

SOMMAIRE

Permanence de la réforme de la formation continue

Un tsunami vertueux	2
Une opportunité pour chaque citoyen européen	3
Un puzzle tout en dentelle	3
Des effets fortuits et pas toujours prévisibles	3
Apprentissage : le grand chambardement	4
La qualité de Datadock à Qualiopi	4
OPCO et branches : partage et complémentarité des compétences	4
Certification des compétences : une priorité vertigineuse	5

L'accompagnement de la PFI sur l'évolution des métiers et des compétences

La coopération comme mode de développement culturel des territoires pour la musique	6
Dynamique collaborative et Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)	6

Glossaire	7
------------------	----------

Permanence de la réforme de la formation continue

Depuis la réforme de la formation professionnelle continue en 1971, dite Loi Delors, nous connaissons (et subissons !) une succession de réformes : *réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social* en 2004¹, *orientation et formation professionnelle tout au long de la vie* en 2009², *formation professionnelle, emploi et démocratie sociale* en 2014³, *loi travail* en 2016⁴ et *liberté de choisir son avenir professionnel* en 2018⁵. Malgré ces étapes successives et décisives, le système restait inégalitaire et d'une efficacité très relative pour ceux qui en ont le plus besoin.

On observe toutefois une certaine continuité dans les objectifs de ces réformes et une sorte de préfiguration de la plus récente en matière de responsabilisation des personnes et dans l'individualisation des parcours.

Un tsunami vertueux

La loi de 2018 est vertueuse, au moins dans son esprit, avec l'ambition de donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière et renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, en faisant évoluer un système inégalitaire et injuste au profit des plus faibles.

C'est également un facteur de transformation, pour ne pas dire une révolution du domaine et de l'économie de la formation, avec une libéralisation complète du marché, l'arrivée de nouveaux acteurs sur toute la chaîne de l'ingénierie et du financement de la formation, mais aussi le basculement d'un système privé vers une régulation par l'État (via l'agence nationale France Compétences) d'une manne financière non négligeable qui passe sous sa tutelle et dans son escarcelle, puisque la collecte des OPCO (ex OPCA jusqu'en 2019) représente en 2018 plus de 8 milliards d'euros (sur un montant total de recettes de formation de plus de 26 milliards d'euros) qui seront collectés par les URSSAF à partir de 2023 et la gestion confiée à la Caisse des Dépôts et Consignations, en plus du CPF qu'elle gère déjà depuis 2019.

La **formation tout au long de la vie** est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquiert des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles. Elle inclut les démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement vers l'emploi, de formation et de validation des acquis de l'expérience.

Le programme européen pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (E.F.T.L.V.) défini sur la période 2007 – 2013, offre aux personnels, établissements et académies la possibilité d'entreprendre des projets européens qui enrichissent leur activité pédagogique quotidienne et contribueront à l'élaboration de stratégies locales ou nationales d'éducation et de formation tout au long de la vie. Il se décline en quatre programmes sectoriels (Comenius, Leonardo da Vinci, Erasmus, Grundtvig), un programme transversal, un programme Jean Monnet. Ces programmes sont aujourd'hui regroupés dans le programme Erasmus+.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000613810>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000021312490/>

³ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028683576>

⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016>

⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000036847202>

Et si l'ampleur de l'iceberg se voit essentiellement sur l'impact de la réforme dans le secteur privé, il n'est pas sans conséquences pour la fonction publique, qui se transforme avec la loi du 6 août 2019⁶, peut-être avec plus de difficulté et de temps, mais aussi de façon moins radicale, puisque le processus de certification est en place de façon plus généralisée et depuis plus longtemps que le secteur privé.

Une opportunité pour chaque citoyen européen

La création du Compte Personnel de Formation (CPF) et de l'Inventaire de certification des compétences par la loi en 2014⁷ a pour avantage de permettre à des formations courtes de s'inscrire dans un processus certifiant et dans les dispositifs de formation professionnelle, favorisant ainsi des parcours de formation modulaires et des parcours de vie professionnelles sur des durées plus longues et plus mobiles (entre secteurs, filières, sur le plan géographique etc.). Ces dispositifs donnent une grande liberté et une responsabilisation et une liberté aux individus dans la détermination de leur projet et de leur parcours, dans l'esprit de la « formation tout au long de la vie » pensée à l'échelle européenne et permettent à chacun d'opérer ses choix de formation, sans l'accord et sans l'obligation d'en référer à son employeur.

Un puzzle tout en dentelle

La loi du 05/09/2018 généralise le principe de la certification des compétences et impose de nouvelles règles sur la qualité et la visibilité de l'offre de formation (avec le label Qualiopi qui sera obligatoire au 01/01/2022 pour tous les organismes de formation professionnelle) et comporte de nombreuses mesures visant à transformer le système de formation professionnelle.

Aujourd'hui, il n'y a (presque !) plus de distinction entre Formation, Apprentissage, Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui sont des actions de formation à part entière que tous les organismes de formation peuvent mettre en œuvre. De même, les modalités de réalisation des formations s'élargissent à la formation en situation de travail, processus commun dans les services de Recherche et Développement des grandes entreprises privées, pourtant assez peu développé en France et très répandu en Europe, avec un soutien important dans le cadre du programme Erasmus+ de l'Union Européenne.

Des effets fortuits et pas toujours prévisibles

Ce processus au long cours a des effets sur l'augmentation des investissements et des coûts de la formation professionnelle pour les individus et les entreprises, sur la réduction de l'offre de formation, du fait qu'une majorité d'entre elles ne sont aujourd'hui pas certifiantes et que nombre de structures culturelles n'ont pas anticipé les moyens nécessaires pour inscrire leurs formations dans un dispositif certifiant.

On pourrait craindre que le nombre d'organismes de formation se réduise considérablement dans les années qui viennent, du fait des charges financières et structurelles qu'ils doivent à présent assumer : conséquences induites par les prestations sur la qualité et les certifications, ainsi que par l'augmentation significative du volume de travail pour la gestion et le suivi des actions de formation (production d'indicateurs, outils d'évaluation et d'impact – auto positionnement et évaluation à l'entrée, évaluation en cours et à l'issue de la formation et a moyen/long terme - démarches multipliées en ligne avec les plateformes France Compétences, Mon compte formation – EDOF, OREF – CARIF, Pôle Emploi, ...). Mais on observe également que nombre de structures culturelles dont la formation n'est pas l'activité principale s'interrogent sur l'intérêt de développer cette activité et de renforcer ainsi leur modèle économique, voire garantir leur survie. Mais la concurrence sur un marché qui se libéralise risque de devenir de plus en plus féroce, y compris entre acteurs culturels qui n'en connaissent pas les règles, avec un fort risque de diminution massive à moyen terme de l'offre de formation non professionnelle, ou du moins de fortes interrogations sur l'évolution de leur modèle économique et de grandes difficultés, voire une impossibilité à croiser les publics, dans des formations qui le nécessitent plus encore dans notre secteur que dans tout autre.

⁶ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182>

Apprentissage : le grand chambardement

La prise en compte de la formation comme un investissement de l'entreprise pour elle-même est probablement un des éléments à analyser dans cette réforme ; Pour lutter « efficacement » contre le chômage des jeunes, le gouvernement veut « développer massivement » l'offre d'apprentissage des entreprises en direction des moins de 30 ans (au lieu de 25 jusque là), en retirant aux régions leur pouvoir de régulation. Une déclaration d'activité en Préfecture et une certification qualité « suffisent » désormais pour ouvrir un centre de formation par l'apprentissage (CFA). Au lieu d'un système complexe de subventions, chaque CFA est financé selon le mécanisme de « coût-contrat » : à chaque contrat d'apprentissage signé, une somme lui est versée. Et plus l'offre de formation sera adaptée aux besoins des entreprises, plus le développement des CFA sera important par et pour les entreprises qui répondront ainsi à leurs propres besoins en compétences, en formant les salariés sur des compétences qui intéressent directement le marché du travail et les recruteurs.

Cette vision peut donner le vertige, mais c'est aussi un enjeu crucial pour le secteur culturel qui dispose ici de réelles opportunités pour repenser les parcours et concrètement connecter, par exemple, les lieux d'enseignements artistiques (de l'enseignement supérieurs en particulier) aux réalités des métiers artistiques et culturels (ensembles vocaux et instrumentaux, orchestres permanents, compagnies, ...).

La qualité de Datadock à Qualiopi

La réforme de 2018 impose pour la première fois un « référentiel national de certification qualité des organismes de formation »⁸ sous le label Qualiopi, qui constitue la deuxième phase du renforcement du contrôle qualité des organismes de formation professionnelle, le fameux Datadock, mis en œuvre par la loi de 2014. Cette certification, ou label qualité, sous la responsabilité du COFRAC⁹, conditionne l'accès aux financements publics (État, régions, Caisse des Dépôts, Pôle emploi) et aux fonds mutualisés des Opco, de l'Agefiph¹⁰ et de la CPIR¹¹. Avec 7 critères déclinés en 32 indicateurs, c'est la mise en œuvre au quotidien des indicateurs Datadock, avec un nouveau critère d'intégration dans le tissu socio-économique. Mais on passe ici d'un modèle déclaratif (les organismes de formation avaient défini eux-mêmes les éléments de preuve au regard des indicateurs) à un modèle contrôlé par un auditeur et les organismes de formation, en particulier les petits, peinent à se conformer à ce nouveau cadre ... Il faut noter que Qualiopi ne remplace pas Datadock ; il convient en effet de préciser sur la plateforme de référencement le label qualité obtenu pour continuer à accéder aux financements publics et aux fonds mutualisés (et à faire valider le référencement par un OPCO)

OPCO et branches : partage et complémentarité des compétences

La création en 2019 de 11 nouveaux Opérateurs de Compétences (OPCO) remplaçant les 20 OPCA, est une autre mesure emblématique de cette réforme. Ils sont nés de la volonté du gouvernement de rationaliser ces organismes et ont pour missions de financer l'apprentissage, aider les branches de leur périmètre à construire les certifications professionnelles et accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Comme indiqué en préambule de cet article, ils ne collecteront bientôt plus aucune taxe.

Ce processus s'inscrit en complémentarité avec la réforme des branches professionnelles enclenchée avec la Loi dite « loi travail » de 2016¹², passées de 950 à 400 en début d'année 2019, avec l'ambition gouvernementale de les réduire encore considérablement, même si le Conseil Constitutionnel a freiné ce processus au cours de l'année 2019.

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-referentiel-national-qualite>

⁹ Comité Français d'Accréditation : <https://www.cofrac.fr>

¹⁰ AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées <https://www.agefiph.fr>

¹¹ Commissions paritaires interprofessionnelles régionales

¹² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>

L'objectif de cette rationalisation est notamment de permettre aux OPCO et aux branches du même secteur de mieux penser les évolutions du marché du travail et d'orienter les investissements de la formation, donnant plus de souplesse entre les branches, mais aussi avec une répartition parfois complexe et qui nécessite encore quelques ajustements et négociations pour se stabiliser.

Certification des compétences : une priorité vertigineuse

L'enjeu est important pour les organismes de formation, mais aussi pour les acteurs culturels et des pratiques artistiques. Le RNCP¹³ mis en place en 2002, était principalement constitué par environ 11000 Titres et Diplômes délivrés par les ministères. La création de l'Inventaire spécifique en 2014, devenu Répertoire spécifique en 2018, ouvre la voie à la reconnaissance de compétences transversales ou spécifiques à un ou plusieurs métiers, en particulier celles qui ne sont pas (encore ?) prises en compte dans la formation initiale et dans les métiers dits émergents. Ce processus s'inscrit en miroir de la mise en œuvre des blocs de compétences des titres et diplômes déjà inscrits au RNCP, afin de faciliter les parcours modulaires et l'obtention de ces titres sur des temporalités qui correspondent davantage aux parcours et à la mobilité entre les différents métiers et secteurs. On pourrait objecter que l'émergence est constante dans la création artistique, mais il convient aussi de considérer certaines carrières artistiques relativement courtes (les danseurs par exemple) et les nombreuses reconversions des professionnels de la culture, que l'on habille dignement sous les termes de transversalité, de polyvalence ou poly compétence, voire de nouveaux projets professionnels, par exemple pour un artiste que passe de la scène à l'enseignement ...

Toujours est-il que la généralisation de la certification des compétences réduit (momentanément ?) l'accès à une large part de l'offre de formation du secteur culturel, où une majorité des formations n'est pas inscrite dans un parcours professionnel ; les Conservatoires, où les adultes sont considérés comme des « élèves », alors même qu'ils sont en formation (professionnelle) continue, « stages » souvent organisés pendant les périodes de vacances (scolaires) que l'on paye de sa poche ... Mais pour lesquels une attestation de participation (aujourd'hui un « Certificat de réalisation ») sera un Sésame pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), à présent reconnue comme une action de formation professionnelle à part entière !

C'est dire si l'enjeu de la certification des compétences est crucial, autant pour préserver une offre de formation existante, qui a déjà commencé de fait à diminuer, voire à disparaître, que pour donner de la valeur aux compétences acquises qui n'ont pas ou trop peu de reconnaissance aujourd'hui.

Bien sûr, tout n'est pas aussi simple et la médaille a deux faces, et le processus de création n'est pas systématiquement comme un processus de formation et d'acquisition des compétences, même si le processus d'appropriation, pour ne pas dire d'apprentissage - d'une pratique, d'une esthétique, ... voire d'un (futur) métier, est permanent.

Une prise de conscience et une mobilisation générale des acteurs concernés est urgente et indispensable et pas uniquement les organismes de formation qui en sont les « metteur en scène » : artistes, compagnies, structures d'enseignements artistiques et d'éducation artistique (du privé comme du public), professionnels de tous les métiers ...

¹³ RNCP : Registre National de Certification Professionnelle
Enjeux et perspectives de la formation professionnelle

L'accompagnement de la PFI sur l'évolution des métiers et des compétences

La coopération comme mode de développement culturel des territoires pour la musique

Incarnés par des personnes et des parcours professionnels singuliers et complémentaires, les différents domaines d'expertise au sein de la PFI sont identifiables et mobilisables à plusieurs échelles territoriales et thématiques. Ils bénéficient autant aux structures et à leurs équipes ou membres qu'à l'ensemble des acteurs des pratiques musicales, voire plus largement et notamment sur :

- ⇒ Le management, la professionnalisation et l'accompagnement des pratiques artistiques,
- ⇒ L'innovation pédagogique, par exemple avec le Singing Roadshow – la voix dans les musiques actuelles, qui en est à sa 4^e édition en 2021
- ⇒ L'ingénierie de certification des compétences, notamment avec une certification « encadrer les pratiques vocales collectives en musiques actuelles » : <https://www.pfi-culture.org/certification-de-competences/>
- ⇒ L'ingénierie de formation, avec une offre sur mesure : <https://www.pfi-culture.org/formations-pfi/>
- ⇒ La gouvernance des structures : gestion collective, délégation et simplification des procédures, partage de compétences et d'expertise, conseil personnalisé, ...
<https://www.pfi-culture.org/reseaux-de-la-musique/>
- ⇒ Le benchmarking et la comparaison sur des manières de faire, des modes opératoires et de postures
https://www.pfi-culture.org/wp-content/uploads/sites/1052/2020/05/2020_plusvaluepfi.pdf

Dynamique collaborative et Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

À l'instar de la démarche collaborative mise en œuvre en 2017 pour le référencement Datadock de ses membres, la PFI a enclenché un processus de mutualisation sur l'évolution constante de la qualité des prestations et actions de formation au regard du Référentiel National Qualité des organismes de formation pour obtenir le label Qualiopi, label que la PFI a obtenu en juillet 2020.

Plusieurs accompagnements ont été mis en œuvre afin de comprendre les nouveaux cadres, s'approprier les processus de gestion, de suivi et d'évaluation des formations, mais aussi d'opérer une veille sur l'évolution des métiers et des secteurs et un dialogue avec les intervenants sur les processus pédagogiques, l'adaptation et l'évolution permanente de l'offre de formation.

La PFI développe son action en matière d'accompagnement des acteurs culturels, notamment sur l'ingénierie de la formation. Dans ce contexte, la PFI a notamment accompagné :

- L'AFPC-EVTA France pour son référencement Datadock (2019)
- La fédération Arts Vivants et Départements et ses membres dans une démarche collaborative de labellisation de la fédération et de ses membres (2020)
- Des dynamiques de réflexion sur le développement de partenariats en matière de stratégie d'offre de formation en région, avec le Cpravoi en région Centre Val-de-Loire, avec la Cité de la Voix sur la région Bourgogne Franche-Comté (2020)

Depuis juin 2020, la PFI est également agréée en tant que prestataire du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA), qui permet aux acteurs associatifs de bénéficier d'un financement par l'AVISE, les DLA régionaux et départementaux pour (re)penser les enjeux de gouvernance et stratégiques, notamment en matière de formation : <https://www.info-dla.fr>

Glossaire

AFDAS :	Opérateur de compétence de la culture, des médias, du sport et des industries créatives
AFEST / FEST :	Action de formation en situation de travail
AKTO :	Opérateur de compétence de la formation
CEC :	Compte d'engagement citoyen
CEP :	Conseil en Évolution Professionnelle
CFA :	Centre de Formation par l'Apprentissage
CNEFOP :	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
COFRAC :	Comité français d'accréditation des laboratoires et des organismes de certification ou d'inspection
CPF :	Compte Personnel de Formation
CQP :	Certification de Qualification Professionnelle
DGCA :	Direction Générale de la Création (Ministère de la Culture)
DIRECCTE :	Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EDOF :	Espace Des Organismes de Formation (plateforme Mon compte CPF)
OF :	Organisme de Formation
OPCA :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé (remplacé par OPCO)
OPCO :	Opérateur de Compétences (remplace les OPCA)
Qualiopi :	Label qualité pour les Organismes de formation
RNCP :	Registre National de Certification Professionnelle
RNQ :	Référentiel National Qualité de la formation
SMAC :	Scène de Musiques Actuelles
UFA :	Unité de Formation Apprentissage
UNIFORMATION :	Opérateur de compétences de la Cohésion sociale
URSSAF :	Union pour le Recouvrement Sécurité Sociale et Affaires Familiales
VAE :	Validation des Acquis de l'Expérience