers Nederland** (Programme de transition pour les danseurs) : <http://www.omscholingdansers.nl>

### SUÈDE

- ▶ **Trygghetsrådet TRS**, fondation pour la 'sécurisation de la vie professionnelle' : <http://www.trs.se>

- ▶ **Dansalliansen** (Alliance dans le secteur de la danse) <http://www.dansalliansen.se>

- ▶ **Musikalliansen** (Alliance dans le secteur de la musique) : <http://www.musikalliansen.org>

- ▶ **Teateralliansen** (Alliance dans le secteur du théâtre) <http://www.teateralliansen.se/>

- ▶ **Kulturakademin Trappan**, programme de formation pour le secteur culturel dans la région ouest de la Suède : <http://www.dansalliansen.se>

## AU NIVEAU EUROPÉEN

- ▶ **Ligue européenne des écoles d'arts** (European League of Institutes of the Arts – ELIA) : <http://www.elia-artschools.org>
- ▶ **Association Européenne des Conservatoires, Académies de Musique et Musikhochschulen** (AEC) : <http://www.aec-music.eu>
- ▶ **Groupement Européen des Ecoles de Cinéma et de Télévision** (GEECT) : <http://www.cilect.org/page/8#.Vz2Nb9ckL8M>
- ▶ **Fédération européenne des réalisateurs** (IMAGO, European Federation of Cinematographers) : <http://www.imago.org>
- ▶ **Fédération européenne des écoles de cirque professionnelles** (FEDEC) : <http://www.fedec.eu/en/la-fedec/>
- ▶ **CAPE SV** : Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant : [http://www.cfpts.com/les-projets-europeens\\_50](http://www.cfpts.com/les-projets-europeens_50)
- ▶ **Projet 'Integrated Journalism in Europe'** : <http://integratedjournalism.upf.edu>
- ▶ **ESCO** – Classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions : <https://ec.europa.eu/esco/home>
- ▶ **Cadre européen des qualifications** (EQF) : [http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im\\_field\\_entity\\_type%3A97](http://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97)
- ▶ **EU Skills Panorama** : <http://euskillspacepanorama.cedefop.europa.eu>
- ▶ **Grande Coalition pour les emplois du numérique** : <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>
- ▶ **Observatoire européen de l'audiovisuel** : <http://www.obs.coe.int>
- ▶ **The Compendium** – Politiques culturelles et tendances en Europe <http://www.culturalpolicies.net/web/index.php>

## ANNEXE II : BIBLIOGRAPHIE

Liens consultés le 1<sup>er</sup> septembre 2016

### BELGIQUE

► Le secteur audiovisuel – chiffres 2013 –  
Marché de l'emploi, mediarte.be,  
Version mai 2015  
[http://www.mediarte.be/sites/default/files/  
fileupload/photo\\_sectorielle\\_marche\\_de\\_lemploi\\_  
-\\_2008-2013.pdf](http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/photo_sectorielle_marche_de_lemploi_-_2008-2013.pdf)

► Le secteur audiovisuel – chiffres 2013 –  
Effort de formation, mediarte.be, 2015  
[http://www.mediarte.be/sites/default/files/  
fileupload/photo\\_sectorielle\\_efforts\\_de\\_  
formation\\_-\\_2008-2013.pdf](http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/photo_sectorielle_efforts_de_formation_-_2008-2013.pdf)

► Flanders in Figures 2013, Departement  
Internationaal Vlaanderen, novembre de 2013  
[http://www.vlaanderen.be/int/en/publications/  
detail/flanders-in-figures-2013-1](http://www.vlaanderen.be/int/en/publications/detail/flanders-in-figures-2013-1)

### FINLANDE

► Audiovisuaalisen alan tuottajakentän  
toimialakartoitus', Marianne Toiskallio & Minna  
Laukkanen, PREFIX, novembre 2013 (*Enquête sur  
la branche production du secteur audiovisuel*)  
<http://www.prefix.fi/docs/Toimialakartoitus.pdf>

► Finnish Theatre Statistics 2013, Theatre Info  
Finland  
[http://www.tinfo.fi/documents/teatteritilastot\\_  
2013\\_web\\_2908141513.pdf](http://www.tinfo.fi/documents/teatteritilastot_2013_web_2908141513.pdf)

### FRANCIA

► Tableau de bord, données 2012 et 2013,  
CPNEF SV  
[http://www.cpnefsv.org/donnees-statistiques/  
tableau-bord/donnees-nationales](http://www.cpnefsv.org/donnees-statistiques/tableau-bord/donnees-nationales)

► Etude sur la relation formation / emploi  
dans le spectacle vivant. Centre d'études et de  
recherches sur les qualifications, publiée par  
l'Observatoire Prospectif des Métiers et des  
Qualifications du Spectacle Vivant, mars 2012  
[http://cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/  
E-Etude-et-rapport/E1-Pdf1-rapport-emploi-  
formation-2012.pdf](http://cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/E-Etude-et-rapport/E1-Pdf1-rapport-emploi-formation-2012.pdf)

► Actualisation du contrat d'études prospectives  
du spectacle vivant – diagnostic comparé  
de la situation de l'emploi et de la formation  
professionnelle 1997-2014', CPNEF SV /  
Observatoire des Métiers du Spectacle Vivant  
/ Centre d'études et de recherches sur les  
qualifications (CEREQ), septembre 2015  
[http://www.cpnefsv.org/etudes-colloques/  
etudes-rapports/contrat-detudes-prospectives-  
cep-spectacle-vivant#](http://www.cpnefsv.org/etudes-colloques/etudes-rapports/contrat-detudes-prospectives-cep-spectacle-vivant#)

- ▶ Etude sur les métiers de la réalisation - réalisateur, assistant réalisateur, scripte, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, 2010-2011  
<http://www.cpnef-av.fr/metiers-realisation/>
- ▶ Etude sur l'évolution des activités des journalistes dans le cadre des nouveaux médias et les réponses en matière de formation, Observatoire des métiers de l'audiovisuel, janvier 2014  
<http://www.cpnef-av.fr/les-etudes/les-journalistes-face-aux-nouvea>
- ▶ Etude sur l'intégration des technologies numériques dans les formations aux métiers de l'audiovisuel, Observatoire des métiers de l'audiovisuel  
<http://www.cpnef-av.fr/les-etudes/les-techniques-numeriques-et-leu>
- ▶ Presse et numérique - L'invention d'un nouvel, Jean-Marie Charon, juin 2015  
<http://www.culturecommunication.gouv.fr/Ressources/Rapports/Rapport-Charon-Presses-et-numerique-L-invention-d-un-nouvel-ecosysteme>

## ALLEMAGNE

- ▶ 'Monitoring of Selected Economic Key Data on the Culture and Creative Industries 2012', Ministère fédéral des affaires économiques et de l'énergie, janvier 2014  
<https://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Redaktion/PDF/monitoring-wirtschaftliche-eckdaten-kuk-2012-kurzfassung-englisch.proper ty=pdf,bereich=kuk,sprache=de,rwb=true.pdf>

## PAYS-BAS

- ▶ Vind je draai - Trends in de creatieve industrie (2014), GOC  
<http://www.goc.nl/trends2014>
- ▶ 2015/2016: De mens een merkwaardige trend - Trends in de creatieve industrie (2016), GOC  
<http://www.goc.nl/Onderzoeken-Publicaties/Trends-2015-16-De-mens-een-merkwaardige-trend>
- ▶ 2020 starts tomorrow - meet the employees of media and communication companies in 2020', GOC, 2014  
<http://www.goc.nl/Onderzoeken-Publicaties/2020-starts-tomorrow>

## ESPAGNE

► Anuario de Estadísticas Culturales 2014, Sous-direction générale des statistiques et des études du Secrétariat technique général, Ministère de l'Education, de la Culture et du Sport, octobre 2014  
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/naec/portada.html>

## ROYAUME-UNI

► Sector Skills Assessment for the Creative Industries of the UK, Creative Skillset et Creative & Cultural Skills, janvier 2011  
[http://creativeskillset.org/assets/0000/6023/Sector\\_Skills\\_Assessment\\_for\\_the\\_Creative\\_Industries\\_-\\_Skillset\\_and\\_CCSkills\\_2011.pdf](http://creativeskillset.org/assets/0000/6023/Sector_Skills_Assessment_for_the_Creative_Industries_-_Skillset_and_CCSkills_2011.pdf)

► Creative Media and Entertainment: Sector Skills Assessment 2012, Briefing paper, Creative Skillset et Creative & Cultural Skills, Commission britannique pour l'emploi et les compétences  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/306379/briefing-paper-ssa12-creative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306379/briefing-paper-ssa12-creative.pdf)

► 2012 Employment census of the Creative Media Industries, Creative Skillset  
[http://creativeskillset.org/assets/0000/5070/2012\\_Employment\\_Census\\_of\\_the\\_Creative\\_Media\\_Industries.pdf](http://creativeskillset.org/assets/0000/5070/2012_Employment_Census_of_the_Creative_Media_Industries.pdf)

► Creative Media Workforce Survey Report 2014, Creative Skillset  
[http://creativeskillset.org/assets/0001/0465/Creative\\_Skillset\\_Creative\\_Media\\_Workforce\\_Survey\\_2014.pdf](http://creativeskillset.org/assets/0001/0465/Creative_Skillset_Creative_Media_Workforce_Survey_2014.pdf)

► Film Employment Panel, Creative Skillset, mars 2014  
[http://creativeskillset.org/assets/0000/7823/Employer\\_Panel\\_Film\\_Report\\_March\\_2014.pdf](http://creativeskillset.org/assets/0000/7823/Employer_Panel_Film_Report_March_2014.pdf)

► Fusion skills: Perspectives and Good Practice, Creative Skillset, juillet 2013  
[http://creativeskillset.org/assets/0000/0230/Fusion\\_report.pdf](http://creativeskillset.org/assets/0000/0230/Fusion_report.pdf)

► The Creative and Cultural Industries, Performing Arts 2012/13, Creative & Cultural Skills, octobre 2012  
<http://creative-blueprint.co.uk/statistics/reports/industry-statistics>

► Building a Creative Nation: Evidence Review, Creative & Cultural Skills, 2013  
[http://ccskills.org.uk/downloads/Building\\_a\\_Creative\\_Nation\\_-\\_Evidence\\_Review.pdf](http://ccskills.org.uk/downloads/Building_a_Creative_Nation_-_Evidence_Review.pdf)

► 'Building a Creative Nation: the Next Decade - What the current literature tells us about the future skills needs of the creative and cultural industries', Creative & Cultural Skills, mars 2015  
<http://ccskills.org.uk/supporters/employer-advice/article/building-a-creative-nation-the-next-decade-a-research-report>

► Building a Creative Nation: Putting Skills to work – creating jobs, apprenticeships and work opportunities in the creative and cultural industries', Creative & Cultural Skills, 2016  
<https://ccskills.org.uk/supporters/advice-research/article/building-a-creative-nation-putting-skills-to-work>

► Creative Industries Economic Estimates, Département pour la Culture, les médias et le sport, janvier 2015  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/394668/Creative\\_Industries\\_Economic\\_Estimates\\_-\\_January\\_2015.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/394668/Creative_Industries_Economic_Estimates_-_January_2015.pdf)

► 'Publicly-Funded Arts as an R&D Lab for the Creative Industries? A Survey of Theatre Careers in the UK', Creative & Cultural Skills, Arts Council England et Nesta, 2013  
<http://creative-blueprint.co.uk/library/item/publicly-funded-arts-as-an-rd-lab-for-the-creative-industries-a-survey-of-u>

► Digital Culture 2014: How Arts and Cultural Organisations in England use Technology, Nesta, Arts Council England et le Arts and Humanities Research Council  
<http://artsdigitalrnd.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/Digital-Culture-2014-Research-Report1.pdf>

► Creativity and constraint: leadership and management in the UK creative industries (2015), by Dr. Amy Armstrong & Natasha Page, Creative Skillset & Ashridge Business School  
[http://creativeskillset.org/assets/0001/5933/Creativity\\_and\\_constraint\\_leadership\\_and\\_management\\_in\\_UK\\_2015.pdf](http://creativeskillset.org/assets/0001/5933/Creativity_and_constraint_leadership_and_management_in_UK_2015.pdf)

► Sector insights: skills and performance challenges in the digital and creative sector, Commission britannique pour l'emploi et les compétences, juin 2015  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/433755/Skills\\_challenges\\_in\\_the\\_digital\\_and\\_creative\\_sector.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/433755/Skills_challenges_in_the_digital_and_creative_sector.pdf)

## AU NIVEAU EUROPÉEN

### Initiatives sectorielles

► Réflexions sur la formation aux métiers techniques du spectacle, Project FIRCTE3 (Formation initiale et reconnaissance de compétences des techniciens du spectacle vivant), avril 2006  
[http://www.cfpts.com/download.php?id\\_file=324](http://www.cfpts.com/download.php?id_file=324)

► 'D'une photographie de l'emploi à la recherche de formation...', Project Leonardo the Best, recherche et entretiens menés par les partenaires sociaux F3C-CFDT (France) et FISTEL-CISL (Italie), 2007  
[http://www.cfpts.com/download.php?id\\_file=317](http://www.cfpts.com/download.php?id_file=317)

► CAPE-SV : Guide méthodologique  
Capitalisation des Acquis Professionnels dans  
l'Europe du Spectacle Vivant, November 2011  
[http://www.cfpts.com/download.php?id\\_bloc=1219](http://www.cfpts.com/download.php?id_bloc=1219)

► A report on theatre technical training in EU  
1998 – 2008, by Umberto Bellodi (Accademia  
Teatro alla Scala) et Chris Van Goethem (Teat  
vzw), PEARLE\* EURO-MEI Training Forum 2009  
[http://www.podiumtechnieken.be/sites/  
podiumtechnieken.be/files/TTF\\_5-nov\\_  
definitive\\_0.pdf](http://www.podiumtechnieken.be/sites/podiumtechnieken.be/files/TTF_5-nov_definitive_0.pdf)

► Analyse des compétences clés des artistes  
de cirque professionnels, Projet Miroir partie  
2, Fédération européenne des écoles de cirque  
professionnelles (FEDEC)  
[https://issuu.com/fedecpro/docs/fedec\\_miroir2\\_  
en\\_web?e=12051196/8235650](https://issuu.com/fedecpro/docs/fedec_miroir2_en_web?e=12051196/8235650)

► Recommendations on Journalism education  
- A comparative report based on the French,  
Spanish, Danish, Romanian and Swedish case,  
Projet IJIE Integrated Journalism in Europe,  
février 2014  
[http://integratedjournalism.upf.edu/wp-content/  
uploads/2015/06/NR\\_RECOMMENDATIONS.pdf](http://integratedjournalism.upf.edu/wp-content/uploads/2015/06/NR_RECOMMENDATIONS.pdf)

► Towards a European SQF for the Creative  
and Performing Disciplines and the Humanities,  
Tuning Project 2012, Université de Deusto, Bilbao  
et Université de Groningen  
[http://www.elia-artschools.org/images/  
activiteiten/32/files/sectorial-qualifications-  
framework.pdf](http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/sectorial-qualifications-framework.pdf)

► Document du projet sur l'éducation  
à la danse  
[http://www.elia-artschools.org/images/  
activiteiten/32/files/Tuning\\_Dance.pdf](http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/Tuning_Dance.pdf)

► Document du projet sur l'éducation au  
cinéma  
[http://www.elia-artschools.org/images/  
activiteiten/32/files/Tuning\\_document\\_film\\_  
EN.pdf](http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/Tuning_document_film_EN.pdf)

► Document du projet sur l'éducation au  
théâtre  
[http://www.elia-artschools.org/images/  
activiteiten/32/files/Tuning\\_Theatre.pdf](http://www.elia-artschools.org/images/activiteiten/32/files/Tuning_Theatre.pdf)

► Polifonia  
<http://www.aec-music.eu/polifonia>

► Rapport final  
[http://www.aec-music.eu/userfiles/File/2011\\_  
3637\\_FR\\_Polifonia\\_pub.pdf](http://www.aec-music.eu/userfiles/File/2011_3637_FR_Polifonia_pub.pdf)

## Statistiques culturelles

► Projet de conclusions du Conseil et des  
représentants des Gouvernements des Etats  
membres, réunis au sein du Conseil, sur un  
programme de travail (2015 - 2018) en faveur de  
la Culture, Bruxelles, novembre 2014  
[http://data.consilium.europa.eu/doc/document/  
ST-16094-2014-INIT/es/pdf](http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2014-INIT/es/pdf)

► Cultural statistics, Eurostat Pocketbook,  
Eurostat – Commission européenne, édition 2011  
[http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-  
pocketbooks/-/KS-32-10-374](http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-pocketbooks/-/KS-32-10-374)

- ▶ ESSnet-CULTURE - European Statistical System Network on Culture, Rapport final, Luxembourg, mai 2012  
[http://ec.europa.eu/culture/library/reports/ess-net-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/culture/library/reports/ess-net-report_en.pdf)
- ▶ The Economy of Culture in Europe, KEA European Affairs, 2006  
<http://www.keanet.eu/ecoculture/studynew.pdf?4f4eb7>
- ▶ Creating growth, measuring cultural and creative markets in the EU, EY, 2014  
[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Measuring\\_cultural\\_and\\_creative\\_markets\\_in\\_the\\_EU/\\$FILE/Creating-Growth.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Measuring_cultural_and_creative_markets_in_the_EU/$FILE/Creating-Growth.pdf)
- ▶ The resilience of employment in the Culture and Creative Sectors during the crisis, EENC, 2015  
[http://www.europacreativamedia.cat/rcs\\_auth/convocatories/EENC-resilienceemploymentCCSs-final20022015.pdf](http://www.europacreativamedia.cat/rcs_auth/convocatories/EENC-resilienceemploymentCCSs-final20022015.pdf)

## Statistiques générales

- ▶ 'Chiffres clés en Europe – édition 2014, Eurostat  
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/6309576/KS-EI-14-001-EN-N.pdf/4797faef-6250-4c65-b897-01c210c3242a>
- ▶ Population active, Enquête sur la force de travail, site internet Eurostat  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfjsi\\_emp\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfjsi_emp_a&lang=en)

## Crédits photographiques

- Avant-propos (p. 5) et Chapitre 2-Des compétences pour demain (p. 63): CC licence
- Résumé, p.8: La Belle et la Bête © National Theatre Brno
- Introduction (p. 15), Conclusions (p. 107) et Recommandations (p. 116): European Broadcasting Union
- Chapitre 1-Tendances en Europe (p. 20): Belonoga, BNR, Bulgarie, Euroradio Folk Festival 2015, © Michal Ramus, KBF, Cracovie
- Chapitre 3-Des sources d'inspiration (p. 85): Kesäteatteri ©Leena Klemelä
- Anexos (p.123) : Gobé Band, MTVA, Hongrie, Euroradio Folk Festival 2015, © Michal Ramus, KBF, Cracovie

**Creative Skills Europe**, le Conseil européen pour l'emploi et la formation dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, porté par des partenaires sociaux européens, a commencé ses activités en novembre 2014.

De novembre 2014 à juin 2016, Creative Skills Europe a collecté des statistiques sur la situation de l'emploi dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, a développé une perspective européenne sur les transformations en cours dans ces secteurs, a promu contacts et échanges entre des organisations sectorielles intéressées par les questions d'emploi et de formation et a facilité l'échange d'information.

Les résultats de ces efforts sont présentés dans cette publication. Elle résume des heures de discussions qui se sont tenues dans différentes capitales européennes et capitalise sur l'expertise d'organisations nationales qui se sont activement impliquées dans le projet.



Une publication préparée dans le contexte d'un projet européen soutenu par le programme de l'Union européenne pour l'Emploi et la Solidarité sociale – Progress (2007-2013).

