



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et
la formation tout au long de la vie



Capitalization of Learning Outcomes In Europe's Live Performing Arts



Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant - Cape.SV

Rapport final

Partie publique

Informations relatives au projet

Acronyme du projet:	CAPE-SV
Intitulé du projet:	Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant
Numéro du projet:	147787-LLP-1-2008-1-FR-ECVET 2008-3989/001-001
Sous-programme ou acquisition de connaissances:	Leonardo da Vinci – Projets Multilatéraux, réseaux, mesures d'accompagnement et études
Site Internet du projet:	www.cfpts.com/capesv
Période du rapport:	Du 01/01/2009 Au 31/12/2011
Version du rapport:	version 1
Date de préparation:	12/01/2012
Organisation bénéficiaire:	CFPTS
Coordinateur du projet:	Sophie DUNOYER de SEGONZAC
Organisation du coordinateur du projet:	CFPTS
Numéro de téléphone du coordinateur de projet:	+33 1 48 97 59 82
Adresse électronique du coordinateur de projet:	sdunoyer@cfpts.com

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication [communication] n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Ce document peut être copié et distribué librement sous condition que le contenu n'est pas modifié, que la source est reconnue et que ce copyright est inclus.

Synthèse

CAPE-SV, Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant, est un projet expérimental, qui s'inscrit dans le cadre du système ECVET, de mise en place d'un système de reconnaissance, de validation et de transfert des acquis des techniciens et des personnels administratifs du secteur du spectacle vivant entre les pays européens.

L'objectif général du projet a été celui de permettre que la reconnaissance des acquis soit harmonisée et par conséquent que la mobilité des apprentis et des travailleurs soit encouragée en sa dimension géographique ainsi qu'interprofessionnelle.

L'objectif spécifique a consisté à définir, à partir de certifications nationales existantes, une méthode commune pour la description d'acquis d'apprentissage professionnels, de la tester et de la faire valider par des jurys transnationaux organisés dans les différentes structures partenaires tout au long du projet.

Il s'est donc agi:

- d'expérimenter l'application des principes d'attribution d'unités d'acquis en fonction des certifications du secteur du spectacle vivant
- d'élaborer une procédure commune de reconnaissance et de transfert des acquis dans une perspective d'évolution de carrière et de mobilité en Europe
- de développer la coopération entre les autorités responsables de certifications.

Sept établissements de formation professionnelle dans le secteur, issus de cinq pays européens se sont associés pour trouver une réponse à la problématique de la reconnaissance des certifications au niveau européen et professionnel. Se sont associés à la démarche, des représentants des autorités compétentes dans le domaine de la certification et/ou des activités professionnelles du secteur de sept pays. Ce processus d'expérimentation du « terrain » vers les institutions, doit favoriser l'émergence de résultats immédiatement applicables.

A l'issue des trois années de travail, le partenariat a élaboré une méthode commune d'identification d'unités basée sur une approche liée au processus de travail, centrée sur des réalisations professionnelles concrètes et tenant compte de tous les parcours d'apprentissage.

Deux unités ont été choisies pour une application concrète de la méthode et font l'objet de deux accords transnationaux pour la réalisation de mobilités, au sein du partenariat, des personnels ciblés. Ces accords transnationaux ont été signés par les représentants des organismes du partenariat lors de la présentation des résultats du projet à Prague en décembre 2011.

Deux programmes de mobilité sous forme d'ateliers ont été construits durant le projet. Les partenaires se sont donnés trois ans pour les mettre en oeuvre.

Un guide méthodologique a été rédigé et distribué dans les pays du partenariat : son objectif est de rendre les résultats du projet accessibles à d'autres utilisateurs potentiels, pour que chacun puisse les adapter à son propre contexte professionnel et national.

Pour accéder à toute la documentation sur le projet: www.cfpts.com/capesv

Table des matières

1. OBJECTIFS	6
2. APPROCHE	7
3. PRODUITS ET RESULTATS DU PROJET	11
4. PARTENARIATS	16
5. PROJETS POUR L'AVENIR.....	18
6. CONTRIBUTION AUX POLITIQUES COMMUNAUTAIRES	20

1. Objectifs

CAPE-SV est un projet expérimental de mise en place d'un système de reconnaissance, de validation et de transfert des acquis professionnels du secteur du spectacle vivant entre les pays européens.

L'**objectif général** était celui de permettre que la reconnaissance des acquis soit harmonisée pour faciliter la mobilité des jeunes et des adultes aussi bien en sa dimension géographique ainsi que interprofessionnelle.

L'**objectif spécifique** a consisté à définir, à partir de certifications nationales existantes, des modèles et procédures pour le transfert d'unités d'acquis professionnels à travers une grille commune de description et de lecture. La méthode élaborée à partir des principes ECVET a été testée et validée grâce à des jurys transnationaux organisés dans les différentes structures partenaires tout au long du projet.

Le secteur professionnel ciblé est celui des métiers techniques et administratifs du spectacle vivant, ayant validé des certifications reconnues par les autorités nationales et/ou régionales compétentes. Ce secteur a été ciblé car il est marqué par de fortes évolutions qui fragilisent les professionnels : la généralisation des nouvelles technologies, la modernisation des structures de production et l'évolution du cadre économique. Pour se maintenir ou s'intégrer dans l'emploi, les professionnels doivent enrichir en permanence leurs compétences par la formation tout au long de la vie et capitaliser leurs acquis professionnels. Ainsi la validation d'acquis au niveau européen doit faciliter leur employabilité.

Pour atteindre l'objectif du projet, les partenaires ont choisi d'impliquer le public ciblé dès le début : étudiants et stagiaires de la formation professionnelle, formateurs, représentants d'organismes de formation, partenaires sociaux, représentants d'institutions certifiant, qui se sont inscrits dans une logique de gens de métier. Ce processus d'expérimentation partant du « terrain » pour remonter vers les institutions, favorise l'émergence de résultats immédiatement applicables.

Afin de réaliser le transfert des unités, les partenaires se sont fixés comme objectif de rédiger deux accords transnationaux autour de deux unités d'acquis. Chaque un de ces accords permet la réalisation concrète de validation d'acquis entre différents pays à l'issue d'une période d'apprentissage à l'étranger.

2. Approche

Les activités du partenariat pour atteindre les différents objectifs évoqués plus haut se sont déroulées en appliquant une méthode participative entre tous les partenaires du projet.

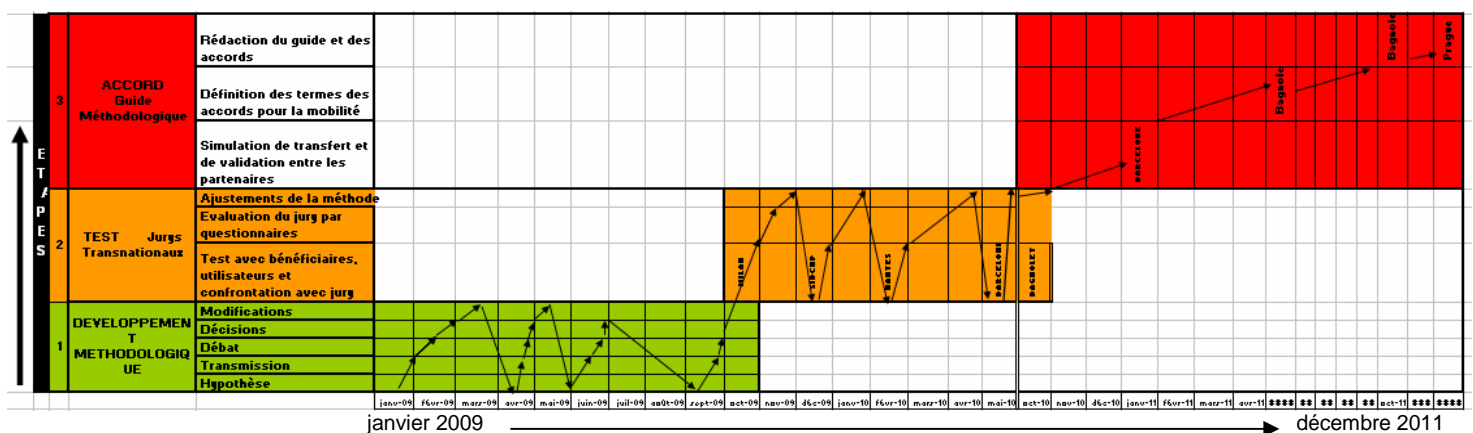
Elles se sont articulées autour de trois étapes :

- la 1^{ère} consacrée au développement méthodologique entre partenaires
- la 2^{ème} réservée aux tests de la méthode de description
- la 3^{ème} consacrée à la finalisation de la méthode, la rédaction du guide méthodologique et des accords transnationaux

Ces étapes se sont déroulées dans des réunions ayant des configurations différentes :

- Quatre **séminaires de travail (Bagnolet, Londres, Avignon, Prague)**, pour mener une analyse commune des compétences formelles et informelles, élaborer un outil de modélisation des acquis d'apprentissage, construire un guide méthodologique de reconnaissance d'unités capitalisables. Ces séminaires ont eu aussi comme objectif de faciliter l'émergence d'une décision collective.
- Quatre **jurys transnationaux (Milan, Londres, Nantes et Barcelone)** pour valider et ajuster le travail mené sur les unités capitalisables. C'est dans le cadre de ces jurys transnationaux qui a été construite et testée la grille de description commune des acquis, pour aboutir à la rédaction d'un accord transnational. Ces jurys ont mobilisé des autorités publiques compétentes, associées au projet, qui ont posé le cadre des difficultés et des possibilités de prise en compte des résultats du projet dans les systèmes du droit commun de leur Etat. Ils ont pu recueillir les avancées proposées par les partenaires pour le public de ce secteur qui demande des réponses très personnalisées.
- Quatre **réunions de finalisation** de la méthode et de définition des procédures de transfert et de validation des acquis d'apprentissage liés aux unités choisies. Ces réunions ont abouti à la rédaction et signature de 2 accords transnationaux et du guide méthodologique.
- Des **comités de pilotage** organisés tout au long du projet, **chez les différents partenaires**, qui permettent de faire un état des lieux sur les certifications nationales, de mutualiser les expériences et d'élaborer des stratégies de transfert vers les systèmes nationaux.

Illustration chronologique de la démarche suivie :



Cette méthode de travail, participative, a été choisie car elle a permis de susciter débat et réaction à partir d'hypothèses de travail proposées par chacun des partenaires afin de faire

émerger une réponse collective. Pour parvenir à un consensus, la démarche employée a été celle de proposer à la discussion différentes approches méthodologiques pour la description des unités d'acquis, prenant en compte les commentaires des séminaires précédents ; cela a facilité l'émergence de ce qui était commun et compréhensible pour tous.

Cette option a nécessité la mise en place de plus de séminaires de travail que prévu, sur des durées plus courtes, mais exclusivement centrés sur la recherche d'une approche commune d'un système nouveau pour chacun des partenaires.

Processus d'évaluation

Il a été décidé dès le démarrage du projet avec le comité de pilotage et l'évaluateur externe, que le processus d'évaluation du projet porterait sur l'efficacité et la pertinence et qu'il se focaliserait sur les enjeux, les objectifs et l'impact. Ce choix avait pour raison de permettre à l'évaluation de mesurer :

- l'adéquation de la réponse apportée aux enjeux, à savoir la préparation des organisations professionnelles et des centres de formation à l'application d'ECVET, d'une part,
- la pertinence entre les enjeux et les objectifs que le projet s'était fixé d'atteindre, d'autre part,
- si le projet est arrivé à construire une réponse à la question posée par le projet, à savoir :
 - une méthode commune de description des acquis d'apprentissage, de reconnaissance et de transfert (guide méthodologique et accord transnational)
 - la réalisation des actions prévues (jurys transnationaux).

Pour ce faire, le partenariat a mis en place une évaluation basée sur des enquêtes auprès de catégorie d'acteurs impliqués dans le projet (stagiaires de la formation professionnelle initiale ou continue) et des utilisateurs potentiels (formateurs, représentants d'universités, organismes certificateurs, partenaires sociaux). Ces enquêtes, spécifiques à chaque type de participant, ont été remises à chacun lors des quatre jurys transnationaux.

- résultats des enquêtes auprès des bénéficiaires (stagiaires)

Pertinence :

- Les bénéficiaires ont confirmé que le projet répond à un enjeu professionnel réel, à savoir que la situation du marché du travail n'est favorable que pour 5/19 ; peu ou pas favorable pour 11/19 personnes interrogées, tandis que les autres ne savent pas.
- Les bénéficiaires ont fait apparaître une méconnaissance des politiques d'emploi - européennes, nationales, régionales...- existantes en faveur de la mobilité des travailleurs et de la validation de leurs acquis professionnels, à savoir 12/21 des personnes interrogées.
- Néanmoins 12/20 ont fait part de leur intérêt important pour la capitalisation des acquis professionnels pour les travailleurs du secteur.

Efficacité :

- Les bénéficiaires, à chaque jury, ont fait part de la difficulté pour eux de comprendre le fonctionnement du dispositif (7/16), de leur souhait d'une clarification dans son utilisation (11/17), ce qui a poussé les partenaires à faire évoluer la configuration des jurys.
- Néanmoins le fait de participer à un jury transnational répond à des préoccupations liées à la nécessité de valider des acquis, des compétences (11/21), des

qualifications professionnelles (15/21) afin d'augmenter l'employabilité et faciliter l'évolution des carrières (6/21),

- **résultats des enquêtes auprès des utilisateurs potentiels (partenaires, formateurs, certificateurs, partenaires sociaux)**

Pertinence :

A partir de l'état des lieux des certifications nationales, présenté durant le premier séminaire, deux défis sont ressortis concernant :

- La difficulté pour des autorités aux logiques différentes (académique, professionnelle ...) de reconnaître des acquis professionnels
- La mise en application du concept d'apprentissage tout au long de la vie

Les utilisateurs potentiels ont donc été questionnés sur l'importance de ces deux défis identifiés. Ils ont confirmé la pertinence du projet car ils ont relevé l'importance de deux défis identifiés : la reconnaissance des acquis par des autorités aux logiques différentes (académique, professionnelle...12/17 réponses) et la mise en application du concept d'apprentissage tout au long de la vie (14/17)

Par ailleurs :

- Les utilisateurs potentiels ont confirmé que la capitalisation des acquis professionnels est assez importante pour le secteur (10/17) et assez importante pour leur organisation (7/17).
- Les facteurs clés qui ont motivé leur participation au projet ont été l'intérêt des échanges de bonnes pratiques (15/17) et l'aspect innovant du projet (8/17).

Efficacité :

Il a été demandé aux utilisateurs potentiels de mesurer l'efficacité de la méthode déployée lors des jurys transnationaux pour répondre aux défis mentionnés plus haut. Il leur a été demandé d'évaluer cette efficacité au niveau du secteur professionnel et de l'institution représentée.

Pour le secteur : très efficace (5/17) ; efficace, (6/17) ; assez efficace, (7/17).

Pour l'organisation : très efficace (5/17) ; efficace, (6/17) ; assez efficace, (7/17).

Les raisons évoquées pour lesquelles la méthode a été considérée comme plutôt efficace sont les suivantes :

- elle peut s'avérer utile pour faire comprendre la spécificité de notre secteur professionnel aux autorités
- c'est une expérience novatrice, transversale, et surtout, très concrète et positive
- elle permet de mettre en commun des différentes stratégies de travail afin d'établir les connexions entre différents systèmes de formation professionnelle et de certification

Dissémination et stratégie de valorisation

Un premier séminaire de lancement du projet a été organisé à Bagnolet en Février 2009.

Il a réuni les partenaires, les partenaires associés ainsi que des représentants des partenaires sociaux, le représentant de l'Agence exécutive pour le programme ECVET et l'agence GHK, soit une trentaine de personnes.

Il a permis d'exposer devant les participants les principes du dispositif, de répondre aux questions que se posent les professionnels du secteur du spectacle sur la sécurisation des parcours professionnels. Il a aussi permis d'exposer les enjeux auxquels sont confrontés les organismes de formation du secteur du spectacle vivant, à savoir répondre de manière très individuelle et spécifique aux besoins des professionnels en matière de formation et de

validation. Il a aussi permis d'impliquer l'ensemble des représentants des autorités de la formation professionnelle dans la stratégie développée par le partenariat pour assurer une dissémination des résultats dans un contexte professionnel élargi.

Une seconde réunion a été organisée à Paris pour informer les différentes autorités françaises, qui l'avaient souhaité, de l'avancée des travaux. Durant cette réunion, chaque partenaire a présenté l'application qu'il envisage des résultats du projet, la valeur ajoutée qu'il apporte à son organisme et ses suggestions quant à un programme de mobilité.

Le séminaire de clôture a été organisé par le partenaire tchèque à Prague le 9 décembre 2011. Y ont assisté les partenaires du projet, des partenaires associés, des experts français, britanniques et tchèques, des techniciens tchèques, une représentante de GHK, soit une quarantaine de personnes. Les partenaires ont présenté les résultats obtenus à l'issue des trois années de travail. Les deux accords transnationaux, formalisant le processus de reconnaissance appliqué à deux unités d'acquis d'apprentissage, ont été officiellement signés à cette occasion. Chacun a évoqué les acquis de son expérience dans CAPE-SV, présenté l'impact des résultats obtenus et les perspectives pour les années à venir.

Une rencontre entre les participants à la réunion de clôture et des professionnels tchèques, dans les locaux du théâtre national, avait pour objectif d'écouter les questions qu'ils se posent concernant la validation de leurs acquis professionnels techniques et de montrer en quoi la démarche engagée dans le projet peut leur apporter une réponse concrète.

Par ailleurs, le partenariat a participé activement à tous les ateliers ECVET organisés avec l'ensemble des projets pilotes. Les différents membres du partenariat ont pu ainsi échanger avec les représentants des autres projets, exposer les résultats obtenus et les difficultés rencontrées, mesurer la place d'un projet lié au spectacle vivant parmi l'ensemble des autres projets pilotes.

3. Produits et résultats du projet

Produits

- des brochures

Dès le lancement une brochure de présentation en anglais et en français a été éditée à 3500 exemplaires et diffusés par chacun des partenaires auprès de son public de formation, des participants aux jurys transnationaux, aux représentants des autorités compétences et plus largement à la profession dans chacun des pays partenaire.

Un dépliant, en anglais et en français, de présentation synthétique du dispositif ECVET, du partenariat, du projet, de l'objectif des jurys transnationaux et du rôle des participants a été réalisé et diffusé lors des jurys. Le public, auquel il s'est adressé, était composé des bénéficiaires (stagiaires ou étudiants de la formation professionnelle) et des utilisateurs potentiels (formateurs, certificateurs).

Pour la clôture du projet une brochure en anglais et français a été créée et éditée à 500 exemplaires, présentant de façon synthétique l'expérience pilote et les résultats obtenus :

- une méthode commune d'identification d'unités qui donne de la lisibilité
- des accords transnationaux formalisant le processus de reconnaissance appliqué à deux unités d'acquis
- deux programmes de mobilité sous forme d'ateliers pour mettre en œuvre les modalités de transfert.

Cette brochure est distribuée par les partenaires auprès de leur public, leurs autorités et la presse.

Elle sera mise à disposition à l'occasion de salons professionnels (BIS-Nantes, SIEL-Paris, Plaza-Londres ...), dans les établissements partenaires, adressée aux autorités nationales.

- des dossiers de presse

Un premier dossier de presse de présentation de l'avancement du travail a été rédigé. Il permis d'inscrire le projet dans le contexte de la politique européenne sur la formation tout au long de la vie, d'une part, et d'autre part de montrer comment des acteurs de la formation dans le secteur du spectacle se préparent à intégrer le dispositif ECVET dans leurs pratiques de validation. Ce dossier reprend les différentes étapes de travail et présente la démarche suivie par les partenaires à mi-parcours du projet. Il avait pour objectif de permettre à chacun de sensibiliser la presse spécialisée dans son pays, ainsi que les différentes instances concernées par les certifications.

Un second dossier de presse a été produit avant le séminaire de clôture du projet, à Prague, en République tchèque, pour présenter les résultats obtenus. Il reprend les enjeux du projet pour le secteur du spectacle et les opérateurs de formation, la démarche pragmatique suivie par les partenaires pour atteindre les objectifs qu'ils s'étaient fixés et les résultats tangibles obtenus à savoir un guide méthodologique, deux accords transnationaux de reconnaissance des acquis et deux programmes de mobilité. La dernière partie est consacrée à l'application potentielle des résultats par pays et les perspectives pour l'avenir.

- un guide méthodologique

Ce support a été à la fois le fil conducteur du projet et son aboutissement. Il s'agit ainsi d'un document évolutif. Son objectif est de rendre les résultats du projet accessibles à d'autres utilisateurs potentiels, pour que chacun puisse les adapter à son propre contexte professionnel et national.

La première partie introduit le cadre général, de façon très concise, les lignes directrices du dispositif ECVET et le CEC (Cadre Européen des Certifications).

La deuxième partie présente, d'une part, la méthodologie de travail mise au point pour l'expérimentation, d'autre part la méthode de description d'acquis d'apprentissage développée par les partenaires, avec la participation des partenaires associés, des experts et des bénéficiaires.

La troisième partie illustre l'application de la méthode Cape-SV à deux cas concrets : deux unités d'acquis d'apprentissage qui font l'objet de deux accords transnationaux pour la réalisation de mobilités des apprenants à l'intérieur du partenariat.

Quelques témoignages, des expériences concrètes et des informations utiles pour l'utilisateur complètent l'ouvrage.

Le guide méthodologique est téléchargeable en suivant ce lien : http://www.cfpts.com/download.php?id_bloc=564

- un site Internet

Un site Internet (FR/EN) a été construit pour permettre aux partenaires de suivre le développement du projet, faciliter la gestion et le suivi financier. Ce site est composé de deux parties : une première, publique, pour valoriser de façon large le projet et son évolution, suivre les différentes actions menées ; une seconde, restreinte aux seuls partenaires, qui peuvent insérer des documents, renseigner directement la partie financière en intégrant au fur et à mesure les dépenses engagées dans le projet. Pour le promoteur du projet, cet outil permet de collecter l'ensemble des informations financières concernant tous les partenaires et renseigner ainsi plus facilement les rapports financiers, intermédiaire et final d'exécution à l'attention de la Commission.

Ce site permet aussi aux partenaires associés de suivre le travail mené et les résultats obtenus. Il est accessible à l'adresse suivante : <http://www.cfpts.com/capesv>

Capitalization of Learning Outcomes in Europe's Live Performing Arts
 CAPITALISATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS
CAPE SV
 DANS L'EUROPE DU SPECTACLE VIVANT

français | english

ACCUEIL RUBRIQUES PAGES UTILISATEURS PARTENAIRES PARTENAIRES ASSOCIES DOCUMENTS PARTAGES DOSSIERS SUIVI FINANCIER

RUBRIQUES

- >> Evolution Méthodologique du projet
- >> Introduction
- >> Le projet
- >> Références
- >> Objectifs
- >> Séminaires méthodologiques
- >> Paris, Février 2009
- >> Londres, Avril 2009
- >> Avignon, Juin 2009
- >> Prague, Septembre 2009
- >> Jurys transnationaux
- >> Milan, Octobre 2009
- >> Londres, Décembre 2009
- >> Nantes, Février 2010
- >> Barcelone, Mai 2010
- >> Liens

LE PROJET

La capitalisation des acquis professionnels dans l'Europe du spectacle vivant

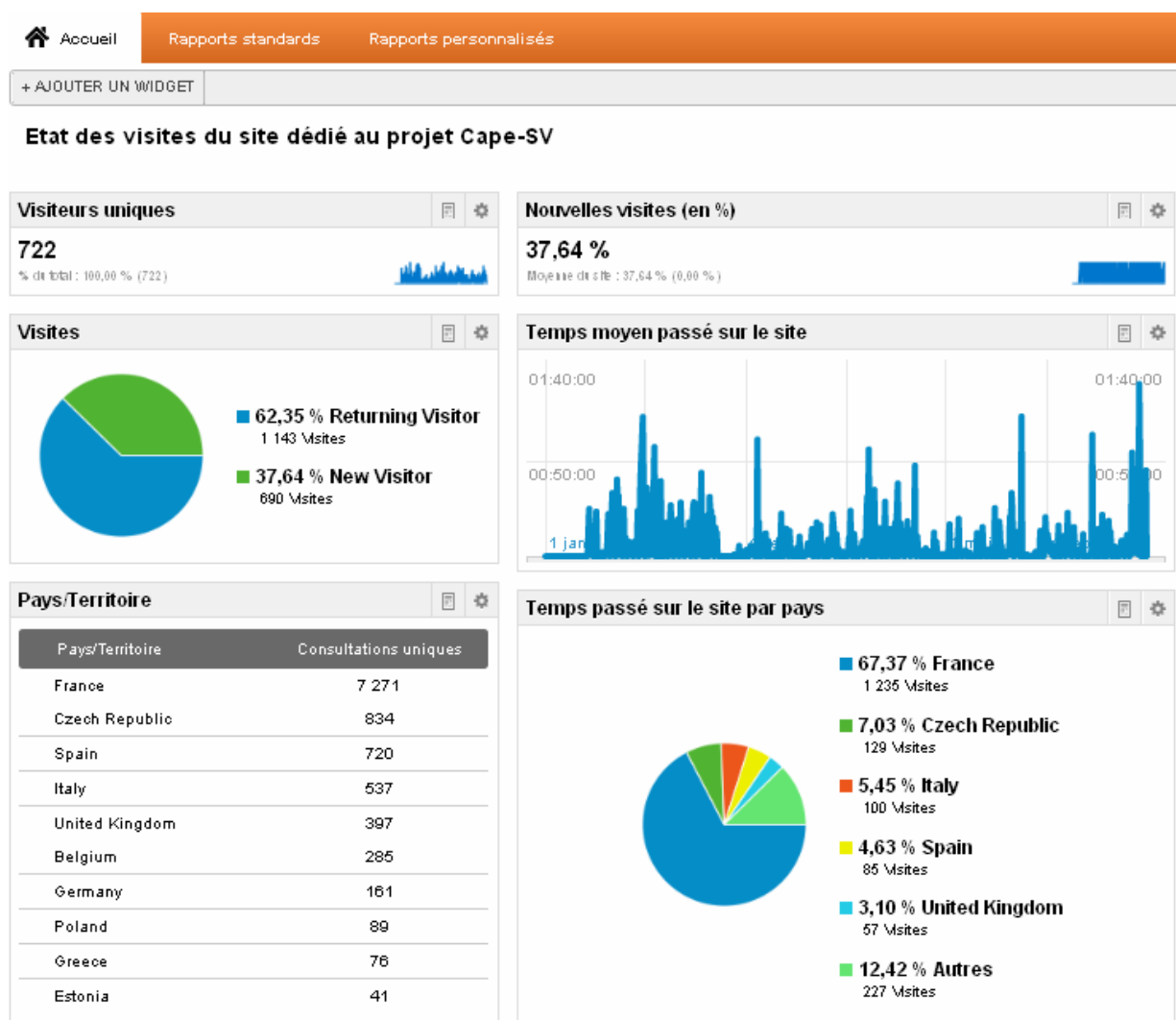
L'avènement des nouvelles technologies, la modernisation des structures de production et l'évolution du cadre économique sont particulièrement ressentis aujourd'hui par les personnels techniques et administratifs du spectacle vivant.

L'exercice de ces métiers présente des singularités notables : aspect à la fois technique et artistique des activités, importance du facteur relationnel et prééminence du travail en équipe. Le projet CAPE SV a pour objectif, à partir de certifications nationales existantes, de définir un certain nombre de compétences communes nécessaires à l'exercice des métiers et à la mobilité géographique et professionnelle. Il entend développer des modèles et procédures d'attribution de crédits ainsi qu'une grille commune de formalisation des acquis professionnels en vue d'une application dans les systèmes nationaux. Des jurys transnationaux seront organisés pour tester et valider cette méthode élaborée durant le projet. A l'issue des trois années de travail, un guide méthodologique et un programme de mobilité seront édités et les termes d'un accord transnational de reconnaissance des acquis entre les partenaires seront posés.

Ce partenariat européen met en place différentes actions pour atteindre ces objectifs : des séminaires de travail d'une semaine chez les différents partenaires mèneront la réflexion et produiront les écrits, des jurys transnationaux testeront lors d'évaluations nationales réelles les modèles élaborés, les autorités nationales compétentes en matière de certifications valideront la méthode choisie, un site Internet collaboratif sera mis en place et servira de plateforme de travail à distance ainsi que de support de valorisation du projet.

[editer cette page](#) | [ajouter une page](#)

Etat des visites du site du projet en 2010 et 2011 :



Résultats

- une grille commune de description

Le partenariat a développé une méthode de description commune des unités d'acquis d'apprentissage. Cette description s'appuie d'abord sur la chronologie d'un processus de travail, laissant de côté l'approche de « cursus de formation » car quel que soit le diplôme ou le métier, la chronologie des phases d'activités est commune à tous. Dans ces phases sont décrits les acquis d'apprentissage correspondant aux tâches à accomplir pour mener à bien un travail, selon une méthode dite des « quatre parties / quatre couleurs » : quelle action ? quel objet ? comment ? pourquoi ? Puis les résultats mesurables et évaluables qui y sont associés sont notés dans un tableau.

A partir du moment où cette approche chronologique d'activités et la méthode de description des acquis d'apprentissage et de définition de « résultats attendus » ont été acceptées par tous, deux unités d'application ont été identifiées pour traduire de façon concrète et

pragmatique ce système qui pourrait, sans cela, rester théorique et ne pas être cohérent avec la démarche générale du projet.

Cette approche a permis d'éviter de rester bloqués sur une description purement de formation, formulée de la façon suivante : à l'issue de la formation « l'étudiant sera capable de », mais plutôt : « quelles sont les preuves tangibles et mesurables qui permettent de reconnaître les acquis ? ». Cela a aussi permis d'identifier les éléments communs contenus dans les résultats attendus évaluables et les éléments spécifiques à chacun des partenaires.

- **deux accords transnationaux de reconnaissance et de validation des acquis professionnels**

Une fois parvenus à cette étape, il a été possible de rédiger un accord transnational type, puis de l'appliquer aux deux unités tests.

Ce modèle d'accord transnational formalise l'engagement mutuel des partenaires pour la reconnaissance réciproque d'unités capitalisables faisant partie de leurs certifications. Ce document est produit en cinq langues (anglais, espagnol, italien, français, tchèque).

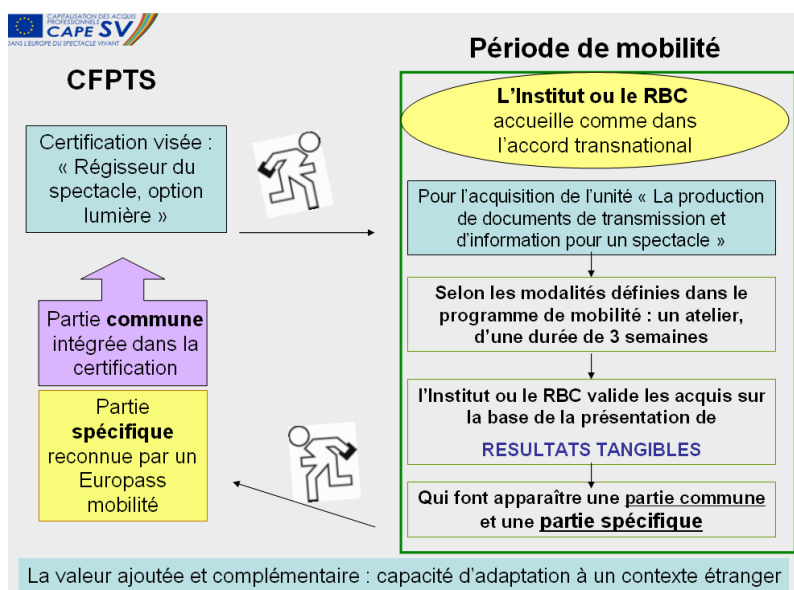
Ces deux accords sont structurés comme suit:

- La composition du partenariat pour la période de mobilité.
- La durée de validité de l'accord.
- La définition des institutions compétentes.
- L'identification des institutions compétentes dans le partenariat.
- L'identification des centres de formation impliqués.
- L'identification des certifications concernées.
- La présentation du contexte et des métiers correspondant à ces certifications.
- Les informations contenues dans l'accord pédagogique et le programme de mobilité.
- La définition de la validation et de la reconnaissance des apprentissages acquis durant la période de mobilité.
- L'assurance qualité.
- L'europass mobilité pour les compétences complémentaires.

Les deux accords transnationaux appliqués aux deux unités test portent sur :

- La production de documents de transmission pour un spectacle
- Planifier et organiser le plan de travail

Exemple de transfert d'acquis d'apprentissage pour le CFPTS :



- **deux programmes de mobilité**

C'est à partir de ces accords que les partenaires ont défini les deux programmes de mobilité, d'une durée de deux à trois semaines, lors d'ateliers de mise en situation professionnelle :

:

- Le programme de mobilité du secteur de la lumière de spectacle a été défini entre cinq partenaires : l'Accademia en Italie, l'Institut del Teatre en Espagne, le CFPTS et STAFF en France et le Rose Brufford College au Royaume-Uni. L'unité choisie pour la période de mobilité concerne « *La production de documents de transmission pour un spectacle* ».
- Le programme de mobilité dans le secteur du management a été défini entre cinq partenaires : le CFPTS et l'ISTS pour la France, DAMU pour la République Tchèque, le Rose Bruford College pour le Royaume-Uni et l'Accademia pour l'Italie. L'unité choisie pour la période de mobilité concerne « *Planifier et organiser le plan de travail* ».

L'objectif de ces programmes est de permettre à des bénéficiaires de faire valider à l'étranger les acquis d'apprentissage définis conjointement par les partenaires dans un environnement européen et utilisables dans la cadre de la formation suivie.

A l'issue des ateliers, le bénéficiaire aura acquis les savoirs, aptitudes et compétences spécifiques à l'institution d'accueil.

Le programme est basé sur une réalisation pratique d'un projet artistique présenté au public. Le bénéficiaire suit le programme tel qu'il est décrit dans le contrat pédagogique, en fonction de son profil professionnel, de son intérêt, de sa carrière ou de l'évolution de son projet professionnel.

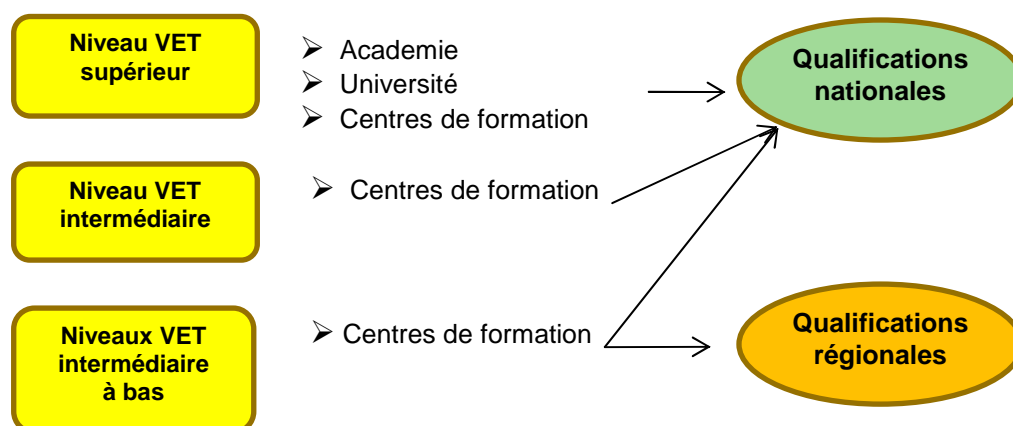
4. Partenariats

Le partenariat CAPE-SV est composé de sept établissements de formation professionnelle dans le secteur du spectacle vivant, issus de cinq pays européens. Il est constitué d'institutions ayant une longue expérience dans la formation et la certification, relevant de l'enseignement supérieur, de la formation continue ou de la formation initiale, ce qui offre un panel élargi et riche d'expérience.

Ont été associés au projet, des représentants des autorités compétentes dans le domaine de la certification et/ou des activités professionnelles du secteur de sept pays.

Ce partenariat a rassemblé des compétences différentes, un réseau d'institutions aux préoccupations communes à savoir l'employabilité des professionnels, la mobilité géographique et professionnelle

Une combinaison de compétences pour une réponse commune



La valeur ajoutée du partenariat :

Le défi à relever était que toutes les différences entre les partenaires soient un atout et aboutissent à un résultat ayant un impact sur les systèmes nationaux. Le travail a été laborieux, mais productif puisqu'il a permis de trouver une réponse collective.

Il fallait trouver le moyen d'élaborer une méthodologie commune de description des acquis d'apprentissage permettant une reconnaissance et une transparence des certifications tout en tenant compte des caractéristiques de chacun car :

- relevant de plusieurs types d'autorités,
- délivrant des certifications de différents niveaux,
- ayant une approche de la formation variant selon le contexte culturel et social

L'hétérogénéité des partenaires impliqués dans le projet, malgré des difficultés, a été un facteur de réussite dans la mesure où des réponses adaptées aux réalités de chacun ont été construites. La méthode ainsi développée peut être appliquée par d'autres.

La valeur ajoutée de la démarche :

- un système commun de description et de validation de qualifications professionnelles, transférable aux certifications pour les métiers administratifs ou

technique du spectacle vivant, apporte de la lisibilité, de la compréhension et de la reconnaissance ;

- la démarche s'inscrit bien dans une perspective européenne de consolidation de parcours professionnels et d'apprentissage tout au long de la vie ;
- la préparation des organismes de formation professionnelle à l'utilisation du système ECVET facilitera son transfert dans les systèmes nationaux.

La valeur ajoutée des partenaires associés au projet :

- leur expérimentation concrète et pragmatique du transfert d'acquis entre une validation de type universitaire vers un système de certification de type professionnel et inversement ;
- leur validation de la démarche et son inscription dans une perspective européenne de consolidation de parcours professionnels ;
- les échanges d'expérience et de pratiques notamment au cours des jurys transnationaux ;
- leur prise en compte du défi que représente la reconnaissance des acquis par des autorités aux logiques différentes (académique, professionnelle) dans une perspective de mise en application du concept d'apprentissage tout au long de la vie.

La stratégie choisie par le partenariat, dite de « bottom-up » était bien d'associer des représentants des systèmes nationaux de certification afin de :

- valider au cours de jurys transnationaux la méthode élaborée par les partenaires actifs ;
- valoriser les résultats obtenus en les inscrivant dans un contexte professionnel élargi
- contribuer à faciliter le transfert des résultats vers les systèmes nationaux.

5. Projets pour l'avenir

L'application des résultats par pays

En France, une réflexion émerge concernant l'élaboration d'un module conçu et réalisé par les partenaires européens qui s'intègre aux certifications existantes, permettant d'élargir la pratique professionnelle de chacun par une dimension européenne. Il s'agirait d'un prototype appliquant les principes du projet à des modules puis à une formation spécifique européenne complète. Dans le cas du CFPTS, le renouvellement de deux titres professionnels délivrés par le Centre s'est déjà inspiré du projet CAPE SV, pérennisant ainsi la démarche. De plus, l'établissement s'est engagé à la diffuser très largement dans la profession.

Au Royaume-Uni, les résultats du projet sont transmis aux organisations pertinentes du secteur et à l'organisme chargé de définir les normes de certification ayant pour mission de répondre aux besoins des entreprises en termes de formation initiale et continue autour des nouvelles données technologiques, National Skills Academy (NSA).

En Espagne, le partenaire catalan souhaite aboutir à des accords de réciprocité entre partenaires, à partir d'un outil de référence commun. Par ailleurs, un rapprochement est prévu dans les prochains mois du partenaire catalan avec l'Institut Catalan des Certifications Professionnelles (ICQP).

En Italie, le partenaire milanais va travailler avec la Région Lombardie, autorité de certification, à la définition des politiques en matière de formation professionnelle en formulant des propositions méthodologiques et en apportant les résultats de CAPE-SV. Le syndicat du spectacle en Italie (FISTEL), partenaire associé du projet CAPE SV, est bien en contact avec l'Accademia Teatro alla Scala et le transfert des résultats des projets est ainsi en cours.

En République Tchèque, le partenaire pragois envisage de transférer la méthodologie à d'autres universités proposant des parcours de formation similaires, avec lesquelles ils ont déjà des programmes d'échanges d'étudiants. A ce jour, la reconnaissance réciproque des certifications n'est pas encore possible, faute d'outils adéquats de leur côté.

Des perspectives communes

Les partenaires se sont donnés trois ans pour réaliser les deux programmes de mobilité conçus durant le projet.

A cette expérience et aux différents prolongements nationaux en cours s'ajoutent des idées menant à des réalisations européennes à diverses échéances :

- La création d'une qualification commune, qui inclurait les modules spécifiques à chacun des partenaires et qui seraient complémentaires (chaque partenaire trouverait le moyen d'intégrer les modules spécifiques dans son programme).
- L'utilisation d'une plateforme collaborative en ligne par les apprenants des différents pays pour mener ensemble un projet commun, ou un atelier, mais aussi comme outil interactif de communication et de transmission de documents. Cela permettrait d'éviter les déplacements géographiques et donc de réduire les coûts.

- L'organisation et la validation d'un nouveau module de formation commun par tous les partenaires. Par exemple, un module qui se concentrerait sur un sujet très spécifique comme l'accroche de charges en hauteur (sur une scène ou au-dessus du public) en formation e-learning. Ce serait un bon moyen pour partager des contenus sur un sujet commun et donc d'enrichir le contenu avec les particularités des uns et des autres.
- La création d'une association ou d'un réseau pour le développement de solutions communes pour la formation du domaine technique dans le secteur du spectacle vivant.

6. Contribution aux politiques communautaires

Ce projet contribue au développement et à l'application de la Formation Tout au Long de la Vie, dans sa dimension européenne, pour garantir l'employabilité des professionnels dans un contexte d'innovation technologique et de nouvelles formes de qualité et de sécurité.

La question à laquelle devait répondre le projet CAPE-SV (Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant) était : comment sécuriser les parcours professionnels (notamment pour la population âgée de 25-64 ans, visée par la stratégie de Lisbonne) tout en développant la formation tout au long de la vie ? La réponse à cette question ne peut plus être apportée uniquement par la formation, mais par une structuration des certifications et un système de reconnaissance entre elles.

Il est donc apparu naturel que des institutions de formation, des opérateurs de terrain, du secteur du spectacle vivant au niveau européen, s'emparent de cette question et se préparent à intégrer dans leur système de certification actuel le principe de mobilité et de reconnaissance des acquis entre pays européens.

Les compétences interpersonnelles, interculturelles et sociales, considérées comme compétence clefs dans la stratégie de Lisbonne, ont été prises en compte tout au long du projet et dans les résultats obtenus. La synergie entre ces compétences de nature différente mais complémentaire a été un élément clé dans le développement et le test des instruments méthodologiques pour la description, la reconnaissance et la validation d'unités d'acquis d'apprentissage à l'intérieur d'un partenariat composé de 7 institutions de formation européennes. La complémentarité même de ces compétences ainsi que leur dimension européenne a été un élément essentiel dans la construction des programmes de mobilité.

De plus le projet, de par l'hétérogénéité du public auquel s'adressent les différents acteurs du partenariat, s'est concentré sur la recherche d'une réponse adaptée à la structure démographique du secteur : jeunes issus de la formation académique ou professionnelle par apprentissage, adultes à mi-parcours de leur carrière professionnelle ou encore seniors en reconversion. Le projet a bien pris en considération l'ensemble de la population.

