

RENCONTRE RÉGIONALE AUTOUR DES ENJEUX DE LA FORMATION DANS LE DOMAINE CULTUREL EN BRETAGNE - SYNTHÈSE -

25 JANVIER 2024 - JARDIN MODERNE – RENNES



*Les membres de **FORMACULTURE BRETAGNE**, Espace de coopération des actrices de la formation professionnelle du domaine culturel en Bretagne, agissent dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et des arts visuels et sonores, auprès des nombreux·euses professionnel·les qui œuvrent dans le domaine culturel en Bretagne : artistes, auteures, artistes-interprètes, élu·es et agent·es de collectivités publiques, chargé·es de production, responsables de structures culturelles, salarié·es et bénévoles impliqué·es dans l'organisation d'événements ou d'activités culturelles, enseignant·es d'établissements d'enseignement artistiques, professionnel·les de l'audiovisuel et du cinéma, jeunes adultes en insertion...*

Ce groupe de travail, né en 2021 sur le champ des musiques actuelles et élargi à l'ensemble du domaine culturel au printemps 2023, a pour objectifs de développer l'interconnaissance et les mutualisations mais aussi de réfléchir aux enjeux de notre secteur (l'évolution des métiers, les besoins en formation, la crise des vocations, le sens du travail, l'accès et le droit à la formation, les financements, les certifications, la coopération, la visibilité de l'offre...).

La journée d'ateliers et de débats proposée ce 25 janvier 2024 au Jardin Moderne fut très riche et nous a permis de nous retrouver pour évoquer ces questionnements et de nombreuses pistes de travail dont il est important maintenant de s'emparer. En voici la synthèse.

***FORMACULTURE BRETAGNE** est en cours de constitution et rassemble notamment, au jour de la rédaction de cette synthèse près de 25 structures et individus : 40mcube, Art Contemporain en Bretagne, Culture Lab 29, Cyclorama, Drom / Kreiz Breizh Akademi, Electroni-k, Films en Bretagne, Hectores, La Carène, La Grenade, La Maison du Théâtre, Le Collectif des festivals, Le Jardin Moderne, Le Pont Supérieur, Longueur d'Ondes, MADD 35, Marine De Bruyn, Prisme, Qualité Street, Skol Radio, Supermab, Tout Atout, Ty Films...*

Contact : formaculturebretagne@gmail.com / 07 87 29 27 21

[Liste des participant·es à la journée](#)

PROGRAMME DE LA JOURNÉE

- 10h : Introduction / présentation de **FORMACULTURE BRETAGNE** et des objectifs de la journée
- 11h : Travail en atelier - format world café - 6 thématiques
 - Droit et accès à la formation
 - Les enjeux et le contexte économiques
 - L'adéquation entre offre et besoin
 - S'adapter à la réalité professionnelle et à la crise des vocations
 - Visibilité de l'offre et problématique de l'orientation
 - La coopération entre les actrices de la formation sur le champ culturel
- 12h30 : Déjeuner sur place
- 14h : Restitution collective des ateliers
- 15h : Bilan, débat et perspectives

SYNTHÈSE DE LA JOURNÉE

Les six ateliers de la matinée (cf. synthèse des ateliers plus bas) laissent entrevoir des atouts et des points à renforcer sur le champ de la formation en Bretagne.

LES ATOUTS :

- Une offre existante importante et diversifiée
- De nombreuses données existantes (Opcos, institutions, Sodavi, Campus...) mais dont l'accès est rendu complexe du fait des problématiques de mise à jour et de convergence des méthodes employées.

LES POINTS À TRAVAILLER ET LES QUESTIONS EN SUSPEND :

- **L'info est donc là** mais comment mieux la partager et la transmettre aux personnes qui en ont besoin ? Le besoin d'un diagnostic commun reste une demande importante de certains participants => La dimension **observation** devrait donc davantage se tourner vers une mise en cohérence des données existantes que sur la production de nouvelles données ?
- Les artistes, technicien·nes et indépendant·es **se retrouvent souvent seuls dans le dédale des offres**, des dispositifs et des interlocuteurices => Besoin de développer / structurer davantage l'accompagnement à tous les niveaux (OF et partenaires). Cependant il existe une **méconnaissance** réelle des organismes de formation et des partenaires sur la diversité des dispositifs => Besoin fort de **développer les coopérations** et l'interconnaissance
- **Les besoins en emploi sont ils en adéquation avec les besoins des personnes ?** Comment se positionner sur les nouveaux métiers ou les secteurs en tension ?
- Comment s'adapter à la réalité de la **multiactivité** à la fois des organismes de formation et des personnes bénéficiaires, qui constitue à la fois une force (le monde des couteaux suisses) mais aussi une faiblesse structurelle ?
- La **précarité** croissante des bénéficiaires est aussi un frein sur lequel nous devons apporter des réponses. **Les conséquences de la crise sanitaire** mettront du temps à se révéler mais le sentiment général est que les cartes sont rebattues sur le champ de la formation mais aussi sur le sens de l'entrée dans nos métiers. **L'absence de perspectives** en est une mais ce n'est pas forcément une nouveauté. La génération covid n'est peut-être pas aussi dépassionnée qu'on le dit (cf. atelier crise des vocations et débat sur l'engagement des nouvelles générations par rapport aux anciennes). A moyens égaux, il est juste plus difficile de vivre aujourd'hui qu'hier et l'aspiration à un minimum de confort matériel est légitime.

QUELQUES THÈMES RÉCURRENTS

- Différencier les réponses en fonction des publics (artistes et salarié·es notamment)
- Comment favoriser et développer le levier institutionnel ?
- Qualiopi (veille, récurrence des audits, de l'investissement financier et humain...)
- Les transitions écologiques et sociales
- Le besoin de développer les coopérations

PROPOSITIONS CONCRÈTES ! IDÉES DE CHANTIERS POTENTIELS POUR FORMACULTURE BRETAGNE

1. CHANTIER « ALLER À LA RENCONTRE DE NOS PUBLICS »

=> **Dans le cadre des formations initiales** afin d'éclairer les chemins des étudiant-es se destinant aux métiers du champ culturel

=> **Artistes, technicien-nés, professions indépendantes** afin de mieux accompagner et permettre d'identifier l'offre disponible

=> **Les employeurs** y compris bénévoles afin de développer les propositions de formations en direction des employé-es des structures culturelles de la région ainsi que l'information sur les droits.

Comment ?

- Via un outil en ligne commun permettant d'améliorer la visibilité de l'offre, pouvant servir de moteur de recherche ou développer des contenus de e-learning
- Via des rendez-vous ponctuels, des temps de rencontre, d'information et de débats dédiés à la formation culturelle en Bretagne.

2. CHANTIER « FINANCEMENT DE LA FORMATION »

Appels d'offre, marchés publics, dispositifs d'aides... Le besoin de décrypter les mécanismes est apparu de manière assez forte. Comment faire circuler l'information ou permettre aux petits acteurs de mieux construire leurs dossiers ? Quels outils imaginer pour permettre aux organismes de formation de mieux s'orienter ?

3. CHANTIER « COOPÉRATION »

Pointée comme nécessaire tout au long de notre rencontre, la coopération régionale doit s'organiser. Formaculture est une réponse possible à ce besoin. Ce groupe doit néanmoins préciser son rôle en termes de représentation, facilitation des coopérations, ressource, mais aussi dans sa capacité à faire des propositions concernant l'avenir de la formation dans le secteur culturel.

Son rôle se place principalement à trois endroits

- Développer l'interconnaissance entre les actrices du champ de la formation professionnelle
- Être un acteur identifié des partenaires institutionnels pour réfléchir collectivement sur les enjeux de la formation professionnelle dans le secteur culturel
- L'idée pourrait être aussi de développer une ingénierie de formation afin de construire des parcours communs aux organismes de formation pour répondre plus facilement à certains besoins.

SYNTHÈSE DE L'ATELIER 1 - DROITS À LA FORMATION : BIEN LES CONNAÎTRE, BIEN LES UTILISER

La formation professionnelle bénéficie d'un soutien politique, de moyens dédiés ; les offres de formations se veulent structurantes dans un secteur où l'on a besoin d'outils et de réflexion sur les pratiques, de mise en réseau. Or, paradoxalement, on observe que les acteurs et actrices du secteur culturel (intermittents artistes ou technicien·es, salarié·es de structures) méconnaissent et/ou sous-utilisent leurs droits à la formation.

- *Quels sont les freins bloquant l'accès à la formation professionnelle ?*
- *Quels sont les leviers à exploiter ?*
- *Y a-t-il des dispositifs à renforcer ou à inventer dans l'intérêt des bénéficiaires pour adapter l'offre aux besoins, développer/faciliter l'accès à la formation et sa prise en charge ?*

Des freins de plusieurs natures ont été répertoriés, qui empêchent les actions de formation ou en limitent la fréquence et la portée :

1. Administratifs et financiers :

- ouverture ou maintien des droits parfois difficiles / pénalisation des intermittents en formation dans leurs dossiers France Travail (démarches laborieuses, manque d'interlocuteur, perte d'indemnité, précarisation)
- peur et angoisse administrative : peur de changer de catégorie à France Travail, de perdre des indemnités, de voir son dossier bloqué, d'être radié...
- des frais annexes partiellement voire non financés pour les demandeurs d'emploi n'ayant pas de financement OPCO.

Il est important de noter que même dans les cas où les professionnel·le·s intègrent une action de formation, ces problématiques impactent très souvent l'action de formation en elle-même et la bonne intégration des stagiaires, car elles affectent au jour le jour sur les bénéficiaires et leur famille. La confiance et sérénité nécessaire à une participation pleine et active dans une action de formation n'est possible que si le « besoin vital » de maintien de revenu et de situation administrative des bénéficiaires est assuré, ce qui pour les intermittents du spectacle ou artistes indépendants n'est en général pas acquis. Cette problématique a un impact fort sur les organismes de formation, qui déploient des moyens importants pour tenter d'accompagner les stagiaires et résoudre les différentes situations, sans toutefois en avoir les prérogatives ni les ressources dédiées.

2. Liés au statut des artistes et aux spécificités professionnelles (artistes et salarié·e·s de structures) :

- manque d'adéquation entre les « obligations » de la formation professionnelle et le statut d'artiste (assiduité, cadre strict des heures vs souplesse, difficulté de prévoir son emploi du temps sur le long terme, peur de refuser des cachets du fait de la formation)
- pluriactivité et discontinuité de l'emploi (statuts différents et droits différents) entraînant des droits à la formation peu lisibles
- difficulté à dégager du temps ou à obtenir le temps pour suivre une formation dans des structures sous pression permanente

3. Accès difficile à l'information :

- méconnaissance de la législation sur le droit à la formation et la responsabilité des employeurs concernant la formation professionnelle (pour artistes mais également salarié·e·s et dirigeant·e·s de structures culturelles)
- conscience de ses droits à la formation (lié à l'origine sociale et géographique) => ne va pas chercher l'info
- manque d'information de la formation continue pour les étudiant en formation initiale
- informations mouvantes, changeantes : veille peu accessible / compréhensible

Il existe des partenaires et leviers sur lesquels s'appuyer :

- Services Afdas compétent et investi en Bretagne
- Investissement de la Région Bretagne via des financements de formation (directement aux stagiaires ou via les OF) et dispositif pour les Non Ayant Droit (partenariat Afdas)
- Informations gratuites possible via les CARIF-OREF
- Université ouverte en FPC avec financements ad'hoc
- Campus métiers EAC et Programme Investissement Avenir => annonce de possibilités futures de financements

A ce jour, ce sont les informations publiques de l'Afdas et leur accompagnement personnalisé qui semblent remplir de façon la plus adéquate la fonction de soutien et d'information pour les publics intermittents. Le Conseil régional de Bretagne est également un soutien solide et à l'écoute, prenant en charge les parcours des demandeurs d'emploi domiciliés en région Bretagne. Les prises en charges de France Travail existent pour les formations dans le milieu culturel : elles restent peu lisibles et les prises en charges semblent inégales selon les différents interlocuteurs (agences, zone géographique, conseiller·es).

Des propositions pour une meilleure connaissance et utilisation des droits à la formation :

En formation :

- en fin de formation initiale : proposer un module sur les droits futurs du travail, de la formation (possibilité de faire intervenir gratuitement l'Afdas sur les droits)
- améliorer la clarté des infos fournies par les OPCO et France Travail sur les financements, les critères d'éligibilité, la temporalité des crédits formation
- approcher le CARIF-OREF Bretagne pour un relai d'info sur ce secteur culturel
- vulgariser et décomplexifier les droits à la formation : mutualisation des ressources et de la veille sur le droit à la formation pour assurer une fiabilité des informations (par qui ?)
- Afdas : continuer la prise en charge des frais pour les non-ayant droits via des financements de la Région, introduire la prise en charge des frais annexe pour une égalité de traitement des stagiaires.

En contexte professionnel :

- Promouvoir un management actif à l'intérieur des structures pour proposer des plans de formation aux salarié.e.s
- Imaginer une communication semestrielle via services paie et administrateurs ou chargés de prod pour informer les salarié.e.s de leur droit (à fournir en même temps que les infos paie)

Objectif :

- Procéder à une analyse fine et à jour du secteur des besoins des droits (même si des études existent : Afdas, SODAVI, ACB, ...) promouvoir une information tout au long de la vie, afin que chaque professionnel·le puisse connaître ses droits en fonction de son statut (évolution des statuts possibles pour chacun·e et parfois multi-statuts)

SYNTHÈSE DE L'ATELIER 2 - QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA LOI DU MARCHÉ SUR LES ORGANISMES DE FORMATIONS DANS LE SECTEUR CULTUREL ET COMMENT LES ATTÉNUER ?

Comme de nombreux autres secteurs, la formation professionnelle est soumise à la loi du marché, ce qui a pour effet de favoriser les gros organismes de formation au détriment des plus petits qui n'ont pas les moyens financiers et humains de lutter. Appel d'offres, marché public... ces procédures sont-elles adaptées à la formation continue dans le secteur culturel ? Ne risquent-elles pas de faire baisser la qualité des formations au profit de la quantité ? voire de provoquer une déresponsabilisation politique et institutionnelle puisque la mise en concurrence devient la règle ? Comment atténuer ces effets ? faut-il privilégier une offre de formation en circuit court quand les compétences existent sur le territoire ?

La thématique suscite d'emblée des interrogations : c'est quoi la loi du marché ? l'assentiment : c'est comme ça partout, on est dans une société libérale ! Ou le rejet : il faut en sortir !

La procédure des marchés publics est inscrite dans la loi, « *si on ne s'y plie pas le préfet peut nous taper sur les doigts* » rappelle une participante. On observe surtout dans les échanges une méconnaissance des deux côtés : les OF ne savent pas comment répondre à ces procédures et les acheteurs ne connaissent pas la réalité des OF.

Une personne de Pôle Emploi témoigne : « *sur un appel d'offre, on a eu des dossiers de petites structures qui étaient vraiment pertinents mais qui étaient tellement mal ficelés qu'on les a refusés* ».

A l'opposé, une autre appelle de ses vœux le retour d'un vrai service public de la formation pour sortir de la logique de marché et recréer des écosystèmes avec des acteurs locaux.

La solution est peut-être entre les deux, il existe différentes gammes de marchés publics. Si certains sont dimensionnés pour de petits OF, les grosses structures ne se positionneront pas dessus.

Deux pistes à explorer :

- Accompagner les petits OF, leur apprendre les procédures pour répondre à ces marchés serait une solution
- En face, il faudrait sensibiliser les acheteurs à leur existence et à les prendre en compte dans la rédaction des marchés publics. Comme quand on va au supermarché, il faut développer une politique d'achat responsable.

D'autres part, Il est souligné que les marchés publics peuvent avoir un autre avantage, celui de regrouper des structures concurrentes en consortium dans lequel elles coopèrent et se complètent pour apporter une réponse à plusieurs, ce qui est débouché souvent sur des réponses positives aux appels d'offres.

Attention toutefois aux mariages forcés qui fonctionnent rarement. Et comme le rappelle certains, nombreuses sont les structures à se tourner vers la formation non parce qu'elles ont quelque chose à apporter mais parce qu'on leur a fait croire que c'était un eldorado où il y avait de l'argent pour compenser leur baisse de subvention.

SYNTHÈSE DE L'ATELIER 3 – COMMENT RENDRE L'OFFRE DE FORMATION CULTURELLE PLUS ADAPTÉE AUX BESOINS ET RÉALITÉS DU SECTEUR ?

Plusieurs études, enquêtes, concertations ont été menées ces dernières années (l'étude de l'Afdas en 2019, les SODAVI pour les arts visuels, les SOLIMA pour les musiques actuelles, le rapport Culture et création en mutations, dont l'étude était portée par l'Hesam Université et menée par Lucie Marinier, professeure du Cnam) dans lesquelles la formation initiale et la formation continue ont été posées comme améliorables : tant en termes de définition et de compréhension des besoins qu'en termes d'offres. Que peuvent faire les écoles pour davantage sécuriser les parcours de leurs futur·es et jeunes diplômé·es ? Quels formats d'apprentissage et modalités pédagogiques mettre en place, tant en formation initiale qu'en formation continue ? Quel accompagnement imaginer aux différents moments d'une carrière : début et milieu de carrière, reconversion professionnelle...

En résumé, comment rendre l'offre de formation culturelle plus adaptée aux besoins et réalités du secteur ?

Par rapport à cette problématique, une participante pose la question suivante : s'agit-il de former au système ou de former des personnes ? S'agit-il de former pour que les personnes soient adaptées au secteur ou pour qu'elles puissent apporter de nouvelles choses ?

S'appuyer sur les analyses et ressources existantes pour comprendre les besoins et adapter l'offre

Le constat est fait que de nombreuses études, enquêtes existent et qu'il ne faut pas multiplier les études mais bien se servir de l'existant. Il faut s'appuyer sur les conclusions, sur les besoins identifiés et les préconisations. L'exemple est donné de l'Afdas qui a son propre observatoire de branche, avec un site internet dédié sur lequel tout est centralisé (<https://observatoires.afdas.com/>).

- Nécessité de rassembler ces différentes études : Mais qui pour faire la veille ? Comment la diffuser ? C'est une veille permanente qui nécessite des moyens humains. Faut-il un « opérateur neutre » en charge de la coordination qui s'occuperait de la mutualisation des ressources, des diagnostics, des besoins, de l'offre et de l'information aux publics ? Les réseaux territoriaux sectoriels s'intéressent à cette question (a.c.b pour l'art contemporain qui a une newsletter mensuelle destinée à ses adhérent·es qui recense les études/enquêtes et différentes ressources ; Supermab pour les musiques actuelles, etc.)
- Nécessité de développer les coopérations entre actrices de la formation et de travailler avec les réseaux d'actrices pour mieux identifier les besoins.

Rôle de la formation initiale dans la sécurisation des parcours

Constat partagé :

1. Difficultés à trouver un emploi stable et suffisamment rémunérateur après une formation universitaire dans le domaine artistique et culturel.
2. Besoin de plus de formations sur l'entrepreneuriat culturel, sur le métier de porteur·se de projet
3. Besoin de plus de formations sur le fonctionnement de l'intermittence, le statut d'artiste-auteurice

Cependant, il est relevé par plusieurs participant·es qu'une certaine maturité est indispensable pour être réceptif·ve à ces informations. Une formatrice témoigne que les étudiant·es ne se sentent par toujours concerné·es par ces questions car cela n'est pas encore leur réalité, iels n'ont pas été confronté·es à ces problématiques.

Ainsi, des écoles développent des sixièmes années, encore appelées « années flottantes ». Une espèce de « SAV » qui permet d'accompagner les jeunes diplômé·es les premiers mois/années de leur vie professionnelle.

4. Nécessité de proposer un portefeuille de compétences transversales et transférables
 - Imaginer des modules en formation initiale avec des interventions de Afdas/France Travail, etc.
 - Développer les réseaux professionnels plus en amont, dès les formations initiales.

Adapter l'offre de formation (initiale et continue) aux enjeux contemporains

Nécessité d'aller à la rencontre des actrices du secteur (tant artistes, salarié·es qu'employeurs) pour comprendre les besoins de chacun·es.

- Besoin d'être formé·e, sensibilisé·e au handicap
- Besoin d'être formé·e sur le droit du travail, la santé, les politiques culturelles, la méthodologie de projets
- Questionnement sur les nouveaux métiers ou les changements dans les métiers en lien avec la transition sociale et écologique.
- Développer des formations transversales qui prennent en compte les enjeux environnementaux

Cependant, des participant·es soulèvent les difficultés à créer de nouvelles formations, et notamment la lourdeur administrative dans le domaine de la formation initiale, et les importantes charges administratives dans le domaine de la formation continue (respect de référentiels, etc.). Ce qui est également souligné dans plusieurs groupes est le soutien apporté par la Région Bretagne aux organismes de formation et au développement de nouvelles formations et modalités de formation.

Adapter l'offre aux modes de vie et contraintes des bénéficiaires

Nécessité d'imaginer des nouveaux formats de formation qui prennent en compte les contraintes des artistes, des salarié·es de structure à savoir **la pluriactivité et le manque de temps** qui rendent difficiles une disponibilité sur plusieurs jours/semaines/mois.

- Proposer des microcertifications, des formations courtes de 2/3 jours
- Développer le e-learning, les formations autonomes, pour que chacun·e puisse se former à son rythme, selon ses disponibilités.

Valoriser les « acquis expérientiels » et faciliter les reconversions

- Valoriser les compétences expérientielles (personnes autodidactes)
- Faciliter l'équivalence de diplômes
- Donner plus de moyens pour l'accompagnement à la VAE et son financement pour les personnes concernées
- Étendre la VAPP (validation des acquis personnels et professionnels)
- Difficulté de se reconvertir pour les « seniors »
- Manque d'ouverture, rigidité par rapport à la reconversion professionnelle

SYNTHÈSE DE L'ATELIER 4 - QUEL RÔLE PEUVENT JOUER LES OF POUR PALLIER LA CRISE DES VOCATIONS DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DU CHAMP CULTUREL ?

Dans un contexte de crise des vocations, de difficultés à recruter sur de nombreuses compétences, d'évolution des métiers et du sens du travail dans le secteur culturel, la formation apparaît comme l'une des clefs permettant de répondre aux grands enjeux de notre époque (développement durable et RSE, transition écologique, digitalisation des métiers)

Pourquoi y aurait-il une crise des vocations ?

- depuis la crise sanitaire liée au Covid, les conditions de travail des métiers administratifs et techniques du champ culturel - déjà mauvaises antérieurement - se sont encore dégradées, la précarité s'est développée
- les métiers du champ culturel considérés comme non essentiels ont souffert d'absence de perspectives et d'une dévalorisation d'image
- une nouvelle vision du travail s'est imposée dans la société qui a impacté sur les attentes des salariés par rapport à l'organisation du travail (télétravail, conditions salariales, horaires décalés)

Que peut faire l'OF pour pallier cette difficulté ?

- se rapprocher et s'entourer des employeurs du secteur
- s'entraider et coopérer entre OF du champ culturel
- s'appuyer sur des éléments chiffrés des besoins (quantitatifs, qualitatifs, géographiques) qui garantissent des débouchés professionnels aux personnes formées
- renforcer la collaboration avec les institutions
- réviser l'offre de formation pour plus de mixité des publics (décloisonnement des disciplines, inclusion de la gouvernance bénévole, valorisation de la transversalité des formations) et renforcer la capacité d'adaptation de cette offre
- accompagner les jeunes pour surmonter l'isolement inhérent à leur statut
- participer aux grands RDV du secteur (eg. salons, rencontres professionnelles, rencontres publiques)
- développer les certifications de compétences (accessibilité des formations via le CPF)
- promouvoir la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en incluant des modules de sensibilisation dans des parcours de formation par exemple.

Plus largement :

- nécessité de prendre en compte la dimension de l'intelligence artificielle par les OF pour anticiper la transformation des métiers
- susciter à nouveau le militantisme, l'engagement, la défense de convictions... mais comment?

SYNTHÈSE DE L'ATELIER 5 – QUE PEUT-ON IMAGINER POUR AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION ?

Comment faire connaître les offres du territoire ? Un outil commun pour la visibilité de l'offre de formation culturelle en Bretagne ? L'offre de formation professionnelle dans le milieu culturel s'avère très diverse, s'adressant à des professionnels aux disciplines (arts visuels, théâtre, musique,...) et aux statuts (intermittent/permanent) différents. En Bretagne, les organismes de formation à destination du milieu culturel restent de taille modeste. Serait-il pertinent d'imaginer un outil regroupant toutes les formations culturelles de Bretagne? (mutualisation des différents réseaux et plus grande force de frappe en terme de visibilité.)

Lien avec atelier coopération (question de l'outil commun) / lien avec atelier concurrence entre OF / Lien avec accès et droit à la formation

Une offre importante mais peu lisible

- L'offre existante est importante et diversifiée
- De nombreuses données sont disponibles via différents canaux (Campus, Sodavi, Opco, institutions) ce qui peut être parfois compliqué pour s'y retrouver.
- Souci de mise à jour et de convergences de toutes ces données. L'information est disponible mais comment mieux la partager et comment mieux la transmettre aux personnes qui en ont besoin
- Il est nécessaire d'aller à la rencontre des bénéficiaires car il peut être difficile pour les artistes, techniciens et indépendants de s'y retrouver seuls. → travail de sensibilisation et de médiation par des personnes informées.
- La multi-activité (hors intermittents) est également une réalité pour de nombreux métiers dans la culture (notamment dans l'animation et la transmission). Or cette multi-activité est un frein pour faire valoir ses droits à la formation. Vers quel employeur se tourner ? D'où l'intérêt de sensibiliser les personnes directement concernées par la multi-activité et leur employeur.

L'envie de créer un outil commun pour s'y retrouver

- Rassembler l'offre sur une plateforme lisible pour avoir une vision la plus exhaustive possible
- Cela permettrait également de favoriser les parcours de formation
- FORMACULTURE ressort comme l'organisme le plus à même de mener à bien cette mission
- A condition d'avoir un financement pour créer cette plateforme numérique qui se devra d'être sans cesse actualisée
- Proposition également de favoriser les concertations entre différents acteurs de la formation : OF / Institutions / OPCO pour le niveau de formation soit le même pour tous.
- Conseil d'aller voir ce qui se fait dans d'autres régions sur cette question d'outil commun.

SYNTHÈSE DE L'ATELIER 6 - POURQUOI ? COMMENT ? LA COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURICES DE LA FORMATION SUR LE CHAMP CULTUREL

Collaboration, entente, convergence, coordination, concertation, coopération, association, partenariat, synergie, union, entraide, mutualisation, coexistence... Il existe de nombreux mots et de nombreuses manières pour qualifier le faire ensemble. S'essayer à définir la notion de coopération est un exercice complexe : la définition du dictionnaire est succincte, l'acceptation commune peut être sujette à de multiples interprétations. Quant aux formes que peut prendre la coopération, elles sont multiples. Quels sont les besoins du champ culturel en termes de coopération? Comment y répondre ? Comment encourager cette coopération ? En quoi c'est important de coopérer ? Acteurs, espaces existants, espaces à inventer, impact, sujets de réflexion, liens à créer et renforcer, complémentarité, champ concurrentiel...

Préambule: L'idée de coopération n'a pas été remise en cause par les contributeurs : le « pourquoi, comment » n'a jamais été remplacé par le « est-ce utile ». La coopération entre les acteurs de la formation dans le champ culturel nécessite une approche coordonnée, flexible et inclusive, prenant en compte à la fois les besoins spécifiques des professionnels du secteur, les défis posés par la diversité des acteurs impliqués et la nécessité d'une mutualisation des ressources pour une efficacité accrue.

Objectifs identifiés

- Création d'une offre de formation concertée, adaptée aux besoins spécifiques identifiés des professionnels dans le secteur culturel, pour une meilleure accessibilité et diversité.
- Facilitation de l'accès à l'information, souvent perçue comme complexe, à travers une meilleure interconnaissance entre acteurs et une visibilité accrue de l'offre de formation.
- Sécurisation des organismes de formation et, par extension, de l'emploi des salariés, en répondant efficacement aux besoins des professionnels et en assurant un maillage géographique cohérent.
- Économie de moyens par la veille partagée, l'optimisation des méthodologies et la mutualisation dans l'identification des intervenants, ainsi que l'accès à de nouveaux dispositifs de financement.

Points de vigilance et freins

- L'isolement de certaines structures de formation, particulièrement les petites, et la variabilité des profils professionnels dans le secteur culturel, rendent difficile l'élaboration d'une offre de formation unifiée.
- Les difficultés liées au financement et aux statuts propres à chaque structure, ainsi que la question de la sectorisation et du cloisonnement entre les acteurs, posent des défis supplémentaires.
- La question de l'échelle de la coopération nécessite d'être abordée pour déterminer le niveau le plus efficace d'action et de coordination.

Étapes mises en avant

- Établir des diagnostics précis pour bien comprendre les besoins et les attentes du secteur, et se rapprocher des réseaux existants, des institutions, et des financeurs pour une meilleure intégration des efforts.
- Étudier la mise en place d'une structure de coordination pouvant servir de pivot pour l'ensemble des actions à mener.
- Élaborer un annuaire des organismes de formation en Bretagne
- Réfléchir à la faisabilité de parcours de formation en coopération entre différents organismes, permettant aux professionnels de bénéficier de modules complémentaires dans plusieurs structures.
- Le développement d'un support de partage d'information (site internet, flyer, etc.) pour communiquer efficacement sur l'offre de formation disponible.

En résumé : La coopération dans le domaine de la formation culturelle, unanimement soutenue, vise à élaborer une offre coordonnée et inclusive répondant aux besoins des professionnels tout en surmontant les défis liés à la diversité et à l'isolement des acteurs. Les objectifs clés incluent la création d'une offre de formation concertée, l'amélioration de l'accès à l'information, l'optimisation des ressources.

Les principaux obstacles concernent l'isolement des petites structures, la variabilité des besoins professionnels, et les enjeux de financement et de cloisonnement sectoriel. Pour avancer, il est proposé d'établir des diagnostics précis, d'envisager une structure de coordination centrale, de créer un annuaire des organismes de formation, de développer des parcours de formation coopératifs, et d'améliorer la communication sur les formations disponibles.