FORMER LE SPECTACLE VIVANT À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

ASTP
ASSOCIATION POUR LE SOUTIEN DU THÉÂTRE PRIVÉ
FEDELIMA
Fédération des Lieux de Musiques Actuelles
FEVIS
Fédération des Ensembles Vocaux et Instrumentaux Spécialisés
LES FORCES MUSICALES
FRANCE FESTIVALS
FUTURS COMPOSÉS
RÉSEAU NATIONAL DE LA CRÉATION MUSICALE
LA SCÈNE INDÉPENDANTE
SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRENEURS DE SPECTACLES
SCÈNE ENSEMBLE
Organisation professionnelle des arts de la représentation
SMA
Syndicat des Musiques Actuelles
Ekhoscènes
synavi
syndicat national des arts vivants
ARVIVA
ARTS VIVANTS ARTS DURABLES

SOMMAIRE

P.4 INTRODUCTION

P.4 MÉTHODOLOGIE

→ Pour observer les besoins en formation des professionnel·les
→ Pour recenser les formations existantes
→ Pour observer l'intégration de ces enjeux dans les formations initiales

P.5 CONTEXTE POLITIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

P.7 1. ANALYSE DE L'OFFRE EXISTANTE EN MATIÈRE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

P.7 A - DANS LA FORMATION INITIALE

→ Des modules dédiés à la transition difficiles à identifier au sein des cursus
→ Des initiatives encore timides pour intégrer ces enjeux dans les cursus
→ Des obstacles persistants à leur intégration

P.8 B - DANS LA FORMATION CONTINUE

→ Une intégration des enjeux, mais qui reste partielle
→ Une approche par thématique plutôt que par métier
→ Une offre encore difficilement accessible
→ L'importance des acteur·rices moteurs sur les territoires

P.10 2. LE NIVEAU DE FORMATION ACTUEL DES PROFESSIONNEL·LES

→ Une conception large de la « formation »

P.10 A - DES PROFESSIONNEL·LES CONSCIENT·ES DE L'UTILITÉ DES FORMATIONS

→ Une conscience de l'importance de la formation
→ Des formations qui répondent dans la majorité des cas aux attentes et s'avèrent utiles

P.11 B - UNE CONSCIENCE QUI N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT UNE CONCRÉTISATION

→ Peu de professionnel·les ont bénéficié de modules sur la transition écologique dans leur formation initiale

→ Un niveau de formation continue peu approfondi

P.12 C - DES LEVIERS À ACTIVER

→ Un manque de lisibilité de l'offre comme obstacle à l'entrée en formation

→ Des freins structurels à lever pour amplifier le niveau de formation

P.13 3. L'IMPORTANCE DE LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX ÉCOLOGIQUES

P.13 A- LES CONSÉQUENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR LES MÉTIERS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

→ Un sentiment d'impuissance face au changement

→ La nécessité d'une approche collective

P.14 B- UNE ÉVOLUTION DES MÉTIERS QUI IMPLIQUE DE NOUVELLES COMPÉTENCES

→ Une prise de conscience à concrétiser

→ Une responsabilité à partager

→ Différents niveaux de compétences

→ Des compétences métiers spécifiques

→ Des compétences à préserver

→ Des compétences à valoriser

P.16 C- LA NÉCESSITÉ DE FORMATIONS À LA HAUTEUR DES ENJEUX

→ L'intégration des enjeux dès la formation initiale

→ Deux typologies de formation continue complémentaires

→ La nécessité de formations ciblées et incarnées

→ Des formations dans la bonne temporalité

P.18 CONCLUSION & REMERCIEMENTS

INTRODUCTION

Depuis 2022, ARVIVA et quatorze organisations professionnelles, fédérations et réseaux du spectacle vivant coopèrent pour accélérer la transformation écologique du secteur. Après avoir conçu et déployé en 2023 une formation à destination des directions, ce collectif a publié en janvier 2024 une feuille de route ambitieuse, regroupant un ensemble d'engagements et de préconisations pour accompagner cette transition.

Dans ce cadre, les organisations se sont engagées **à recenser et à rendre plus visible l'offre de formations initiales et continues permettant une pratique plus soutenable des métiers du spectacle vivant.**

L'objectif de ce travail est de dresser un état des lieux clair et structuré pour permettre à chaque professionnel·le du spectacle de connaître et de comprendre les formations pouvant lui apporter les compétences adaptées à son rôle et à ses responsabilités.

Au-delà de la montée en compétence individuelle, ce diagnostic souhaite contribuer à une **réflexion collective et nourrir une compréhension commune sur les enjeux de formation**. Il propose une analyse critique de l'offre existante et constitue un outil stratégique pour orienter les actions des organisations engagées dans cette transition.

MÉTHODOLOGIE

La réalisation de cet état des lieux s'appuie sur une méthodologie combinant analyse quantitative et qualitative. Coordonné par ARVIVA, ce travail a été supervisé par un trinôme composé de salarié·e·s des organisations professionnelles signataires, avec le soutien d'un éco-conseiller chargé des recherches nécessaires à l'élaboration de la cartographie et à la conduite des entretiens qualitatifs.

POUR OBSERVER LES BESOINS EN FORMATION DES PROFESSIONNEL·LES

Une enquête menée auprès des professionnel·les du secteur

Une enquête, diffusée au dernier trimestre 2024, a visé à **identifier les besoins, les freins et les manques rencontrés** par les professionnel·les dans l'intégration des enjeux écologiques à leurs pratiques. Avec 146 répondant·es issu·es du secteur culturel, cette enquête a également permis d'**identifier nombre de formations continues**, contribuant ainsi à dresser un panorama représentatif de l'offre actuelle.

Ce travail quantitatif constitue une base précieuse d'analyse, bien que certains biais doivent être pris en compte :

→ Le questionnaire ayant été principalement diffusé par ARVIVA et ses membres, il a probablement touché une population déjà sensibilisée aux enjeux de transition écologique, ce qui peut influencer les réponses.

→ Avec environ 140 répondant·e·s, l'échantillon ne peut pas être considéré comme totalement représentatif de l'ensemble des professionnel·le·s du spectacle vivant.

Ces biais étant identifiés, les résultats ont été analysés avec précaution, en tenant compte de leur valeur indicative. Cette approche permet tout de même d'explorer des tendances et de poser des bases pour une réflexion collective.

Des entretiens collectifs par métiers

Des entretiens collectifs par métiers (regroupés en *focus group*) ont été organisés afin d'approfondir les spécificités, besoins, attentes et freins des professionnel·les du spectacle vivant face à la transition écologique, et d'explorer plus en détail les compétences nécessaires pour intégrer ces enjeux aux pratiques professionnelles.

Chaque *focus group* a été animé selon une trame d'entretien semi-directif, garantissant une orientation structurée des échanges tout en laissant aux

participant·es une liberté d'expression. Composés de **6 à 8 personnes**, ces groupes de discussion ont permis d'explorer :

→ **Les implications concrètes de la transition écologique** sur les pratiques professionnelles.

→ **Les compétences nécessaires** pour répondre aux défis identifiés.

→ **Les freins et obstacles** à l'accès aux formations.

Ces entretiens offrent une compréhension des enjeux plus fine et ancrée dans la réalité des métiers du spectacle vivant. Ils constituent la base des analyses présentées ci-après.

POUR RECENSER LES FORMATIONS EXISTANTES

La cartographie des formations continues a été élaborée en s'appuyant sur les espaces ressources existants, et grâce à un travail de recherche minutieux.

Elle a été complétée par l'adresse aux organismes de formation et aux formateur·rices indépendant·es d'un formulaire pour auto-référencer leurs formations existantes dédiées à la transition écologique.

POUR OBSERVER L'INTÉGRATION DE CES ENJEUX DANS LES FORMATIONS INITIALES

L'analyse de l'intégration des enjeux de transition écologique dans les formations initiales du spectacle vivant s'est appuyée sur plusieurs démarches complémentaires.

L'enquête menée auprès des professionnel·les du secteur (mentionnée ci-dessus) visait aussi à identifier les établissements d'enseignement supérieur ayant intégré ces thématiques à travers leurs cursus, via des diplômes ou des cours dédiés. Cependant, les résultats ont révélé que très peu de répondant·es avaient été formé·es à ces enjeux dans le cadre de leur parcours académique, soulignant ainsi une faible intégration des questions écologiques dans les cursus au moment de leur formation.

Afin d'approfondir cette analyse, une seconde enquête a été spécifiquement élaborée et adressée à un panel d'établissements de l'enseignement supérieur du spectacle vivant pour dresser un panorama de la place des enjeux de transition écologique dans leurs programmes de formation. Ce questionnaire a notamment été diffusé auprès des membres de l'ANESCAS[1] (Association nationale des établissements d'enseignement supérieur de la création artistique – arts de la scène). Un entretien qualitatif a été mené en complément avec le groupe de travail transition écologique de l'association, pour préciser les freins à l'intégration de ces thématiques dans l'enseignement supérieur et dégager des pistes de réflexion pour renforcer leur présence dans les cursus.

Enfin, en raison des travaux engagés en décembre 2024 par le ministère de la Culture sur la transition écologique dans les établissements d'enseignement supérieur sous sa tutelle, il a été décidé de ne pas approfondir davantage l'analyse du volet formation initiale dans le présent rapport. Toutefois, ces premières investigations constituent une base intéressante pour poursuivre l'observation et l'accompagnement des évolutions en cours dans les années à venir.

CONTEXTE POLITIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

Il est difficile d'évaluer l'orientation du contexte politique concernant la transition écologique, le sujet semblant perdre de son souffle, et même souffrir d'une forme de « bashing » . Si le retour à la présidence de Donald Trump et le retrait immédiat des États-Unis de l'accord de Paris inquiètent beaucoup les acteur·rices de la transition écologique, en France, l'instabilité politique actuelle et les coupes dans les dispositifs de soutien à la transition écologique[2] vont également à l'encontre de l'effort nécessaire pour atteindre nos objectifs de transition et d'adaptation au changement climatique. Les difficultés budgétaires majeures auxquelles le secteur du spectacle vivant est par ailleurs confronté[3] rendent la prise en main de ce sujet difficile.

Cependant, certaines des avancées ont atteint la sphère réglementaire pour l'ensemble des entreprises - celles du spectacle en particulier, et vont certainement soutenir la demande de formation sur cet enjeu :

1. https://www.anescas.eu/
2. « Budget du gouvernement Bayrou : la transition écologique perd encore des financements », Le Monde, 4 février 2025
3. « Dans les Pays de la Loire, l'heure des comptes pour un secteur culturel en difficulté », Le Monde, 9 février 2025

- → Le rapport sur la formation initiale remis en 2022 par le groupe de travail piloté par le climatologue Jean Jouzel[4] (recommandant l'inscription dans les curriculums des enjeux écologiques, afin d'atteindre 100% des étudiant·es bac +2 formé·es dans les 5 ans), commence lentement à porter ses fruits : le ministère de la Culture a ainsi encouragé l'intégration de ces enjeux dans les écoles supérieures culturelles, répondant également à une demande des étudiant·es et aux avis du Conseil national de l'enseignement supérieur artistique et culturel (CNESERAC) ;

- → Le CNESERAC a d'ailleurs débuté en décembre 2024 un état des lieux des travaux engagés dans les formations des établissements d'enseignement des arts, du design et du spectacle vivant, afin d'observer le niveau de formation des formateur·ices et cadres administratifs sur ces questions, l'intégration effective de ce sujet dans les cursus et l'impact de cette intégration sur la recherche[5] ;

- → On note ces dernières années une attente croissante de la société sur ces enjeux. Des collectifs étudiants (« Pour un réveil écologique »), scientifiques et d'enseignant·es-chercheur·euses (The Shift Project, collectif FORTES) réclament une meilleure prise en compte de l'écologie dans le monde de l'enseignement supérieur. Plusieurs manifestes d'élèves et jeunes diplômé·es circulent, exhortant les écoles et les universités à adapter leurs formations aux urgences climatiques ;

- → L'inscription de la transition écologique au FNE-Formation (Fond national de l'emploi) a également favorisé le financement et donc la prise en main de ces questions par les entreprises ;

- → Plus récemment, le troisième plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC3) présenté en octobre 2024, mentionne spécifiquement dans sa mesure 35 dédiée à l'adaptation du tourisme culturel « la prise en compte des risques climatiques dans les formations aux risques des professionnel·les[6] » ;

- → L'ouverture de travaux dédiés au sein du Conseil national des professions du spectacle a invité les ministères et les représentant·es des Branches du spectacle vivant et enregistré à s'emparer de la question écologique - les travaux à paraître ont vocation à favoriser l'appropriation par les Branches de ces enjeux ;

- → La mise en place progressive de CACTE[7] à partir de 2025 imposera aux entreprises soutenues pour trois ans ou plus par le ministère de la Culture la formation de l'ensemble de leurs équipes aux enjeux de la transition écologique du secteur ;

- → Les collectivités territoriales s'emparent également de la question de la transition écologique malgré des contraintes budgétaires croissantes - par exemple la feuille de route et la charte d'engagement[8] misent en place en région Nouvelle-Aquitaine qui mentionnent « la montée en compétences des équipes » ;

- → Le nouveau règlement général des aides financières du CNM (Centre national de la musique) conditionne le droit de tirage à la formation d'au moins un membre de l'équipe dirigeante à la transition écologique ou la mise en œuvre auprès de la personne dirigeante ainsi qu'aux personnes cadres d'un atelier collaboratif de sensibilisation aux enjeux carbone et aux mécanismes du changement climatique de type « fresque »[9] ;

- → Enfin, la Charte ASTP (Association pour le soutien du théâtre privé[10]) impose également à ses adhérent·es de suivre une formation d'une journée minimum sur les enjeux de transition écologique dans le spectacle vivant.

C'est en tous cas dans cette dynamique que s'inscrit notre proposition, visant à faciliter la saisie de l'offre de financement par les entreprises - d'un côté, et la création de nouvelles offres adaptées aux besoins des entreprises et des salarié·es par les organismes de formation - de l'autre.

---

4. Jean Jouzel, dir., Rapport du groupe de travail « Enseigner la transition écologique dans le supérieur », éd. février 2022, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Paris, février 2022

5. Ministère de la Culture, État de l'enseignement supérieur culture 2022-2023, Paris, 2023, p.24

6. Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC 3), Paris, octobre 2024, p.35

7. Ministère de la Culture, « Le cadre d'action Culture et transition écologique (CACTE) »

8. Feuille de route pour la transition écologique de la culture et par la culture, mars 2024

9. Centre national de la musique (CNM), Règlement général des aides adopté en janvier 2025, Paris, décembre 2024

10. Association de Soutien au Théâtre Privé (ASTP), Charte d'engagement des adhérents de l'ASTP en faveur de la transition écologique, août 2024

1. ANALYSE DE L'OFFRE EXISTANTE EN MATIÈRE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

A - DANS LA FORMATION INITIALE

DES MODULES DÉDIÉS À LA TRANSITION DIFFICILES À IDENTIFIER AU SEIN DES CURSUS

Nos travaux n'ont pas permis d'établir un état des lieux précis de la place des enjeux de transition écologique dans les formations initiales du spectacle vivant. Plusieurs obstacles limitent cette visibilité :

→ Peu de retours ont été obtenus suite à l'enquête menée auprès d'un panel d'établissements d'enseignement supérieur du spectacle vivant, peut-être par manque d'engagement concret sur le sujet à présenter.

→ Les plaquettes de formation et les informations en ligne mentionnent rarement de manière explicite l'intégration de ces enjeux dans les cursus.

DES INITIATIVES ENCORE TIMIDES POUR INTÉGRER CES ENJEUX DANS LES CURSUS

Peu à peu, la transition écologique trouve une place dans la formation initiale du spectacle vivant, mais avec des niveaux d'approfondissement variables :

→ Certains établissements s'en tiennent à sensibiliser les étudiant·e·s à travers des ateliers comme la Fresque du Climat.

→ D'autres vont un peu plus loin en intégrant un module généraliste sur la crise écologique et ses impacts sur le secteur, donnant ainsi quelques clés pour penser l'évolution des pratiques.

→ Quelques rares établissements précurseurs ont mis en place plusieurs modules dédiés, dont certains abordent des enjeux plus spécifiques au secteur et très concrets, comme la question des mobilités.

Pour l'instant, la transition écologique reste **cantonnée à des modules additionnels et peine à s'inscrire de manière transversale** dans l'ensemble des enseignements. Elle repose encore largement sur l'engagement individuel de certain·es enseignant·es et encadrant·es, faute d'une véritable stratégie institutionnelle. En l'absence de formation spécifique pour les enseignant·es, ces contenus sont souvent confiés à des intervenant·es extérieur·es : cette irruption des enjeux de transition dans les enseignements permise par des témoignages de professionnel·les du secteur et des exemples concrets montre bien que le **lien entre formation et pratiques de terrain est un levier essentiel pour faire avancer ces sujets**.

DES OBSTACLES PERSISTANTS À LEUR INTÉGRATION

Un entretien qualitatif mené avec des professionnel·les de la formation a permis d'apporter un premier éclairage sur les constats précédents. Des représentant·es d'établissements de l'enseignement supérieur ont souligné plusieurs obstacles à l'intégration de ces enjeux au sein de la formation initiale :

→ **Des freins institutionnels et organisationnels :** le cadre académique, souvent rigide, limite la flexibilité nécessaire à l'innovation pédagogique, avec des maquettes de formation difficilement évolutives. De plus, chaque école ou université dispose de son autonomie et développe ses propres approches, ce qui entraîne une hétérogénéité dans la mise en œuvre des actions et ralentit une transformation systémique. Ainsi, l'engagement de certains établissements en faveur de la transition écologique dépend fortement des orientations stratégiques définies par la direction. Par ailleurs, ils·elles soulignent un manque d'accompagnement méthodologique et de soutien concret de la part de l'État malgré les injonctions mentionnées précédemment.

→ **Un manque de vision systémique :** certaines initiatives menées par des universités ont été soulignées, comme l'intégration de modules de RSE au sein de certains programmes. Cependant, ces enseignements restent souvent perçus comme accessoires, aussi bien par les équipes pédagogiques que par les étudiant·es. La transformation écologique est encore majoritairement abordée sous forme de cours optionnels ou de sensibilisation ponctuelle, plutôt que comme un élément transversal et transdisciplinaire du projet pédagogique.

→ **Des freins pédagogiques :** même si la sensibilisation de toute l'équipe pédagogique est reconnue comme un levier pour accélérer l'intégration dans les programmes, peu d'enseignant·es sont formé·es aux questions écologiques ou se sentent légitimes pour les enseigner. De plus, les tentatives d'approches transdisciplinaires se heurtent à des programmes déjà très chargés. Cette situation peut générer une forme de résistance au changement : la transition écologique est encore perçue comme une contrainte plutôt que comme une opportunité.

→ **Une perception contrastée de la part des étudiant·es :** ils·elles peuvent être très sensibilisé·es aux enjeux écologiques, parfois davantage que les équipes pédagogiques, mais peuvent ressentir des dissonances (ex. : pratiques artistiques non alignées avec leurs convictions écologiques). Certains étudiant·es ne perçoivent pas ces thématiques comme centrales à leur formation artistique, d'où la nécessité de transformer les récits autour des métiers artistiques.

Nos interlocuteur·rices ont évoqué plusieurs pistes pour dépasser ces freins. Parmi elles : un cadre réglementaire plus exigeant, avec des obligations claires au niveau national, la mobilisation de personnes-ressources pour concevoir et animer des modules adaptés, et la formation de l'ensemble des équipes pédagogiques. Plus largement, nous recommandons les travaux de l'association *Pour un réveil écologique*[11] qui offrent une grille de lecture précieuse et des pistes concrètes pour repenser l'intégration de l'écologie dans les cursus à la hauteur des enjeux.

B - DANS LA FORMATION CONTINUE

OBSERVATIONS

L'état des lieux réalisé recense 112 formations. Cela comprend des formats de sensibilisation (6%), tels que les fresques (culture, mobilité, numérique, etc.), des formations niveau initiation (42%) ainsi que des formations niveau approfondissement et spécialisées (52%).

L'essentiel de l'offre de formation **se concentre sur des formats d'une journée**, entre 3h et 10h (49%), 2 journées (30%) ou 3 journées (13%). Seules 9 formations (8%) dépassent 21 heures, dont 2 non dédiées exclusivement à la transition écologique.

Les modalités de formations sont multiples. 8% des formations peuvent être suivies de manière asynchrone. Un quart des formations sont réalisées exclusivement en distanciel et 41% exclusivement en présentiel. 17% des formations peuvent être réalisées en distanciel ou en présentiel en fonction des sessions. Enfin, 9% des formations allient des temps en présentiel et en distanciel au sein de la même formation.

UNE INTÉGRATION DES ENJEUX, MAIS QUI RESTE PARTIELLE

Le recensement réalisé montre que les enjeux de transitions écologiques sont intégrés par les organismes et prestataires de formation. Une offre large et couvrant un ensemble de sujets est proposée.

Certains sujets sont fortement couverts, tels que le numérique ou la communication responsable (10% des formations recensées). A l'inverse, des sujets tels que l'alimentation (2 formations recensées), par exemple, restent isolés.

Toutefois, si l'ensemble des sujets est couvert, cela est permis par une multiplicité de formations. Il n'existe que très **peu de formations longues couvrant l'ensemble du spectre**. Celles existantes visent davantage l'acquisition de compétences métier spécifiques (coordinateur développement durable événementiel, par exemple) plutôt qu'une montée en compétence générale correspondant aux besoins exprimés par les professionnel·les interrogé·es.

11. https://pour-un-reveil-ecologique.org/fr/grand-barometre/#guide-des-reponses

UNE APPROCHE PAR THÉMATIQUE PLUTÔT QUE PAR MÉTIER

La clé d'entrée des formations, en particulier celles de niveau approfondissement, repose davantage sur une logique thématique que métier. Cela est conforté par les professionnel·les interrogé·es qui expriment une difficulté à identifier avec certitude une formation correspondant à leurs enjeux mais aussi des formations ciblées pour une typologie de métiers. Par ailleurs, les formations s'adressent souvent à un type précis d'acteur·rices, et ne prennent pas ou peu en compte les autres typologies d'acteur·rices culturels (formation conçue pour les structures ou lieux plutôt que les compagnies par exemple).

UNE OFFRE ENCORE DIFFICILEMENT ACCESSIBLE

Enfin, si 112 formations sont recensées et donc identifiables par les professionnel·les, **le calendrier des sessions à venir reste souvent difficilement accessible**. Pour certaines formations, l'absence d'informations sur les sessions à venir mais aussi passées ne permet pas de connaître leur fréquence, ni même d'affirmer qu'une nouvelle session soit planifiée.

La formation étant un marché de demande, ce manque de visibilité peut s'expliquer par la faible demande exprimée par le secteur. Faute de premiers stagiaires identifiés, les formateur·rices ne peuvent pas programmer de sessions à l'avance, et cela entraîne parfois l'annulation de formations par manque de participant·es.

L'accès au **financement** de ces formations est central. La quasi-totalité de l'offre de formation payante recensée est certifiée Qualiopi[12] et donc finançable par les différents opérateurs de compétences (OPCO). A ce titre, 28% des formations recensées sont inscrites au catalogue AFDAS qui est un important accès aux formations. Seulement trois formations sont inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et sont donc finançables en mobilisant le compte personnel de formation (CPF).

L'IMPORTANCE DES ACTEUR·RICES MOTEURS SUR LES TERRITOIRES

L'offre de formation est répartie sur l'ensemble des régions. La **présence d'acteur·rice·s régionaux professionnels**, comme le Collectif des Festivals en Bretagne, **crée de réelles dynamiques d'offre sur ces territoires**.

12. Marque de certification qualité des prestataires de formation

2. LE NIVEAU DE FORMATION ACTUEL DES PROFESSIONNEL·LES

UNE CONCEPTION LARGE DE LA « FORMATION »

L'enquête nous enseigne sur le manque de familiarité des terminologies de la formation par les professionnel·les : nous avons constaté une grande confusion sur ce qui relevait de la formation continue (au cours de la vie professionnelle) et de la formation initiale (lors de nos études), ce qui souligne la nécessité d'une clarification du vocabulaire employé.

Parmi les formations continues, beaucoup ont cité des parcours d'auto-formation (lectures, webinaires), la participation à des ateliers de sensibilisation et parfois le suivi d'une table-ronde ou d'une conférence.

Les répondant·es ont également considéré leur participation à des parcours d'accompagnement proposés par leur entreprise comme des temps de formation, bien que cela ne réponde pas strictement à la définition institutionnelle de la formation.

En prenant en considération ces éléments, près de la moitié des répondant·es (45%) déclarent avoir déjà suivi des temps de formations sur ces enjeux.

A - DES PROFESSIONNEL·LES CONSCIENT·ES DE L'UTILITÉ DES FORMATIONS

UNE CONSCIENCE DE L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Le faible niveau de formation effectif est à mettre en regard de l'importance accordée à la formation : 69% des répondant·es considèrent qu'il s'agit là d'une priorité élevée - un nombre bien plus important que le nombre de personnes effectivement engagées dans un parcours de sensibilisation ou de formation.

DES FORMATIONS QUI RÉPONDENT DANS LA MAJORITÉ DES CAS AUX ATTENTES ET S'AVÈRENT UTILES

Dans la très grande majorité des cas, les répondant·es à l'enquête ayant déclaré avoir participé à une ou plusieurs formations ont indiqué que ces actions de formation **répondaient à leurs attentes et besoins** (91%).

Par ailleurs, **la formation se reflète directement dans le niveau déclaré de compréhension des enjeux écologiques** : dans le cadre de l'auto-évaluation proposée, les non formé·es atteignent en moyenne un score de 10,6/16, ceux ayant suivi une formation atteignent en moyenne 12,3/16 tandis que les personnes déclarant avoir suivi plusieurs formations s'évaluent en moyenne à 12,7/16.

Les plus forts écarts entre multiformé·es et non formé·es - laissant penser à une progression des apprenant·es - concernent les sujets les plus spécifiques « métiers » et pour lesquels les répondant·es déclarent globalement de moindres performances : les leviers d'action possibles et les compétences pour mettre en œuvre la transition écologique.

	Je connais les enjeux liés aux limites planétaires (/4)	Je connais les principaux enjeux pour le spectacle vivant en matière de transition écologique (/4)	Je comprends les leviers d'action possibles pour ma structure / mon métier (/4)	Je dispose de toutes les compétences pour mettre en œuvre la transition écologique dans mon métier (/4)	Total / 16
Non formé·es	3,34	2,82	2,44	2,00	10,6
Une formation	3,57	3,25	2,92	2,57	12,3
Plusieurs formations	3,61	3,30	3,13	2,70	12,7

B - UNE CONSCIENCE QUI N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT UNE CONCRÉTISATION

PEU DE PROFESSIONNEL·LES ONT BÉNÉFICIÉ DE MODULES SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LEUR FORMATION INITIALE

L'enquête quantitative menée auprès de 146 professionnel·les du spectacle vivant a mis en évidence la place encore très limitée des enjeux de transition écologique dans leur formation initiale.

Comme évoqué précédemment, l'analyse des réponses a également révélé une confusion fréquente entre formation initiale et formation continue : seul·es 26 répondant·es (dont la moyenne d'âge est de 40 ans) ont indiqué avoir été formé·es à ces thématiques au cours de leur parcours académique, et parmi elles et eux, 21 faisaient en réalité référence à des initiations suivies dans le cadre de la formation continue. Ainsi, seul·es **5 répondant·es sur 146 (soit 3 % de l'échantillon) ont effectivement été formé·es à la transition écologique dans le cadre de leur parcours scolaire**. Ce qui est parfaitement cohérent : seul·es les plus jeunes professionnel·les ou celles et ceux ayant décidé d'une reprise d'étude ont pu être exposé·es à ces enseignements récents. De plus, aucun des diplômes mentionnés ne concerne spécifiquement une formation préparant aux métiers du spectacle vivant, confirmant l'absence d'une structuration claire de ces enjeux dans les cursus dédiés au secteur.

UN NIVEAU DE FORMATION CONTINUE PEU APPROFONDI

Le niveau de formation déclaré nous laisse percevoir que les entreprises elles-mêmes ne se sont que très peu emparées du sujet : les démarches de formation sont le plus souvent individuelles et informelles. Et quand elles sont davantage structurées, **elles se limitent le plus souvent à la sensibilisation ou à des formations introductives**, sans aller jusqu'au développement de compétences concrètes utiles à la gestion des enjeux environnementaux ou climatiques.

Par ailleurs, même parmi les personnes ayant suivi des temps de formation formels ou informels, 53% déclarent avoir suivi un temps de formation généraliste aux enjeux environnementaux et 61% sur les enjeux environnementaux appliqués au spectacle vivant, mais **seulement 39% s'étaient penchées sur le pilotage stratégique de la transition et 17% seulement avaient travaillé au développement de compétences spécifiques à leur métier**.

Ces éléments contribuent à expliquer le fait que les répondant·es estiment avoir une solide compréhension des enjeux écologiques (3,46/4), et des enjeux des crises écologiques sur le spectacle vivant (3,05/4) mais une moindre connaissance des leviers d'actions dans leur structure ou leur métier (2,72/4) ou de compétences pour mettre en œuvre la transition écologique dans leur métier (2,32/4).

C - DES LEVIERS À ACTIVER

Freins exprimés par les répondant·es n'ayant pas suivi de formation	
N'a pas identifié la bonne formation	44%
N'a pas de temps disponible	35%
N'est pas prioritaire par rapport à d'autres sujets	28%

UN MANQUE DE LISIBILITÉ DE L'OFFRE COMME OBSTACLE À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les professionnel·les interrogé·es ont exprimé, tous corps de métiers confondus, une difficulté de lisibilité et de compréhension de l'offre de formation.

Face aux moyens humains et financiers à mobiliser, ils·elles font état de **leur appréhension sur la pertinence de la formation identifiée et l'adéquation avec leurs besoins et/ou les obligations réglementaires**, pouvant aboutir jusqu'à une forme de méfiance. Le recensement des formations corrobore ce sentiment avec l'existence d'une pluralité d'offres sur des thématiques similaires mais avec des formats et tarifs différents.

La difficulté à discerner des formations allant au-delà d'une simple sensibilisation tout en restant généraliste est également exprimée. Cela se retrouve également pour les formations approfondies, les professionnel·les interrogé·es faisant part de leur difficulté à identifier des formations qui ne restent pas « en surface » et permettent vraiment de s'outiller pour l'action.

DES FREINS STRUCTURELS À LEVER POUR AMPLIFIER LE NIVEAU DE FORMATION

Le **temps** est identifié comme un frein important, d'autant plus que la compétence écologique vient parfois s'ajouter à d'autres besoins, voire obligations, de formation. Le fonctionnement à flux tendu fortement exprimé par les professionnel·les interrogé·es les force à **considérer les urgences quotidiennes avant l'urgence écologique**.

La priorisation des besoins de formation se fait également au regard des **moyens financiers**, qui sont un autre frein fortement exprimé. La difficulté à mobiliser les financements de la structure ralentit l'accès aux formations. Par ailleurs, la difficulté à mobiliser le Compte personnel de formation (CPF) est également soulignée.

En cumulant les freins financiers et humains, la formation est alors parfois perçue comme une contrainte plutôt que comme une opportunité.

Les différences de statut et/ou régime entre les professionnel·les interrogé·e·s mettent en lumière la **difficulté pour les salarié·es intermittent·es à se former** en l'absence de plan de formation et de prise en charge de ces formations par les structures employeuses malgré les dispositifs de financement facilités mis en place par l'AFDAS.

Par ailleurs, les créateur·rices scéniques (lumière, scénographie, etc.) ont dans les conventions collectives le statut de technicien·nes du spectacle vivant et non d'artistes, ce qui a une conséquence directe sur les critères de recevabilité de l'AFDAS (cela implique 88 jours de travail sur 2 ans contre 48 pour les artistes) et freine donc leur accès à la formation.

3. L'IMPORTANCE DE LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX ÉCOLOGIQUES

A- LES CONSÉQUENCES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE SUR LES MÉTIERS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

OBSERVATIONS

L'intégration des enjeux écologiques dans le spectacle vivant est reconnue comme une nécessité et une réalité déjà à l'œuvre, mais elle se heurte à plusieurs freins structurels et organisationnels.

Parmi les professionnel·les interrogé·es, la transition écologique suscite de nouveaux questionnements sur les pratiques de travail propres à chaque métier :

→ **Communication & relations publiques** : la question des impacts environnementaux du numérique et des usages des réseaux sociaux est l'une des plus présentes. "*Là où il y a le plus gros enjeu en termes de transition écologique par rapport à mon métier, ça serait dans les questions du numérique. La gestion du site internet, la communication sur les réseaux sociaux, j'aimerais savoir ce qui a le plus d'impact*". Ces questionnements déjà existants sont renforcés par l'essor de l'intelligence artificielle, qui interroge sur l'éthique et la sobriété numérique.

→ **Médiation et éducation artistique et culturelle** : la mobilité des artistes devient un enjeu central, soulevant la question de l'empreinte carbone des déplacements et des formats d'intervention adaptés. "*Quelque chose qui a vraiment des conséquences pour les relations avec les publics et la médiation c'est la question de déplacement des artistes. On est sur un territoire rural (...) donc pour ce qu'on appelle le dernier kilomètre on est on est assez limité en termes de possibilités aujourd'hui*"

→ **Direction** : les directions ressentent une responsabilité en matière de programmation et de tournées, et intègrent progressivement le paramètre carbone dans leurs prises de décisions, pouvant aller jusqu'à une réflexion sur le renoncement à certaines pratiques. "*Aujourd'hui tout le monde pense que c'est une aberration de déplacer 104 musiciens pour une tournée en Chine, mais c'est ce qu'on faisait encore il y a 5 ans, et c'est les mêmes équipes. Donc on voit que le changement, il est assez rapide.*"

→ **Technique** : la transition écologique s'inscrit dans une dynamique réglementaire qui impose des changements technologiques (ex. passage aux LED) et devient une priorité nouvelle portée par les directions qui demandent une adaptation rapide des équipes techniques. "*C'est difficile de fixer le curseur, de répondre aux attentes des directions, de répondre à des décrets comme le décret tertiaire qui n'est toujours pas adapté à notre profession.*"

→ **Artistes** : Les enjeux de mobilité des œuvres et des artistes sont au cœur des préoccupations, en intégrant ces enjeux dès la phase de création et non uniquement lors de la diffusion. L'éco-conception est également un enjeu majeur. Enfin, au-delà d'une adaptation des pratiques, il s'agit aussi de construire de nouvelles utopies artistiques et logiques de succès, puis de pouvoir les transmettre au public. "*Nous avons choisi ce métier en rêvant de parcours d'artistes dont les pratiques ne seraient plus soutenables aujourd'hui et nous devons désormais rendre désirables les nouvelles pratiques*"

UN SENTIMENT D'IMPUISSANCE FACE AU CHANGEMENT

Au-delà de ces questionnements spécifiques à certains métiers, des constats communs émergent parmi les professionnel·les interrogé·es concernant l'intégration des enjeux de transitions dans leur travail et leur organisation.

Les professionnel·les expriment une **prise de conscience de la nécessité de changement**, mais aussi un sentiment d'**impuissance lié à des blocages institutionnels et organisationnels**. L'action est souvent freinée par des décisions qui ne relèvent pas directement de leur périmètre d'action (directions, financeurs, tutelles, collègues peu engagé·es).

LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE COLLECTIVE

Le passage de l'individuel au collectif est un **défi méthodologique** :

→ Le besoin d'une approche collective est clairement identifié, mais les stratégies de mobilisation restent floues.

→ Du côté des directions et des équipes administratives, la question se pose en termes de stratégie d'engagement et de priorisation des actions.

→ Pour les équipes opérationnelles, le décalage entre les engagements affichés (ex. plans RSE, feuille de route) et les moyens alloués pour leur mise en œuvre crée de la frustration. Elles peuvent ressentir une difficulté à ce stade à mener des actions coordonnées, efficaces et véritablement pertinentes, touchant au cœur de leur activité.

B- UNE ÉVOLUTION DES MÉTIERS QUI IMPLIQUE DE NOUVELLES COMPÉTENCES

UNE PRISE DE CONSCIENCE À CONCRÉTISER

Les professionnel·les s'accordent à dire que comprendre et intégrer les enjeux de transition écologique dans leur pratique fait partie des compétences nécessaires.

On observe toutefois un **décalage entre la perception des enjeux, l'acquisition des compétences et les formations réellement suivies**. A travers l'analyse quantitative, les répondant·es considèrent connaître les enjeux relatifs aux limites planétaires (moyenne de 3,46/4) et les principaux enjeux pour le spectacle vivant (moyenne de 3,05/4) mais dans le même temps, ils sont plus de la moitié (54%) à n'avoir suivi aucune formation. Les compétences perçues relèvent alors avant tout d'une approche empirique, l'absence d'approche méthodologique étant reconnue comme un frein au passage à l'action.

Les professionnel·les interrogé·es reconnaissent d'ailleurs **disposer dans une moindre mesure des compétences nécessaires pour mettre en œuvre la transition dans leurs métiers** (moyenne de 2,32/4).

UNE RESPONSABILITÉ À PARTAGER

Les professionnel·les interrogé·es **estiment que cette responsabilité doit être partagée**. Ce point de vue est exprimé autant par les directions, avec l'objectif de mobiliser l'ensemble de leur équipe, que par des professionnel·les formé·es qui ne se sentent pas toujours légitimes pour porter seul·es cette responsabilité ou qui ne souhaitent pas être identifié·es comme l'unique personne compétente. Ce souhait de compétence partagée ne doit toutefois pas devenir une justification pour retarder ou renvoyer sur autrui la formation, et donc le passage à l'action.

DIFFÉRENTS NIVEAUX DE COMPÉTENCES

Les professionnel·les interrogé·es identifient **trois volets de compétences** à acquérir pour mener à bien la transition au sein de leurs structures :

→ Un socle commun minimal de connaissances des enjeux (aussi bien globaux qu'à l'échelle du spectacle vivant) : Ce socle est défini comme une acculturation collective nécessaire au passage à l'action.
« *Ne plus avoir à se demander comment on embarque* »

→ Des compétences transverses : Ces compétences relèvent de savoir-faire et de savoir-être qui ne sont pas directement liés à la transition écologique mais qui sont indispensables à sa mise en œuvre (gestion de projets, rétroplanning, management, accompagnement au changement).
Ces compétences apparaissent également dans les réponses au questionnaire avec des besoins en sensibilisation des parties prenantes (50% des

répondant·es), en méthodologie et outils pour la transition (49%), ou encore en accompagnement au changement (39%).
« *A l'échelle d'une structure et d'une équipe, il y a déjà une multitude de compétences, il s'agit de savoir mettre ces compétences au service de la transition écologique.* »
Parmi ces compétences transverses, la capacité à « convaincre » est nommée à plusieurs reprises. Il s'agit de convaincre aussi bien ses collaborateur·rices que sa direction, mais aussi le public, les financeurs publics ou encore la presse.

→ Des compétences métiers (détaillées ci-dessous)

DES COMPÉTENCES MÉTIERS SPÉCIFIQUES

Bien que divergentes dans leurs thématiques, les compétences métiers répondent à des logiques similaires pour la majorité des groupes interrogés. La **spécificité de la compétence requiert davantage une capacité de compréhension et d'adaptation plutôt qu'une spécialisation**. Il s'agit de « *faire de [nous] des sachants plutôt que des experts* ».

→ **Direction** : Une approche globale de l'ensemble des logiques métiers est requise afin d'avoir une compréhension à minima des enjeux de ses collaborateur·rices. « *Avoir des terrains de dialogue avec chaque pan d'activité de sa structure* ». L'acquisition de compétences sur les enjeux peut alors avoir vocation à « *impulser plutôt qu'à piloter* ».

→ **Administration** : Des compétences spécifiques sont identifiées telles que le numérique responsable (39 % des répondant·es), la communication responsable (32%) ou encore les mobilités (31%), avec le souhait de pouvoir maîtriser ces enjeux pour les intégrer pleinement dans le travail. Les personnels de production mentionnent également le besoin d'outil pour calculer le coût écologique de la production, des connaissances adaptées à de très petites structures ou à des structures d'accompagnement comme les bureaux de production ayant besoin de sensibiliser leurs partenaires.

→ **Technique** : Des compétences spécifiques sont également identifiées. Si ces compétences sont requises à un niveau expert (gestion des fluides par exemple), cette expertise peut rester externe (consultant·e, ingénieur·e bâtiment). A l'échelle des métiers techniques, il s'agit de comprendre l'expertise (via la vulgarisation), d'être capable d'appliquer les préconisations et de les adapter à son contexte.
Un rapprochement peut être fait avec les habilitations électriques, dont le contenu de la formation s'est au fil du temps allégé pour permettre à une personne formée d'identifier les risques, l'intervention requise puis son suivi dans le temps.

→ **Artistes** : Les professionnel·les interrogé·es expriment le besoin de compétences spécifiques qui se recroisent avec d'autres métiers mais abordées par le prisme de leur activité. Pour la mobilité par exemple, cette compétence se focalise sur la mobilité des œuvres et des artistes plutôt que sur celle des publics.
Des compétences en éco-conception sont également identifiées à différents niveaux. Tout d'abord, de manière très pratique à destination des créateur·ices pour intégrer les enjeux écologiques dans la conception des éléments scéniques. Mais également pour que l'éco-conception soit intégrée dès le commencement d'un projet artistique, ce qui implique qu'une direction artistique identifie et comprenne les enjeux et leurs implications.
Enfin, aborder le sujet écologique en tant qu'artiste crée de nouveaux rapports avec les publics. Sans être certain·es de considérer cela comme une véritable « compétence », ils·elles reconnaissent que mettre en échange les enjeux écologiques, sans posture surplombante, requiert une réelle capacité de dialogue et d'écoute, parfois inédite.

DES COMPÉTENCES À PRÉSERVER

Cette approche des compétences en trois volets est à **nuancer en fonction de la taille des structures**. Les compétences transverses et métiers ont vocation à être réparties sur l'ensemble des équipes. L'absence ou la taille réduite d'une équipe, ainsi que des situations de direction isolée, **impliquent une concentration de ces compétences sur un nombre réduit de personnes**. Cela concerne en particulier les structures n'ayant qu'un·e seul·e salarié·e (qui représentent 15% des employeurs du spectacle vivant selon l'étude de la CPNEF-SV[13]).

Cette étude recense également que 54% des structures culturelles n'emploient que des salarié.es intermittent·es. La prépondérance de l'emploi intermittent pose donc la question de l'intégration et de la pérennité de ces compétences au sein des structures culturelles, mais

13. « Spectacle vivant : ses activités, ses entreprises » - CPNEF-SV, Juin 2024

aussi de l'intégration des enjeux dans des plans de formation à long terme.

DES COMPÉTENCES À VALORISER

Enfin, les professionnel·les interrogé·es **regrettent que ces compétences ne soient pas toujours reconnues et valorisées**. Les compétences écologiques viennent s'ajouter à un ensemble important de compétences déjà requises, et par conséquent affecter le temps de travail. Ces évolutions ne sont pas toujours, ou partiellement, intégrées aux fiches de poste, ce qui peut freiner l'intégration des enjeux écologiques dans les plans de formation.

Il s'agirait donc de mieux valoriser ces compétences en adaptant les fiches de poste et en engageant une réflexion collective au sein des instances décisionnelles du secteur (CPNEF-SV, instances paritaires). L'enjeu serait d'intégrer progressivement ces évolutions dans les référentiels métiers, afin qu'elles deviennent pleinement reconnues et structurantes pour les emplois de demain.[14]

C- LA NÉCESSITÉ DE FORMATIONS À LA HAUTEUR DES ENJEUX

L'INTÉGRATION DES ENJEUX DÈS LA FORMATION INITIALE

Pour les futur·es professionnel·les, la formation initiale doit permettre l'acquisition des trois volets de compétences identifiés précédemment.

L'intégration de modules de **sensibilisation** se développe au sein des formations, permettant un niveau minimal d'acculturation indispensable. Toutefois, ces modules, souvent courts, ajoutés aux cursus sans réelle intégration, **ne permettent pas toujours de changer les pratiques**[15] **ni de développer des compétences nouvelles**.

Si les compétences transverses identifiées sont majoritairement enseignées au sein des formations initiales, elles ne sont pas nécessairement mises en lien avec les enjeux écologiques. Enfin, **l'acquisition de compétences métiers implique une évolution profonde**, allant de la formation des directions des établissements d'enseignement et des intervenant·es jusqu'à la refonte des maquettes pédagogiques. Il s'agit de ne plus inscrire les enjeux écologiques dans les formations de manière additionnelle, mais de les intégrer de manière systémique pour former de futur·es professionnel·les à la hauteur des enjeux.

DEUX TYPOLOGIES DE FORMATION CONTINUE COMPLÉMENTAIRES

Pour la formation continue, les professionnel·les interrogé·es identifient un besoin autour de deux typologies de formation :

→ En intra-entreprise[16] : Pour répondre au besoin identifié d'**un socle commun, des formations collectives sur un temps resserré et concis** sont souhaitées. Ce format permet de mobiliser l'ensemble de l'équipe sur un temps donné et d'engager collectivement la structure dans une trajectoire écologique. Souvent, ce temps relève toutefois davantage de la sensibilisation que de la formation.

→ En individuel : Au delà de ce socle commun, la formation doit aussi répondre à des **besoins métiers spécifiques, ce qui implique un apprentissage individualisé en inter-entreprise**. Dans ce cas de figure, les professionnel·les interrogé·es plébiscitent un format au long cours (1 an) avec des rendez-vous réguliers. Ce format répond à la difficulté de mobiliser plusieurs journées consécutives dans un temps de travail déjà contraint, mais aussi à l'écueil d'un trop grand apport théorique moins facilement mobilisable par la suite dans sa structure.
Par ailleurs, une formation tendant plus vers une **formation-action** plutôt qu'un apport purement théorique est privilégiée. L'intégration d'**initiatives existantes, de partage de pratiques et d'échanges entre pairs est considérée comme centrale dans le parcours de formation.**
Enfin, le suivi au-delà de formation est considéré comme un levier à la mise en application des acquis. La possibilité d'un **tutorat** et/ou **l'appui sur un réseau de pair·es** pourrait permettre de mieux accompagner les professionnel·les formé·es dans la mise en œuvre d'actions au sein de leur structure.

14. Comme mentionné dans la préconisation 2 du volet « Travail et emploi » du plan d'action commun publié en janvier 2024
15. Article de The Conversation sur les effets de la participation à une fresque du climat
16. Formation dispensée aux salarié·e·s d'une même entreprise

LA NÉCESSITÉ DE FORMATIONS CIBLÉES ET INCARNÉES

Si les professionnel·les interrogé·es reconnaissent qu'une **majorité de compétences relève de problématiques qui ne sont pas spécifiques au spectacle vivant, ils·elles estiment que les réponses à ces problématiques le sont**. Des formations ciblées et adaptées aux enjeux du spectacle vivant et de ses métiers sont donc nécessaires. D'autant plus qu'une offre de formation intrasectorielle est plébiscitée dans la mesure où elle permet un apprentissage avec un vocabulaire commun (pour les formateur·rices comme pour les stagiaires), ainsi qu'une mise en application plus concrète (retours d'expérience et réseau de pairs).

D'ailleurs, les rares répondant·es à l'enquête ayant indiqué que la formation suivie ne correspondait pas à leurs attentes et besoins (9%) soulignent leur déception face à des formations généralistes, des exemples non spécifiques, et des leviers ne touchant pas au coeur de l'activité ou ne permettant pas la mise en pratique… : « *renseignement d'ordre général non spécifique au spectacle* », « *manque d'exemple d'actions adaptées aux compagnies* »

Une formation sectorielle implique donc que les **formateur·rices maîtrisent les spécificités du spectacle vivant** (financement, rythme et spécificité du travail).

Les professionnel·les interrogé·es partagent le constat que la formation seule ne suffit pas. Le partage d'initiatives existantes et inspirantes est cité comme une nécessité pour l'ensemble des métiers interrogés. Ce **partage au sein des formations peut permettre de mieux définir les compétences** (pour les scénographes par exemple en tendant vers une mutualisation des choix de matériaux) **mais aussi de mieux les intégrer** en construisant des imaginaires désirables aux métiers du spectacle vivant.

DES FORMATIONS DANS LA BONNE TEMPORALITÉ

Pour l'ensemble des professionnel·les interrogé·es, et particulièrement pour les métiers techniques, un décalage peut exister entre des obligations de formations réglementaires et l'offre disponible adaptée au spectacle vivant. Les professionnel·les interrogé·es expriment également **leur besoin de certitude sur le fait que la formation réponde aux exigences des cadres d'éco-conditionnalité** qui viennent de voir jour.

La mutation rapide et fréquente des techniques du spectacle vivant (usage des LED, nouveaux matériaux de construction, etc.) génère de nouvelles compétences qui nécessitent toutefois d'être homogénéisées. Il s'agit alors de ne pas former « trop vite » à des compétences non encore appliquées dans le spectacle vivant ou pouvant devenir obsolètes avec de nouvelles évolutions techniques.

CONCLUSION & REMERCIEMENTS

La réalisation de cette étude nous a permis de mieux comprendre les défis et les opportunités liés à la formation sur la transition écologique, et de les mettre en discussion entre nos réseaux, fédérations et syndicats pendant plusieurs mois.

Surtout, elle nous donne des clés pour **mieux accompagner nos adhérent·es** dans leur compréhension et leur accès à ces formations : gagner en lisibilité sur l'offre existante, les aider à structurer des plans de formation pour leurs équipes et à mutualiser des actions de formations (diagnostic, ou formation-action de type appui conseil). Cet accompagnement est d'autant plus essentiel que l'offre de formation ne peut se développer sans une demande structurée, portée par des structures ayant atteint une certaine maturité sur ces enjeux.

Nous espérons que ce diagnostic sera utile à tout le secteur et aux acteur·rices de la formation, et qu'il mettra aussi en lumière des leviers à activer pour que la formation devienne un véritable appui aux professionnel·les face aux défis écologiques en cours et à venir.

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont pris le temps de contribuer à cette étude. Nous adressons une reconnaissance particulière aux répondant·es à l'enquête, aux participant·es des entretiens collectifs et aux professionnel·les de la formation qui ont partagé leur expertise. Vos échanges et votre engagement ont été essentiels pour enrichir cette réflexion collective.

Ce travail a été réalisé par les organisations professionnelles, fédérations et réseaux membres d'ARVIVA signataires du plan d'action :

ASTP (Association pour le soutien du théâtre privé), **Ekhoscènes** (La Voix des Entrepreneurs du Spectacle Vivant Privé), **FEDELIMA** (Fédération des lieux de musiques actuelles), **FEVIS** (Fédération des Ensembles Vocaux et Instrumentaux Spécialisés), **Les Forces Musicales** – (Syndicat professionnel des opéras, orchestres et festivals lyriques), **France Festivals** (Fédération française des festivals de musique et du spectacle vivant), **Futurs Composés** (Réseau National de la Création Musicale), **La Scène Indépendante** (Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles), **SMA** (Syndicat des Musiques Actuelles), **Scène Ensemble** (Organisation professionnelle des arts de la représentation), **SYNAVI** (Syndicat National des Arts Vivants).

Avec la coordination d'**ARVIVA – Arts vivants, Arts durables** et l'appui de **Martin Roch**, éco-conseiller.