



Répertoire de la formation professionnelle continue du spectacle vivant en Languedoc-Roussillon 2008

Retour sur la phase d'enquête en vue
de l'actualisation du répertoire régional

Document de synthèse
janvier 2008

Organismes et actions de formation continue à destination des professionnels du spectacle vivant en Languedoc-Roussillon

Sommaire

1. Culture de la formation dans le secteur culturel	3
■ <i>La chronologie méthodologique</i>	3
■ <i>Quelques chiffres clefs</i>	3
2. Les organismes de formation en Languedoc-Roussillon	4
2.1 • <i>Structures des organismes</i>	4
■ <i>La formation du secteur culturel, tiers secteur ?</i>	4
■ <i>De la formation en tant qu'activité seconde</i>	4
■ <i>La dominante technique et administrative des propositions de formation</i>	5
2.2 • <i>L'ingénierie des formations</i>	6
■ <i>Conceptions concertées, conceptions isolées</i>	6
■ <i>Le critère de recrutement des formateurs</i>	7
■ <i>Le rythme de mise en place des formations</i>	7
■ <i>L'évaluation</i>	8
■ <i>Les modalités de suivi des stagiaires</i>	9
2.3 • <i>Structuration économique des organismes</i>	10
■ <i>Zones d'activités</i>	10
■ <i>Volume d'activités</i>	10
■ <i>Ressources humaines</i>	11
■ <i>Perspectives des organismes</i>	12
3. Les actions de formation en Languedoc-Roussillon	13
■ <i>Le domaine des actions</i>	13
■ <i>La durée des actions</i>	14
4. Conclusion et remarques générales	15

1. Culture de la formation dans le secteur culturel

Depuis deux ans, répondant à ses missions de coordination, de mise en réseau et de structuration du secteur culturel, l'association *Réseau en scène, Languedoc-Roussillon* a entrepris d'investir le champ de la formation professionnelle.

Afin de combler un manque identifié en matière de lisibilité de l'offre régionale de formation, elle a mis en place, en 2007, le **Répertoire régional de la formation professionnelle continue dans le spectacle vivant**.

Dans le cadre de la mise à jour des informations recueillies et pour faire suite à ce premier travail de recueil d'informations, **une nouvelle phase d'enquête a été initiée en novembre 2007**. Ceci afin d'approfondir ce travail de repérage et de participer à la diffusion d'informations auprès des professionnels et des institutionnels, quant à la nature de l'offre existante en Région.

Ce document de synthèse a pour objectif de présenter les résultats de cette phase d'enquête et de **témoigner des pratiques - déclaratives - des organismes** proposant des actions de formation dans le secteur culturel.

En ce sens, ce document de travail souhaite contribuer, à son échelle, à une meilleure compréhension de la culture de la formation dans le secteur culturel. Mais **il ne s'agit aucunement d'un document scientifique**.

■ La chronologie méthodologique

- Constitution d'un comité de suivi
- Identification des organismes potentiellement formateurs
- Enquête par questionnaire (papier ou en ligne) auprès des organismes ciblés
- Relances téléphoniques pour compléments d'informations
- Synthèse et mise à disposition de la base de données

■ Quelques chiffres clefs

- 242 organismes identifiés comme étant potentiellement formateurs en 2007
- 52 organismes ciblés comme faisant partie potentiellement du champ de l'enquête
- 39 structures retenues comme ayant une activité significative en 2008
- 150 actions de formation environ
- Taux de retour des questionnaires : 72 %
- Nombre de questionnaires complétés par entretien téléphonique : 5

2. Les organismes de formation en Languedoc-Roussillon

→ Le numéro DRTEFP :

À la question, possédez-vous un numéro de déclaration d'existence à la DRTEFP, 100 % des organismes retenus ont bien sûr répondu par l'affirmative ; néanmoins, quelques structures ont cependant eu des difficultés à identifier quels étaient la nature et l'objet de ce numéro. C'est aussi le cas de toutes les structures - non retenues - ne proposant que des stages ou des master-class et ne s'inscrivant pas dans le cadre légal de la FPC.

2.1 • Structures des organismes

■ La formation du secteur culturel, tiers secteur ?

L'offre est constituée essentiellement par un tissu associatif. Les trois quarts des organismes sont des associations loi 1901. Cela s'explique par :

- la difficulté à mettre en place un projet économique sur ces questions
- l'adossement des activités de formation à des projets associatifs existants

Il est également possible que cela corresponde à la culture professionnelle d'un milieu pour lequel l'économique est un ressort à défaut d'être un objectif en soi.

Forme Juridique	Nombre	%
Associations Loi 1901	29	74,4 %
SCOP	2	5,2 %
SARL	1	2,6 %
EUURL	1	2,6 %
Structures publiques	3	7,7 %
Travailleurs indépendants	3	7,7 %
Total	39	100 %

De fait, sur notre territoire, il n'existe pas encore d'acteur majeur identifié en tant qu'organisme de formation à dimension transversale, à l'image de ce qui peut exister dans d'autres régions sous forme de structures parapubliques (ARCADE - PACA) ou par le biais d'initiatives de droit privé (SARL Artès/Artek formation) par exemple.

■ De la formation en tant qu'activité seconde

Les propositions de formation en Languedoc-Roussillon sont éclatées entre différentes petites structures dont la formation est rarement le cœur de compétence.

Ainsi, les codes APE sont l'indicateur du caractère protéiforme des organismes dispensateurs de formation dans le secteur.

Code APE	Intitulé officiel	Nb d'organismes
803Z	Enseignement supérieur	1
804C	Formations des adultes et formation continue	6
804D	Autres enseignements	6
913E	Organisations associatives non classées	5
923A	Activités artistiques	14
923B	Services annexes aux spectacles	5
923D	Gestion de salles de spectacle	1
927C	Autres activités récréatives	1

L'absence de spécialisation des structures autour des activités de formation s'explique notamment via le faible volume de ces activités. On peut aussi l'expliquer par l'histoire des organismes porteurs. **La mise en place de leur dispositif de formation s'est souvent faite en aval de projets artistiques ou de projets d'accompagnement** des entreprises culturelles. Cela situe les activités de formation en tant qu'activité seconde, ce qui pose la question de leur structuration.

Cohabitation des activités artistiques et des activités de formation

Lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre d'activités artistiques, les activités de formation sont un excellent vecteur de transmission des pratiques, mais elles présentent aussi le risque de ne jamais se dévêtir de la couleur du projet artistique originel. Cela rend plus difficile leur renouvellement, ou leur ouverture vers l'extérieur.

Cohabitation de l'accompagnement et des activités de formation

Lorsqu'elles sont menées conjointement à des activités de conseil ou d'accompagnement technique, les activités de formation sont un moyen de mettre en valeur des compétences internes à la structure. Néanmoins, cette pratique présente des **risques de conflits d'objectifs**. C'est notamment le cas quand la mission d'accompagnement technique est perçue comme un substitut à l'objectif d'autonomisation des entreprises culturelles par le biais de la formation.

■ La dominante technique et administrative des propositions de formation

Bien que le secteur trouve sa véritable spécificité dans les formations artistiques, les **propositions ont plus de mal à s'adapter au cadre juridique contraignant de la FPC** et prennent bien souvent la forme de stages ou de master-class. C'est la raison pour laquelle la part d'actions techniques ou administratives est importante.

Domaines des organismes	Nb	dont	Nb
Artistique	29	Théâtre	12
Administratif	6	Danse	11
Technique	5	Musique	11
Technologique	5	Marionnettes – objets	3
Pédagogique	3	Cirque	5
		Arts de la rue	4

La dominante artistique des organismes de formation s'explique donc davantage par une **multiplicité d'acteurs – essentiellement des compagnies** - ne proposant que deux ou trois actions ponctuelles sur l'année, et n'ayant pas pour vocation à faire de la formation professionnelle l'activité principale de leur structure.

2.2 • L'ingénierie des formations

→ Lors de cette enquête, nous avons posé quelques questions concernant les processus d'ingénierie de formation des organismes du secteur. L'aspect déclaratif des réponses invite à la prudence quant à l'écho qu'elles trouvent sur le terrain, mais il constitue un indicateur sur les pratiques professionnelles des organismes.

■ Conceptions concertées, conceptions isolées

Nous avons remarqué, à l'étude des réponses au questionnaire concernant la phase de conception, deux typologies qui semblent témoigner de deux approches différentes dans la manière de concevoir des formations.

Soit l'organisme inscrit ses formations dans un souci de concertation, et dans ce cas, il constitue bien souvent un comité pédagogique et n'hésite pas à solliciter l'avis d'institutionnels ou de professionnels extérieurs à sa structure.

Soit l'organisme met en place ses formations dans un relatif isolement, faisant confiance aux savoirs, et aux savoir-faire internes à sa propre structure. Là encore, la typologie des formations - artistiques ou non - et des organismes - principalement formateur ou non - a un effet structurant sur les procédés employés.

Outils utilisés lors de la phase de conception des formations	Nb	% structures
Un comité pédagogique	15	38,5 %
Un prestataire extérieur	1	3 %
Un soutien institutionnel	7	18 %
Vos propres compétences	24	61,5 %

Mais le facteur déterminant semble être le volume d'activités de la structure – sur lequel nous reviendrons. Plus le nombre de stagiaires à l'année est faible, plus la proposition est construite de manière isolée ; c'est-à-dire en faisant uniquement référence aux besoins des stagiaires ou aux compétences internes.

Croisement des données de conception par le volume de stagiaires

Outils de conception \ volume stagiaires	20 et -	20 à 50	50 à 100	+ de 100	total
Un comité pédagogique	3	1	4	6	14
Un prestataire extérieur	0	0	0	1	1
Un soutien institutionnel	2	1	1	2	6
Vos propres compétences	10	2	5	6	23

Croisement des données de motivation par le volume de stagiaires

Motif de la conception\volume stagiaires	20 et -	20 à 50	50 à 100	+ de 100	total
Des analyses de professionnel	4	2	5	4	15
Des échanges avec les institutionnels	5	2	2	5	14
Des propositions de vos formateurs	5	0	2	4	11
Un besoin exprimé par les stagiaires	10	0	3	6	19

Si cette articulation semble logique – les structures plus importantes ont coutume de travailler de manière concertée, les projets plus limités peuvent se construire de façon unilatérale – elle traduit néanmoins un risque d'isolement dans la phase de conception des propositions plus ponctuelles. Or on peut raisonnablement penser que cet isolement ne permet pas toujours l'inscription des propositions de formation dans une logique rationnelle coordonnée, en fonction des besoins d'un territoire.

■ Le critère de recrutement des formateurs

Nous avons également demandé aux organismes quels étaient leurs critères de recrutement de formateurs. Sans surprise, l'expérience, la pédagogie et l'ancrage professionnel sont la principale préoccupation des structures.

Expressions et mots clefs utilisés par les organismes	Occurrences
Pédagogie	20
Expérience	17
Professionalisme (professionnels)	16
Formation, Diplôme, Niveau	15
Technicités, techniques	10

Autres occurrences significatives : qualité, compétence ou parcours *artistiques* (8) ; notoriété, reconnaissance (5)... la fameuse *motivation* n'obtient qu'une occurrence.

→ Le référent pédagogique

Les organismes de formation du secteur sont soucieux de nommer un référent pédagogique lors des sessions de formation. À la question, « pendant le déroulement des formations, un référent pédagogique est-il identifiable ? », seuls trois organismes nous ont signalé ne pas y recourir.

■ Le rythme de mise en place des formations

La question du rythme des organismes est une question essentielle aux réflexions sur le travail de veille et de coordination. C'est également une question sensible puisque ces rythmes sont très hétérogènes selon la nature des structures porteuses.

La plupart des organismes travaillent leur programme de formation selon **un calendrier annuel**. Dans ce cas, le calendrier est soit celui de l'année civile, soit celui de l'année scolaire ; mais **le rythme des commissions AFDAS est bien sûr structurant pour de nombreux stages**.

En outre, les organismes nous ont déclaré pouvoir construire leur formation à trois mois, notamment les propositions artistiques dépendantes d'intervenants possédant une expertise spécifique. La plupart d'entre eux adaptent leur proposition à une demande, certains stages ne s'ouvrant qu'en fonction de cette demande.

Là encore, la typologie des formations est structurante puisque les formations artistiques ont plus de mal à s'inscrire dans des rythmes de fonctionnement, tandis que les propositions sur les métiers techniques ou d'encadrements se prêtent à des modes de fonctionnement que l'on retrouve dans les secteurs traditionnels. Quelques-uns s'inscrivent dans une logique semestrielle, modèle qui démultiplie les volumes et permet de construire plus facilement un projet économique soutenable.

■ L'évaluation

D'une manière générale, **l'évaluation est un parent pauvre de la formation professionnelle continue** et les organismes de formation du secteur culturel en Languedoc-Roussillon ne font pas exception à la règle. L'évaluation est le plus souvent faite à chaud, en interne, par des entretiens informels.

Auprès de qui évaluez-vous vos formations ?	Nb	%
Auprès de vos stagiaires	29	74,5 %
Auprès de vos formateurs et intervenants	18	46 %
Auprès des structures culturelles (entreprises, associations...)	5	13 %
Auprès des acteurs institutionnels	8	20,5 %

On constate, ici, qu'un nombre important de structures se contente d'une évaluation interne des formations (évaluation auprès des stagiaires et des formateurs), sans recourir à une vision extérieure (les entreprises d'accueil par exemple).

Comment évaluez-vous vos actions de formation ?	Nb	%
Par des entretiens	16	41%
Par des tests	8	20,5 %
Par des mises en situation	11	28 %
Autres	7	18 %

L'entretien est la formule d'évaluation préférée des structures, un entretien bien souvent informel leur permet de jauger leur action et de la réajuster.

La formule du test se prête bien aux formations administratives ou techniques pour estimer l'efficacité pédagogique de l'action, tandis que la mise en situation est la formule adaptée à une transmission de pratique artistique.

Malheureusement, ces dispositifs sont rarement formalisés et il est difficile de savoir si leur mise en place relève davantage de l'obligation contractuelle ou d'un réel souci de capitaliser des informations permettant d'améliorer les propositions de formation.

Quand évaluez-vous vos actions de formation ?	Nb	%
Pendant la formation	16	41 %
À chaud après la formation	20	51 %
À trois mois	3	8 %
À six mois ou plus	4	10 %

Ce phénomène est d'autant plus problématique qu'il s'articule à l'immédiateté des évaluations. En effet, **peu d'organismes évaluent leur formation postérieurement à la clôture du stage**. On peut s'interroger, dans une logique d'entretien des stagiaires à court terme, sur leur capacité à évaluer l'apport des formations sur leur parcours personnel, professionnel ou artistique.

■ Les modalités de suivi des stagiaires

Cette absence d'évaluation à froid est compensée par une des richesses du secteur : **l'importance du suivi des stagiaires**. Les liens entre la structure de formation et les stagiaires permettent souvent un réel suivi à moyen terme, rarement formalisé malheureusement. Or, le caractère **informel** de ces suivis est une perte de connaissance et de reconnaissance pour ces organismes, puisqu'ils ne peuvent pas mettre en valeur de manière quantitative l'efficacité de leurs actions de formation.

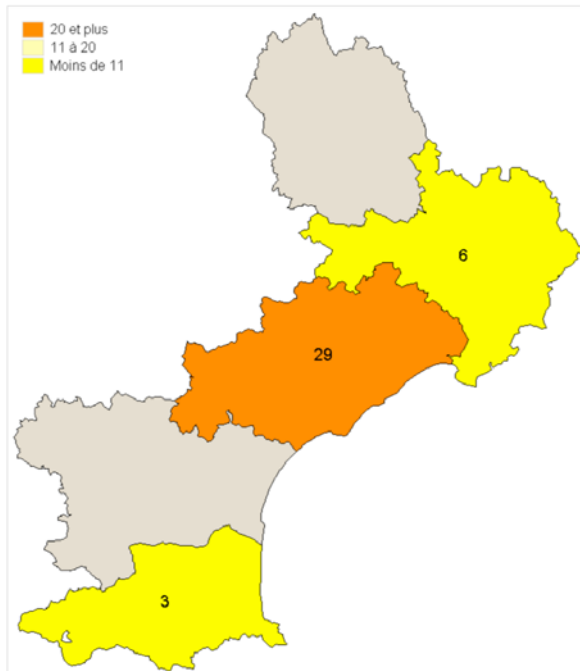
Une formalisation de ces suivis permettrait une remontée d'informations sur les besoins de formation en Région, et serait un outil précieux de pilotage tant pour les organismes, que pour les financeurs, mais il semble difficile que ce travail puisse être mené sans un travail d'accompagnement.

D'une manière générale, les spécificités du secteur - les règles de l'intermittence par exemple - incitent à construire des outils d'évaluation originaux pour permettre une lecture fine de l'insertion professionnelle. De même, la réflexion autour des parcours artistiques - et de l'apport des formations sur ces parcours - ne pourra pas être menée sans un souci d'adaptation, voire **une réflexion sur les critères d'évaluation**.

2.3 • Structuration économique des organismes

■ Zones d'activités

Répertoire régional de la formation professionnelle dans le spectacle vivant 1
39 observations



Codes postaux	Organismes
34000	12
34070	4
66000	3
30140	2
34090	2

Sans surprise, Le département de l'Hérault et notamment Montpellier polarise les activités de formation de la Région. L'Aude et la Lozère n'en développent pas. Néanmoins, certains organismes sont en capacité de produire des actions de formation sur mesure, sur l'ensemble du territoire.

■ Volume d'activités

Un grand nombre d'organismes n'a que partiellement répondu aux questions relatives au volume d'activités, de ce fait, il est difficile d'établir une analyse pertinente. Nous avons choisi malgré tout de commenter les réponses obtenues.

Le volume d'activités de ces organismes spécialisés reste faible, tant au niveau du chiffre d'affaires qu'en nombre de stagiaires. L'activité de la plupart ne leur permet donc pas d'envisager d'en faire en l'état l'activité unique de leur structure.

• Le chiffre d'affaires

Activité économique concurrentielle, le volume des activités de formation s'évalue aisément grâce au chiffre d'affaires des structures. En ce sens, les chiffres confirment que **le projet économique de la majorité des structures n'est pas construit autour des actions de formation** (CA inférieur à 30 000 euros). À titre de comparaison, le chiffre d'affaires de l'ARSEC (Rhône-Alpes) concernant uniquement les activités de formation dépasse les 350 000 euros.

Chiffre d'affaires de l'organisme	Nb
<i>Pas de réponse</i>	14
<i>Confidentiel</i>	4
Moins de 30 000 euros	10
De 30 000 à 100 000 euros	6
Plus de 100 000 euros	5

• Le nombre de stagiaires

Cela se traduit logiquement par un volume de stagiaires réduit. Onze organismes (28 % de l'échantillon) ont même un volume de stagiaires inférieur à vingt par an. Et sept structures seulement déclarent dépasser la centaine de stagiaires à l'année.

Un travail sur l'origine des stagiaires serait intéressant à mener, même si on peut supposer qu'ils sont probablement très majoritairement issus du Languedoc-Roussillon. Cela permettrait de comprendre dans quelle mesure les organismes de la Région sont en capacité d'attirer des stagiaires venants de l'extérieur, comme c'est le cas en Rhône-Alpes (ARSEC) ou en PACA (Arcade, ISTS...). Or cette attractivité des organismes hors Région est un élément d'évaluation significatif.

■ Ressources humaines

Les ressources humaines sont bien sûr proportionnées à la modestie ou à l'ampleur des projets, et les volumes d'activités se répercutent sur le temps administratif et le nombre d'intervenants mobilisés. Néanmoins, sur ce point précis, le nombre et la qualité des réponses sont trop faibles pour en tirer des conclusions définitives.

• Nombre d'administratifs consacrés à la formation

À la question : "en équivalent temps plein, à combien s'élève le personnel dédié uniquement au traitement administratif de la formation ?", 70 % des structures ayant répondu (17 réponses seulement) ont moins de deux ETP qui se consacrent uniquement aux activités de formation. La plupart du temps, ce traitement administratif semble être réalisé sur un demi-temps plein ou un quart de temps plein.

• Nombre de formateurs

Nombre de formateurs et intervenants	Nb Organismes
Moins de 5	13
Entre 5 et 15	5
Entre 15 et 25	4
Plus de 25	4

L'analyse quantitative du nombre de formateur s'est révélée peu pertinente. Néanmoins, nous pouvons imaginer deux hypothèses de travail qui pourraient être validées par d'autres modalités d'analyse :

→ Le risque de l'auto-emploi

Un nombre important de structures semble utiliser les ressources humaines internes lors de la mise en place des formations ; par goût de la transmission, par souci de mutualiser les compétences, par volonté de réduire les coûts ; si ce phénomène est exact, cela peut constituer un frein à l'ingénierie de formation, son ouverture, sa richesse.

→ **Complexité des métiers, diversité des interventions**

La complexité des métiers est une source de diversité des interventions lors de la conception des formations ; interventions souvent spécifiques au secteur – pour tous les types de formation.

Les critères de recrutement des formateurs semblent prouver que la question de la transmission des pratiques et des savoirs est une activité qui implique essentiellement des professionnels du secteur. C'est vraisemblablement pour eux une source non négligeable d'activités et d'emploi.

■ **Perspectives des organismes**

Développer de nouvelles actions ou développer leurs actions existantes : **100 % des organismes ont exprimé un désir d'évolution positive de leurs activités de formation.** En ce sens, à défaut d'être le témoin d'une bonne santé économique, cela traduit un désir d'approfondissement, une capacité d'investissement sur l'avenir, un souci réel de structuration des métiers et une volonté renforcée de transmettre savoir-faire et pratiques. Pour nuancer, on pourra remarquer que la formation est peut-être aussi perçue comme un palliatif aux difficultés du secteur culturel, que ce soit à l'échelle des individus – source d'emploi ou d'activité - ou à l'échelle des structures culturelles – reconversion vers la transmission de pratiques.

3. Les actions de formation en Languedoc-Roussillon

→ **L'objectif du questionnaire action :**

Compte tenu du grand nombre d'informations dont nous avons besoin, le questionnaire action n'a pas été construit, dans un souci d'enquête, de manière aussi pointue que le questionnaire organisme. Nous avons essentiellement voulu collecter les informations demandées par le réseau des CARIF.

L'extrême diversité des propositions de formation rend difficile une analyse quantitative ou qualitative des observations. La typologie des actions est structurante, en termes de durée, de certification. Il faudrait pouvoir questionner les propositions de manière différente selon qu'il s'agit de formation longue qualifiante ou de modules très spécialisés.

Par ailleurs, nous avons constaté que **le vocabulaire de la formation n'était pas toujours maîtrisé par les organismes** dans leur façon de décrire leurs actions. Notre questionnaire, construit selon la nomenclature officielle LHEO, tendait à utiliser le vocabulaire officiel ; mais les structures ont souvent fait preuve de confusion, concernant la notion de certification par exemple.

Il est donc extrêmement périlleux de vouloir dégager des certitudes d'un échantillon aussi peu fiable, et surtout aussi hétérogène. Les éléments qualitatifs tels que l'alternance ou la certification, par exemple, n'ont pas de sens sur des propositions de formations courtes ; l'absence de stages en entreprise, non plus.

Aussi, nous avons choisi de retenir les deux éléments les plus signifiants.

- le domaine des actions de formation
- la durée des actions de formation

Les informations recueillies sur les publics visés ou sur les modes de financement obtenus ne nous ont pas paru assez significatives pour être exploitables en l'état. Malheureusement, nous ne possédons pas non plus d'éléments de comparaison avec d'autres régions ; éléments qui nous permettraient d'identifier quantitativement les manques ou les atouts des propositions du Languedoc-Roussillon.

■ Le domaine des actions

Les actions artistiques sont les plus représentées sur le territoire (34 %) devant les propositions techniques (27 %) et les propositions relevant de l'administration des structures (25 %) ; enfin les propositions dites transversales représentent 14 % des actions de formation proposées sur le territoire.

→ **Le poids de "Scènes et formation" :**

Avec près de quarante propositions de formations techniques, Scènes et Formation – anciennement Scaenica – contribue à augmenter le nombre d'actions présentes sur notre territoire. Pour autant, puisqu'elles sont structurées autour d'un parcours en alternance, ces formations constituent un faible volume de stagiaires. Les participants sont essentiellement les stagiaires de la formation longue. C'est un élément de pondération pris en compte dans nos analyses.

■ La durée des actions

Les actions de formation à session annuelle unique représentent 82 % des propositions du territoire ; très rares sont les actions de formation proposant plus de deux sessions par an. C'est d'autant plus étonnant que beaucoup de ces formations courtes se prêtent bien à une répétition annuelle des sessions (34 %).

Durée maximale de la formation	Nb	%
Moins de 35h (une semaine TP)	34	35,5 %
36 à 70h (deux semaines TP)	22	23 %
71 à 105h (trois semaines TP)	10	10,5 %
106 à 140h (quatre semaines TP)	11	11,5 %
141 à 175h (cinq semaines TP)	3	3 %
176 à 210h (six semaines TP)	3	3 %
211h et plus	13	13,5 %

69 % des actions sont d'une durée maximale inférieure à trois semaines (105h).

Néanmoins, on peut remarquer que **la durée des formations proposées dans le secteur est plutôt plus longue qu'ailleurs**. En effet, la moyenne nationale de durée des stages en 2001 s'élevait à 36h et cette moyenne est en constante baisse.

4. Conclusion et remarques générales

En l'état, il est délicat de porter un regard sur les actions et les organismes de la Région Languedoc-Roussillon, **en l'absence d'informations comparatives avec d'autres régions** ; des informations qui permettraient de mieux étalonner les forces et les faiblesses de l'offre régionale. Aussi, ces remarques tenant lieu de conclusion ne doivent-elles être considérées que comme des pistes de réflexion, et non comme des préconisations d'action immédiate.

Une des premières idées pourrait donc être d'interroger l'offre de formation existante dans d'autres régions françaises (PACA, Rhône-Alpes...), afin de mieux identifier les possibles et les spécificités du Languedoc-Roussillon. L'importance du nombre d'intermittents (à former, orienter, réorienter...), les caractéristiques d'une région rurale ou festivalière (forte saisonnalité de l'emploi...) sont autant d'éléments à considérer dans l'analyse des manques et des atouts de l'existant.

Un des enjeux des organismes de formation du secteur culturel est **de s'inscrire dans une dynamique d'analyse des besoins et non plus dans une logique d'offre**. La structuration naturelle des organismes – autour des structures de création notamment – concourt à générer des propositions de formation dont on peut légitimement remettre en cause l'apport, en termes d'employabilité des stagiaires ou en termes d'amélioration des parcours et propositions artistiques.

Cela nous invite à **réfléchir aux procédés d'évaluation de propositions**, souvent originales, pour lesquelles il n'existe pas d'équivalent dans le secteur traditionnel. On peut se demander dans quelle mesure les formations artistiques permettent, ou non, à des projets de mieux se diffuser, par exemple en sortant de leur territoire originel ? C'est une manière originale d'interroger les objectifs que l'on donne à la formation professionnelle dans le secteur culturel. De par, son expertise sur les questions de la diffusion, *Réseau en Scène, Languedoc-Roussillon* pourrait jouer un rôle dans la convergence des deux dynamiques.

Parmi les formations destinées aux professionnels du secteur, un grand nombre d'entre-elles est construit selon des modes assez proches du secteur traditionnel. On peut donc leur appliquer les clefs de lecture en vigueur dans ces secteurs (démarche qualité, certification, information via les CARIF...).

Ce n'est pas le cas des propositions artistiques qui s'inscrivent dans une réelle spécificité de pratiques et qui sont plus difficilement transposables. Et de fait, un grand nombre de ces propositions formatrices (stages...) n'ont pas vocation à intégrer les dispositifs relatifs à la Formation Professionnelle Continue. Peut-être serait-il utile de réfléchir aux moyens de mutualiser les énergies et l'information les concernant, indépendamment des dispositifs législatifs spécifiques.

Au reste, les caractéristiques de l'activité semblent nécessiter un appui institutionnel, notamment en ce qui concerne les propositions artistiques ; propositions qui n'entrent pas dans une logique concurrentielle, contrairement à la plupart des propositions existantes sur le marché de la formation.

D'autres régions (PACA, Rhône-Alpes...) se sont dotées d'un pôle fort, à même d'impulser et de structurer l'ensemble des activités de formation. La place de l'association *Réseau en scène, Languedoc-Roussillon* semble, à ce titre, justifiée pour accompagner les structures les plus fragiles, permettre de les évaluer et de les faire évoluer ou pour impulser des actions innovantes.

Malgré tout le travail effectué jusqu'ici :

- *la demande de formation sur le territoire reste mal connue*
- *les besoins de formation ne sont pas toujours identifiés*
- *l'impact des formations n'est pas bien mesuré*

Il pourrait être intéressant de **faire appel à des structures ayant davantage de ressources (par exemple l'OREF) afin de clarifier ces questions**. Cela permettrait d'identifier la rationalité économique des projets de formation pour conforter leur structuration ou de connaître les réservoirs d'emploi pour mieux les dimensionner.

Le suivi de proximité que réalise la grande majorité des organismes formateurs nous semble une ressource inexploitée. Elle pourrait peut-être permettre de mieux cerner les enjeux et les dynamiques de la formation professionnelle du secteur en Région.

Mais pour ce faire, au-delà des énergies individuelles dispersées qui permettent aujourd'hui à l'offre de formation d'exister, un réel travail de coordination et d'impulsion est nécessaire. Il revient à *Réseau en scène, Languedoc-Roussillon* de continuer son action en ce sens.