

Capitalization of Learning Outcomes in Europe's Live Performing Arts



CAPITALISATION DES ACQUIS
PROFESSIONNELS

CAPE SV

DANS L'EUROPE DU SPECTACLE VIVANT



CAPE-SV : GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Le guide CAPE-SV, méthodologie et applications.



DG Éducation et culture

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

CAPE-SV : GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Le guide CAPE-SV, méthodologie et applications.

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

Novembre 2011

PRÉFACE

Depuis 1992, à la demande et avec le soutien du Ministère de la Culture et de la Communication, le CFPTS développe, avec un réseau de partenaires, des activités de recherche-action dans le cadre de projets européens.

Il est donc naturel que dans la perspective de la « formation tout au long de la vie » le CFPTS s’empare de la question de la reconnaissance des acquis professionnels entre pays européens dans le cadre du dispositif ECVET et anime ce réseau.

Ce fut un processus long et laborieux, qui a impliqué de nombreux acteurs, mais qui porte aujourd’hui ses fruits. Parmi eux, la création d’un outil je l’espère utile à tous dans l’avenir : le guide CAPE-SV, méthodologie et applications.

Dans le même temps, cette expérimentation aura permis aux organismes de se positionner dans une problématique plus large que la seule question de la formation, de prendre en compte la diversité et l’hétérogénéité des parcours professionnels dans le secteur du spectacle, de créer un outil de référence commun et de développer ainsi une confiance réciproque.

Que tous les partenaires de ce projet soient ici remerciés.

Patrick FERRIER
Directeur général du CFPTS

AVANT PROPOS

Depuis le sommet de Lisbonne en 2000, dans le but de « Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion social » l'Union Européenne s'est dotée d'objectifs ambitieux en matière d'emploi, de formation et d'éducation en adoptant une stratégie d'apprentissage tout au long de la vie.

Dans cette perspective, le processus de Copenhague, depuis 2002, renforce la coopération en matière de formation professionnelle. Un de ses objectifs est d'établir un système de transfert d'unités d'acquis d'apprentissage capitalisables: ECVET (Système Européen d'Accumulation et de Transfert d'Unités Capitalisables pour l'Enseignement et la Formation Professionnels).

ECVET a comme objectif d'assurer la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et/ou qualifications, entre différents pays et différents niveaux. Il est centré sur les individus et fondé sur la validation et l'accumulation des acquis d'apprentissage de la personne dans le système formel d'EFP (Enseignement et Formation Professionnelle) ou dans des contextes non formels.

Le système ECVET est basé sur la description des certifications en termes de savoirs, aptitudes et compétences, organisées en unités capitalisables qui peuvent être transférées et accumulées, et sur l'allocation de points de crédits aux qualifications et aux unités, au regard du poids relatif de chacune d'elles.

Dans le cadre de « la formation tout au long de la vie », il est apparu naturel que des institutions de formation, des opérateurs de terrain, du secteur du spectacle vivant au niveau européen, s'emparent de la question et se préparent à intégrer dans leur système de certification actuel le principe de mobilité et de reconnaissance des acquis entre pays européens.

Le projet Cape-SV (Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant), s'inscrivant dans ce contexte, a développé et testé 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.

SOMMAIRE

PRÉFACE	5
AVANT PROPOS	7
INTRODUCTION	13
LE CONTEXTE	17
1. Le cadre du dispositif ECVET	19
a. Le dispositif ECVET au service de la formation tout au long de la vie.....	19
b. Le Cadre Européen des Certifications.....	20
c. La terminologie et la structuration d'ECVET.....	23
2. Les enjeux du secteur du spectacle vivant	25
a. Les enjeux spécifiques au secteur technique et administratif.....	25
b. Les enjeux pour les opérateurs de formation.....	26
c. La validation et la reconnaissance des acquis pour faciliter la mobilité : un nouvel enjeu.....	30
LE PROJET CAPE-SV	33
1. Le partenariat	35
a. Les partenaires actifs.....	36
b. Les partenaires associés.....	38
2. La structuration des certifications de chacun des partenaires	38
a. Le système de certification dans les 5 pays du partenariat.....	39
b. Les atouts et les défis du partenariat.....	41

3. Le développement de la méthode	42
a. Une approche de travail participative	42
b. Les séminaires méthodologiques – première étape	43
c. Les jurys transnationaux pour tester la méthode – deuxième étape	44
d. L'Accord Transnational – troisième étape	45
4. Les concepts clés de la méthode	46
a. Une approche liée au travail : l'identification des unités selon une logique chronologique	46
b. La transparence : description des acquis en 4 parties/4 couleurs	47
c. La transférabilité : identification des éléments communs et spécifiques des résultats évaluables	51
d. La validation des acquis d'apprentissage	56
e. Le niveau CEC des acquis d'apprentissage	56
f. Les points de crédits ECVET	56
5. Les accords transnationaux	58
a. Premier accord sur l'unité « Production de documents de transmission pour un spectacle »	58
b. Deuxième accord sur l'unité « Planifier et organiser le plan de travail »	74
c. Le programme de mobilité lié aux deux unités	84
CONCLUSION	87
1. L'application potentielle des résultats du projet	89
2. L'impact des résultats obtenus	90
TÉMOIGNAGES	93
1. Quelques témoignages et retours autour des jurys expérimentaux	95

2. Quelques témoignages des acteurs du projet.....96

AUTEURS ET COLLABORATEURS DU PROJET.....99

INTRODUCTION

Le projet expérimental CAPE-SV, Capitalisation des Acquis Professionnels dans l'Europe du Spectacle Vivant, a comme objectif général de permettre que la reconnaissance des acquis soit harmonisée et par conséquent que la mobilité professionnelle et géographique des étudiants, des apprentis et des salariés soit encouragée.

Pour cela, le projet est arrivé à définir, à partir des certifications nationales existantes, une méthode pour la description d'unités d'acquis d'apprentissage, consolidée par son application concrète dans deux accords transnationaux signés par l'ensemble des partenaires.

Ce guide méthodologique est un outil au service des professionnels de la formation dans le secteur du spectacle vivant en Europe. Il est proposé comme présentation, non exhaustive, du cadre de référence général, des étapes du projet et des résultats obtenus.

Son objectif est de rendre les résultats du projet accessibles à d'autres utilisateurs potentiels, comme point de départ pour ensuite les adapter à leur propre contexte professionnel et national.

La première partie présente, 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.

La réalisation du programme de mobilité pourra confirmer l'efficacité de la méthode, faire apparaître ses limites mais aussi ses atouts pour un développement ultérieur.

LE CONTEXTE

1. Le cadre du dispositif ECVET

a. Le dispositif ECVET au service de la formation tout au long de la vie

ECVET est un outil pour promouvoir la confiance et la mobilité à travers toute l'Europe. Il répond aux décisions politiques qui ont été prises par les Etats Membres¹.

ECVET se définit en sept points :

- Il concerne l'individu, dans une perspective de formation tout au long de la vie et sans frontière
- Il est basé sur l'acquisition de crédits d'apprentissage (savoir, aptitudes, compétences) quel que soit le contexte d'apprentissage (formel, non formel, informel)
- Il est centré sur les qualifications
- Il est en cohérence avec le CEC² (Cadre Européen des Certifications)
- Il a pour objectif la mobilité
- Il doit être un "outil" facilitant la transparence
- Il est compatible et complémentaire du système ECTS utilisé dans l'enseignement supérieur.

Il comprend quatre éléments :

- Un glossaire terminologique et des concepts
- Une description des qualifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissage
- Une procédure de transfert et des partenariats : évaluation, validation, reconnaissance, capitalisation des acquis
- Une valeur des points alloués aux unités et aux qualifications.

Il s'appuie sur le cadre européen des certifications composé de huit niveaux.

Il est centré sur tous les types de mobilités :

- géographique
- d'un contexte d'apprentissage à un autre
- d'un système de certification à un autre

Il est différent mais comparable et complémentaire au système des ECTS de l'enseignement supérieur.

1 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_fr.htm

2 http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_fr.htm

La position de la Commission concernant ECVET est la suivante :

- La démarche ne peut être que volontaire
- Les règles et procédures des Etats membres doivent être respectées
- Les certifications des Etats membres ainsi que les règles et procédures de certification de la formation professionnelle doivent être respectées (centralisée, décentralisée...)
- La mise en application d'ECVET doit suivre les priorités des Etats membres.
- La flexibilité et l'adaptabilité doivent être constantes
- Le développement du système doit être progressif donc se faire par étape
- Le système doit être le socle d'une mobilité et d'une coopération future
- La démarche doit faire remonter les résultats de l'expérimentation par les utilisateurs vers la Commission pour améliorer le système

b. Le Cadre Européen des Certifications

Le CEC est un système commun de référence européen qui permet d'établir un lien entre les systèmes et les cadres de certification de différents pays. En pratique, il fonctionne comme un outil de transposition permettant une meilleure lecture des certifications pour les apprenants et les travailleurs qui souhaitent changer de pays, d'emploi ou d'établissement d'enseignement dans leur pays.

En tant qu'instrument destiné à favoriser la formation et l'éducation tout au long de la vie, le CEC englobe l'enseignement général, l'éducation et la formation pour adultes, l'enseignement et la formation professionnels ainsi que l'enseignement supérieur.

Le CEC utilise 8 niveaux de référence reposant sur des acquis de formation et d'éducation (définis en termes de savoirs, aptitudes et compétences). Ces niveaux couvrent toute l'étendue des certifications, aussi bien celles que l'on obtient à l'issue de la scolarité obligatoire que celles que l'on décerne au plus haut niveau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. En principe, il doit être possible d'atteindre chaque niveau en suivant différents parcours éducatifs et professionnels.

Le CEC privilégie les savoirs et les aptitudes d'une personne disposant d'une certification donnée plutôt que son parcours (longueur de la formation ou des études, type d'établissement, etc.).

L'accent mis sur les acquis :

- favorise un meilleur équilibre entre les besoins du marché du travail (en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences) et l'éducation et la formation fournies
- facilite la validation de la formation et de l'éducation non formelles et informelles
- facilite le transfert et l'utilisation des certifications dans des pays et des systèmes d'éducation et de formation différents.

Le CEC reconnaît aussi que la diversité des systèmes de formation et d'éducation européens est telle, que les comparaisons reposant sur les parcours, ou sur la durée des études ne sont pas réalisables.

Le CEC fait référence à des savoirs théoriques et/ou factuels, à des aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments), aux compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie.

Le Cadre Européen des Certification se présente de la façon suivante :

Niveau CEC/ EQF	Savoirs théoriques et/ou factuels. (substantif)	Aptitudes cognitives (fondées sur l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) et pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils (être capable de)	Compétences en termes de prise de responsabilités et d'autonomie (verbe actif)
1	généraux de base	tâches simples	sous supervision directe dans un cadre structuré
2	savoirs factuels de base dans un domaine	d'effectuer des tâches et de résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples	sous supervision avec un certain degré d'autonomie

3	principes, processus et concepts généraux, dans un domaine	résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, de base	adapter son comportement prendre des responsabilités
4	factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine	imaginer des solutions à des problèmes précis dans un domaine	s'autogérer dans la limite des consignes définies dans des contextes de travail ou d'études généralement prévisibles superviser le travail habituel d'autres personnes
5	savoirs détaillés, spécialisés dans un domaine et conscience des limites de ces savoirs	imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	gérer et superviser dans des contextes où les changements sont imprévisibles réviser et développer ses performances et celles des autres
6	approfondis dans un domaine compréhension critique de théories et de principes	maîtrise et sens de l'innovation, résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé	gérer des activités ou des projets complexes, responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes imprévisibles responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif

7	hautement spécialisés, à l'avant-garde du savoir dans un domaine, base d'une pensée originale et/ou de la recherche > conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines	résoudre des problèmes en matière de recherche et/ou d'innovation, développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines	transformer des contextes complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles réviser la performance stratégique des équipes
8	à la frontière la plus avancée d'un domaine et à l'interface de plusieurs domaines	les plus avancées et les plus spécialisées, pour résoudre des problèmes critiques de recherche et/ou d'innovation et pour étendre et redéfinir des savoirs existants ou des pratiques professionnelles	niveau élevé d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité scientifique ou professionnelle production de nouvelles idées ou de nouveaux processus dans un domaine d'avant-garde

c. La terminologie et la structuration d'ECVET

Le dispositif comprend un certain nombre de termes et une structuration qu'il faut apprendre à maîtriser, ce qui peut demander un certain temps. Si a priori les définitions, données ci-après, peuvent paraître claires et faciles d'accès, elles s'avèrent plus complexes dès lors qu'il s'agit de les traduire dans un système commun de reconnaissance des acquis.

a) « certification »

le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une institution compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée ;

b) « acquis d'apprentissage »

l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont définis en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences ;

c) « unité d'acquis d'apprentissage » (unité)

l'élément d'une certification comprenant un ensemble cohérent de savoirs, d'aptitudes et de compétences, et pouvant faire l'objet d'une évaluation et d'une validation ;

d) « crédit d'apprentissage » (crédit)

un ensemble d'acquis d'apprentissage d'une personne qui ont été évalués et qui peuvent être capitalisés en vue de l'obtention d'une certification, ou transférés vers d'autres programmes d'apprentissage ou certifications ;

e) « institution compétente »

l'institution chargée de la conception et de la délivrance des certifications, ou de la reconnaissance des unités d'acquis d'apprentissage, ou d'autres fonctions liées à l'ECVET, telles que l'affectation des points ECVET aux certifications et unités, l'évaluation, la validation et la reconnaissance des acquis d'apprentissage, en vertu des règles et pratiques des pays participants ;

f) « évaluation des acquis d'apprentissage »

les méthodes et processus servant à établir dans quelle mesure un apprenant a réellement atteint un niveau donné de savoirs, d'aptitudes et de compétences ;

g) « validation des acquis d'apprentissage »

le processus confirmant que certains acquis d'apprentissage de l'apprenant correspondent à des résultats spécifiques pouvant être exigés pour une unité ou une certification ;

h) « reconnaissance des acquis d'apprentissage »

le processus d'attestation officielle des acquis d'apprentissage ;

i) « points ECVET »

la représentation numérique du poids global des acquis d'apprentissage constituant une certification, et du poids relatif de chacune des unités par rapport à la certification.

2. Les enjeux du secteur du spectacle vivant

a. Les enjeux spécifiques au secteur technique et administratif

Les enjeux se situent à différents niveaux. D'une part, dans l'obligation de plus en plus fréquente imposée par les Etats de développer des référentiels de certification et de diplômes basés sur des référentiels métier; d'autre part, la nécessité de sécuriser les parcours professionnels dans le secteur du spectacle vivant, afin d'améliorer l'employabilité des individus en facilitant la validation et la reconnaissance de leurs acquis.

Les certifications, telles qu'elles existent actuellement, correspondent à des logiques différentes, liées à l'histoire des métiers du spectacle et à l'évolution technologique.

La formation aux métiers artistiques est traditionnellement assez structurée et prépare à des diplômes de niveaux différents mais identifiés. Elle est dispensée par des institutions dont l'activité remonte assez loin dans l'histoire européenne.

En revanche la formation professionnelle aux métiers techniques et administratifs dans le spectacle vivant est plus récente et structurée de façon différente selon les pays. De plus, l'exercice de ces métiers présente des singularités notables: un aspect à la fois technique et artistique des activités, l'importance du facteur relationnel et la prééminence du travail en équipe.

Il existe dans le secteur un concept de « gens de métier », de professionnels dont le travail consiste à construire l'environnement d'un projet artistique et qui ont :

- une capacité à s'adapter rapidement à différentes situations de travail,
- une aptitude créative qui ne saurait se réduire à l'application de connaissances ou de savoirs précédemment acquis.

Ils'agit donc de gens qui « regardent très largement autour d'eux » et qui s'enrichissent des techniques nouvelles et des pratiques rencontrées dans différentes situations de travail. Le métier exige, en effet, la combinaison d'expériences et de savoirs, une forme « d'intelligence de l'environnement », une capacité d'initiative, d'autonomie et de prise de responsabilité.

→ Le spectacle vivant est composé dans sa presque totalité d'entreprises comptant moins de 500 salariés et le plus souvent une douzaine, ses activités sont donc de nature artisanale, tout produit réalisé (« la représentation ») étant un monotype.

→ Chaque domaine du secteur a des exigences et des pratiques particulières dans l'organisation du travail et les pratiques professionnelles (art dramatique ou lyrique, cirque, etc.). Il en va sensiblement de même dans chaque entreprise en fonction des particularités de chaque production.

→ Dans la plupart des cas, le secteur intègre de préférence les individualités originales qui n'occupent pas un emploi dans la production et/ou la diffusion, mais un métier.

→ Plus peut-être que dans d'autres secteurs, l'exercice du métier ne se définit pas selon des grilles strictes et l'application de procédures rigides. De ce fait, le métier ne se reproduit pas à partir d'un moule uniforme : il est aussi divers qu'il existe d'individus pour le pratiquer.

b. Les enjeux pour les opérateurs de formation³

La forte individualisation des parcours professionnels dans le secteur du spectacle vivant représente un facteur important dans une perspective de mobilité ou reconversion professionnelle.

En effet, les professionnels sont confrontés à plusieurs phénomènes qui ont une implication sur l'évolution des carrières. Ces phénomènes sont l'usure physique, lié au port de charges et au travail en horaire décalé, le besoin de stabilisation après des années de déplacements, une très forte concurrence notamment en début de

3 Extraits des entretiens avec chaque représentant des 7 partenaires du projet Cape-SV.

carrière, la précarité du statut, le stress généré par une activité soumise au rythme de la programmation des spectacles, la nécessité d'adaptation aux nouvelles technologies, la modernisation des structures de production et l'évolution du cadre économique.

Ce constat une fois posé, il est utile d'envisager un dispositif qui permette de préparer ces évolutions professionnelles aussi bien sectorielles que hiérarchiques.

Par ailleurs et en fonction des contextes nationaux, on peut noter des enjeux plus spécifiques.

→ Pour l'Institut del Teatre, Espagne, par exemple, « la tendance actuelle allant vers la multi compétence pour augmenter l'employabilité des professionnels. Le monde actuel est plutôt orienté vers l'homogénéité des parcours professionnels. Le secteur du spectacle est particulier en ce sens qu'il est intimement lié à l'artistique et à l'artisanat et par conséquent les centres de formation professionnelle doivent trouver un système adaptable à tous nos métiers, qui représentent peu de monde mais sont très variés.

Ce qui est intéressant en tant que centre de formation c'est de voir comment intégrer dans son propre système ce qui a été acquis à l'étranger. L'importance pour un professionnel ou un jeune c'est de pouvoir faire valoir son employabilité sur la base d'acquis reconnus et repérables.

Pour un centre de formation voir comment intégrer dans les modalités d'évaluation les compétences informelles développées au cours de l'expérience professionnelle est une question importante. Néanmoins, en Espagne la réglementation de la formation professionnelle est très centralisée et institutionnelle, donc tout ce qui ne rentre pas dans cette institutionnalisation n'existe pas.

Depuis 2006 une loi impose que tous les diplômes professionnels soient rédigés à partir des référentiels professionnels. Tous les diplômes doivent être réécrits, il faut donc tout reconstruire en intégrant le cadre européen, le cadre ECVET, avec des accords de transfert. Il y a d'un côté une logique « légale », réglementaire, ministérielle et de l'autre côté l'intérêt de l'école. Celle-ci est née de projets européens, donc la question de la transférabilité, de la mobilité, de la reconnaissance des diplômes au niveau européen est au cœur du projet de formation de l'Institut.

Les métiers techniques dans le spectacle sont très internationaux. Des troupes étrangères sont accueillies, on part soi-même en tournée, on voyage, ce qui n'est pas forcément courant dans tous les autres secteurs d'activités. L'institut se

positionnant comme une école européenne, les étudiants font un stage pratique obligatoire en Europe. On essaye de renforcer cette dimension européenne dans l'organisation de ces stages pratiques, dans la reconnaissance de nos diplômes, ce qui est déjà très important au-delà des problèmes réglementaires. »

➔ Pour DAMU, République tchèque : « l'enjeu principal est de développer la coopération internationale pour enrichir la compréhension des différentes approches de la formation et de l'enseignement dans les différents pays.

Peu d'écoles abordent l'enseignement et la formation de la même manière dans le secteur du spectacle, et de l'administration de production en particulier. Par conséquent l'enjeu pour la faculté tchèque est de trouver un moyen de communiquer avec d'autres institutions qui proposent le même cursus ou presque. D'autant que l'exercice des métiers n'est pas tout à fait le même dans les différents pays. L'enjeu pour le moment est donc de comprendre comment chacun travaille et forme les professionnels du secteur, pour qu'une fois cette première étape franchie, il soit possible de progresser vers la reconnaissance réciproque des certifications. »

➔ Pour STAFF, France: « il s'agit de s'inscrire dans une démarche européenne de certification logique à la suite de tout ce qui a été entrepris depuis 2006 concernant la certification de la formation professionnelle.

La recherche menée dans le projet CAPE-SV oblige les centres de formation à se positionner dans une problématique socio-économique plus large que simplement la question de la formation et à ne pas s'enfermer dans un carcan lié à son environnement proche. Cela permet de découvrir les systèmes et contextes nationaux des différents partenaires. »

➔ Pour l'Accademia, Italie : « l'important est de trouver un système commun pour la formation professionnelle semblable à ce qui existe déjà pour la formation universitaire, pour faciliter les procédures de transfert des professionnels et des étudiants.

Cela parce que chaque institution fait référence à un système de formation différent et qu'il n'existe pas de réglementation unique et partagée, applicable par tous. La diversité des partenaires du projet met ensemble des structures très différentes, pour justement approfondir la connaissance des uns et des autres et faciliter la compréhension réciproque. Le problème de la reconnaissance formelle ne peut pas être résolu par un projet cependant les expérimentations menées à cette occasion permettent de s'approcher d'une solution. »

➔ Pour le CFPTS, France : « c'est la sécurisation des parcours professionnels et

le développement de la formation tout le long de la vie qui représente un enjeu réel. Quels questionnements génèrent-ils ? Quelles mobilités suscite-t-elle : verticale et horizontale?

L'institution doit se préparer à appliquer des procédures de reconnaissance partielle d'acquis pour que des personnes puissent sécuriser leur parcours professionnel de façon formelle et officielle. Actuellement le centre n'est pas outillé pour formaliser les acquis par module, ou par bloc, ou de façon partielle. Le CFPTS a toujours répondu aux besoins du métier par une offre de formation la plus efficace possible par rapport à la demande, pas forcément par la certification partielle. Les facteurs qui ont poussé le CFPTS à proposer ce projet sont: sur proposition du Ministère de la Culture et des partenaires sociaux (commission nationale pour le spectacle vivant), de tester un outil permettant la reconnaissance des acquis professionnels dans notre secteur, et de faciliter leur validation entre différents pays et différents métiers. Ceci devrait permettre, dans l'avenir, de favoriser la mobilité, prise au sens large, dans le but de garantir les parcours professionnels. »

➔ Pour le Rose Bruford College, Grande Bretagne : « l'enjeu est de promouvoir et soutenir la mobilité. Cette question intéresse tout particulièrement les établissements d'enseignement supérieur au Royaume Uni.

Pour le Rose Bruford College il est très important d'offrir aux jeunes étudiants et diplômés la possibilité de se confronter à la réalité du travail dans un contexte aussi large que possible. Leur permettre de comprendre ce que signifie en Italie, par exemple, un concepteur d'éclairage de spectacle ou un technicien, comprendre les différents environnements de travail et les différences culturelles afin de faire tomber les préjugés. Pour prendre l'exemple de la conception de l'éclairage de spectacle, le sens donné à ce sujet peut beaucoup diverger. »

➔ Pour l'ISTS, France : « le facteur clé est la question des formations diplômantes, des validations officielles, la nécessité d'envisager les choses par rapport à la question du LMD (licence, maîtrise, doctorat) et des transformations au niveau européen que cela va induire.

Par ailleurs, le projet s'inscrit dans la continuité des autres projets menés par l'ISTS dans le cadre de Leonardo⁴. Il est nécessaire pour l'Institut d'entrer dans cette démarche, puisque des gens du monde entier y viennent en formation. La

⁴ Ce programme, qui fait partie du programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie de la Commission européenne, finance de nombreux types d'activités de différentes ampleurs. Citons notamment les « initiatives de mobilité » permettant aux personnes de se former dans un autre pays, les projets de coopération visant à transférer ou à développer des pratiques novatrices et les réseaux axés sur les thèmes d'actualité de ce secteur. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc82_en.htm

rationalisation des certifications devient donc importante. La problématique consiste à établir des voies de communication entre la formation professionnelle continue, la formation initiale universitaire et professionnelle. Elle correspond aux différents centres et réunit les intérêts de chacun. Comment rationaliser la reconnaissance entre les différentes certifications dans un milieu difficilement normalisable qui prône la différence, ce qui participe de la richesse des différentes expressions artistiques des pays. »

c. La validation et la reconnaissance des acquis pour faciliter la mobilité : un nouvel enjeu

Du point de vue général, l'enjeu consiste à répondre, à travers l'application du dispositif ECVET, à quatre problématiques communes à tous les secteurs :

- la question de l'attribution d'une valeur aux crédits et son positionnement dans le Cadre Européen des Certifications ;
- la mesure de l'écart entre la valeur attribuée à la certification et les besoins du marché du travail ;
- le transfert géographique et sectoriel ;
- l'application concrète du système de capitalisation des crédits.

Du point de vue particulier du secteur du spectacle, l'enjeu réside dans le manque de préparation des institutions professionnelles et/ou de formation à ECVET, l'absence de reconnaissance des certifications professionnelles au niveau européen.

Quel que soit le pays, les partenaires repèrent les enjeux pour le secteur du spectacle de la manière suivante :

➔ La valeur d'une formation est d'abord et avant tout la reconnaissance que l'entreprise lui accorde, au sens marché du travail, soit une « valeur d'usage », d'une part, et une reconnaissance « officielle » aux niveaux national et européen, d'autre part. Il y a forcément un décalage dans le temps entre ces deux types de reconnaissance : la certification suit les attentes du marché du travail.

➔ Comment trouver des logiques communes dans les formes hybrides de certifications existant dans le cadre universitaire, celui de la formation professionnelle et celui de la validation des acquis de l'expérience ?

- ➔ La valeur « monnayable » des qualifications professionnelles est un enjeu, la question du contenu aussi, des niveaux attribués aux qualifications aussi. Après un diplôme supérieur, ce qui compte c'est la vie et la carrière professionnelle. Le diplôme est important mais n'a pas de réelle "valeur monnayable". L'efficacité et l'expérience sont ce que recherchent les employeurs.

- ➔ L'obstacle principal à la capitalisation des acquis est que le concept des métiers est commun mais les pratiques différentes. Donc la capitalisation ou l'accumulation des acquis dans les différentes institutions, la compréhension des postes, tout cela n'est pas identique. On peut accumuler des expériences et des acquis, mais comment accumuler des validations ? Le défi est donc d'envisager une accumulation dans un objectif de croissance vers des diplômes d'état, par unités de valeur. La question d'ECVET a été très bien posée lors du séminaire ECVET de Barcelone : créer le lien entre formation professionnelle et système universitaire.

- ➔ La mobilité professionnelle et géographique est aussi un enjeu clé. La mobilité géographique pourrait être un élément « déclencheur » à la mobilité de parcours professionnel. Une harmonisation peut être un déclencheur dans le cadre d'accords entre institutions. C'est une première étape.

- ➔ La problématique est dans la quantification des crédits ECVET en relation avec les niveaux du Cadre Européen des Certifications, particulièrement dans la définition des « acquis d'apprentissage ».

- ➔ Les entreprises ne définissent pas les compétences qui leur sont nécessaires.

- ➔ La question des qualifications professionnelles est un problème clé. Les certifications de l'enseignement supérieur peuvent correspondre à la réalité professionnelle mais pas complètement.

- ➔ On observe un phénomène croissant qui impose aux professionnels de répondre à des situations de travail qui ne correspondent pas exactement à leur formation d'origine. Par exemple les concepteurs d'éclairage, donc ceux qui sont actuellement diplômés, ne travaillent pas tant que cela en tant que concepteurs, mais plus souvent comme techniciens. L'enseignement supérieur leur apporte et leur impulse une culture générale, mais désormais la partie spécifique de la formation professionnelle devient nécessaire.

➔ La difficulté réside dans la définition différente de la compétence entre le monde de l'université et celui de la formation professionnelle. Le monde universitaire montre des réticences à considérer les compétences techniques de la même façon que les compétences théoriques. Il faut aller plus loin et montrer l'application réelle des compétences acquises. Il existe trois modes d'apprentissage : l'expérience au poste de travail, la formation professionnelle et la formation initiale/universitaire. La correspondance entre ces trois types d'apprentissage sera toujours incomplète. Est-il vraiment possible d'établir une correspondance exacte entre les deux systèmes : ECVET et ECTS ? Cette démarche est possible seulement si on arrive à instaurer un système de confiance. ECVET est un dispositif qui peut permettre de formaliser un outil de confiance réciproque.

LE PROJET CAPE-SV

1. Le partenariat

Sept établissements de formation professionnelle et d'enseignement supérieur dans le secteur, issus de cinq pays européens composent le partenariat de ce projet.

Ces acteurs directs de la formation professionnelle du secteur se sont associés pour trouver une réponse à la problématique de la reconnaissance des certifications au niveau européen et professionnel. Sont aussi associés à la démarche, des représentants des autorités compétentes dans le domaine de la certification et/ou des activités professionnelles du secteur de cinq pays.

Ce processus d'expérimentation du « terrain » vers les institutions, a pour objectif de favoriser l'émergence de résultats immédiatement applicables.

7 partenaires

8 partenaires associés

UNITED KINGDOM

Rose Bruford College,
Londres

FRANCE

CFPTS, Bagnolet
CPNEF-SV, Paris
CNCP, Nantes
STAFF, Nantes
ENSATT, Lyon
ISTS, Avignon

SPAIN

Institut del Teatre &
ICQP, Barcelone



ESTONIA

University of Tartu
Viljandi Culture Academy

BELGIUM

RITS & TEADvzw,
Bruxelles

CZECH REPUBLIC

DAMU, Prague

ITALY

Accademia Teatro alla
Scala, Milan & FISTEL,
Rome

a. Les partenaires actifs

DAMU, République tchèque, est une des trois facultés de l'Académie des arts du spectacle de Prague, qui comprend aussi celle du cinéma et de la télévision ainsi que celle de la musique et de la danse. DAMU est composée de sept départements d'enseignement : art dramatique, marionnettes traditionnelles et contemporaines, scénographie, gestion des arts, art dramatique à l'école, écriture et pédagogie, théorie et critique. Les certifications délivrées par l'Académie des arts vont de la licence au doctorat. La licence de gestion des arts a été choisie comme certification pour le projet. DAMU s'inscrit dans le cadre de la formation initiale supérieure et développe de nombreux partenariats européens ainsi que des échanges dans le cadre d'Erasmus⁵.

L'Escola Superior de Tècniques de l'Espectacle - ESTAE -, Espagne, est une des écoles qui constituent l'Institut del Teatre de Barcelone qui forme aussi des acteurs, scénographes, dramaturges, danseurs, techniciens. L'ESTAE dispense des formations initiales et continues dans les domaines de la lumière, du son et de la machinerie. L'école, pionnière en Espagne, a tiré parti du travail mené dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, avec les différents projets Fircte⁶, qui l'ont aidé à mettre en place le cursus des études pour les techniciens du spectacle vivant. La participation de l'ESTAE au projet est donc assez naturelle, d'autant que ses professeurs ont participé à la rédaction des Qualifications Professionnelles et participent actuellement au développement des diplômes du Ministère de l'éducation, des politiques sociales et des sports concernant les techniques du spectacle vivant.

STAFF, France, est une association, créée en 1986, qui dispense des formations dans le domaine des métiers techniques du spectacle. Elle devenue un lieu d'échanges,

5 Programme emblématique d'éducation et de formation de l'Union européenne, ERASMUS permet chaque année à 200 000 étudiants d'étudier et de faire un stage à l'étranger. Il finance en outre la coopération entre établissements d'enseignement supérieur dans toute l'Europe. Le programme s'adresse non seulement aux étudiants mais aussi aux professeurs et employés d'entreprise qui souhaitent enseigner à l'étranger, ainsi qu'au personnel universitaire désireux de bénéficier d'une formation à l'étranger.

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc80_fr.htm

6 FIRCTE, (Formation Initiale et Reconnaissance des Compétences des Techniques du Spectacle vivant) a été construit par un réseau d'institutions de formation professionnelle technique/artistique, de théâtres et d'organisations professionnelles dans le secteur du spectacle vivant en Europe. Ce partenariat a développé plusieurs projets Fircte dans le cadre du programme Leonardo da Vinci.

d'expérimentations et d'innovation pédagogiques. Depuis 2007-2008, Staff délivre un titre de niveau IV (FR) de « Technicien du spectacle vivant option lumière, son ou machinerie » et de niveau V (FR) de « Assistant technique du spectacle, option lumière, son ou machinerie » inscrits au répertoire national des certifications professionnelles. En s'inscrivant dans le projet, Staff souhaite s'inscrire dans une démarche européenne de certification.

L'ISTS, France, organisme de formation continue, s'adresse aux praticiens de la scène, permanents des entreprises du spectacle, techniciens territoriaux ou intermittents, à la recherche de professionnalisation ou de perfectionnement. L'ISTS délivre un titre de niveau I (FR) de « Directeur technique des entreprises du spectacle vivant » conjointement au Master de l'Université d'Avignon « Public de la Culture et Communication » ; deux titres de niveau III (FR), de « Régisseur de spectacle » et de « Chef machiniste du spectacle vivant » inscrits au répertoire national des certifications professionnelles. L'ISTS a choisit de travailler dans le projet à partir de son titre de « Directeur technique des entreprises du spectacle vivant ».

Le CFPTS, France, propose, dans le cadre de la formation continue, un nombre important de formations dans huit domaines techniques du spectacle et un domaine administratif. Il a créé trois certifications inscrites au répertoire national des certifications selon les niveaux français : « Directeur technique du spectacle vivant », de niveau II ; « Régisseur général » de niveau II et « Régisseur de spectacle, option plateau, ou lumière ou son » de niveau III. Il prépare aussi au diplôme d'Etat de niveau V français d'accessoiriste réalisateur. L'enjeu de ce projet pour le CFPTS réside dans l'expérimentation d'un système européen d'attribution de crédits d'apprentissage dans ses propres certifications en termes de méthode, de procédures, de graduation et de transfert. La certification de niveau III de régisseur de spectacle, qui s'adresse à plusieurs types de publics, a été choisie pour cette expérimentation.

La Fondazione Accademia d'Arti Mestieri dello Spettacolo del Teatro alla Scala, Italie, a obtenu ce statut en 2001 tout en restant intimement liée à la maison d'opéra dont elle est issue. Elle a pour mission de répondre aux besoins de formation du personnel artistique et technique de la Scala et de promouvoir l'enseignement, la formation et la reconversion des professionnels du secteur du spectacle vivant. L'Accademia comprend quatre départements : administration de production, ballet, musique, technique. Ce dernier département, concerné par le projet, est constitué de six secteurs : maquillage, photographie de scène, machinerie-construction,

tailleur homme, scénographie et costumes. L'Accademia mène depuis plusieurs années des projets de recherche sur la formation, la pédagogie et développe des partenariats européens et internationaux. C'est à ce titre qu'elle participe au projet.

Le Rose Bruford College, Grande Bretagne, est la seule institution d'enseignement supérieur en Grande Bretagne offrant un panel aussi large de formations dans le secteur du spectacle vivant. Ses enseignements vont de la réalisation de costumes, à la conception d'éclairages de scène, à la création sonore pour le spectacle, à la scénographie et à la construction de décors ou encore à la régie générale. Quel que soit le secteur choisi, les trois années d'études mènent à un diplôme d'Etat qui va du niveau 5 au niveau 8 européen. L'enjeu du projet pour le RBC réside dans l'expérimentation, au niveau européen, de l'application du système ECVET qui devrait encore mieux répondre aux exigences des employeurs du secteur.

b. Les partenaires associés

RITS, département de formation aux techniques du spectacle de l'Ecole supérieure Eramushogeschool Brussel, Belgique

TEAD vzw, organisme de formation et de certification, Belgique

ICQP, institut catalan des qualifications professionnelles, Espagne

University of Tartu Viljandi Culture Academy, département d'études théâtrales, Estonie

CNCP, commission nationale des certifications professionnelles – délégation régionale des Pays de Loire, France

CPNEF-SV, commission paritaires nationales emploi formation – spectacle vivant, France

ENSATT, école nationale supérieure des techniques du théâtre de Lyon, France

FISTEL, federazione informazione spettacolo e telecomunicazioni, Italie

2. La structuration des certifications de chacun des partenaires

a. Le système de certification dans les 5 pays du partenariat

- ➔ Pour la République tchèque : c'est le Ministère de l'Education nationale qui décide et détermine la création d'un diplôme.

- ➔ Pour l'Espagne : c'est le Ministère de l'Education nationale qui décide et détermine la création d'un diplôme. Actuellement se met en place en Catalogne un organisme qui travaille sur la création de certifications à finalité professionnelle, le ICQP, institut catalan des qualifications professionnelles.

- ➔ Pour la France : trois types de certifications existent, des titres professionnels soumis à la validation de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles; des Certificats de Qualifications Professionnelles définis et délivrés par les branches professionnelles et des diplômes d'Etat, tous inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles⁷.

- ➔ Pour l'Italie : la formation professionnelle appartient aux régions. Seuls les conservatoires de musique, les académies des beaux-arts, l'école nationale de danse de Rome et l'académie « Silvio d'Amico » de Rome délivrent des diplômes d'enseignement supérieur. Les autres organismes sont choisis par les régions comme « établissements d'excellence » (comme par exemple l'Accademia du Teatro alla Scala) qui dans l'avenir pourront délivrer un diplôme d'enseignement supérieur.

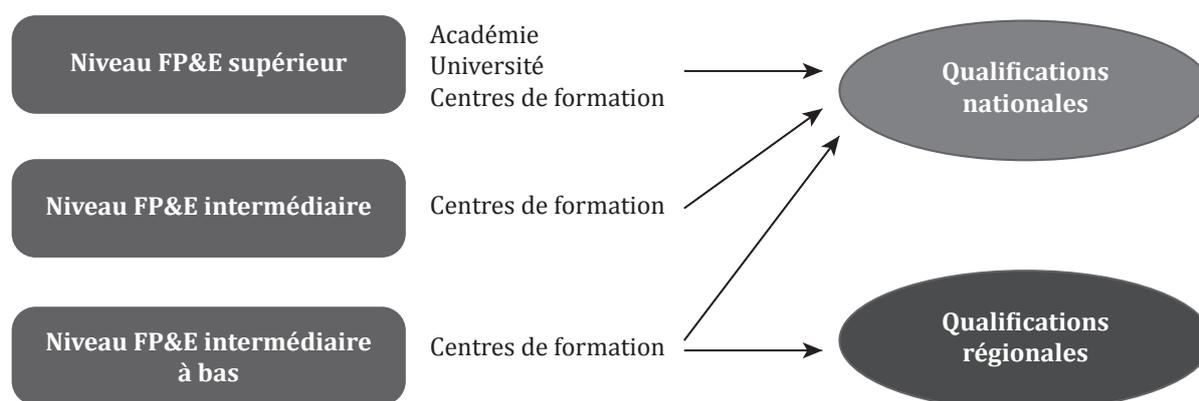
- ➔ Pour la Grande Bretagne : la délivrance de diplômes est réglementée par la loi, par un Acte royal ou par un Acte du Parlement. Ces diplômes nationaux sont construits à partir d'un cadre de référence déterminé et unique (définition des niveaux, code de procédure, définition des spécialités, définition des programmes d'enseignement).

Les certifications délivrées par les partenaires de CAPE-SV :

7 <http://www.cncp.gouv.fr/gcp/pages/lang/fr/Accueil35701/Repertoire>

Institution	Type de certification	Autorité compétente délivrant la certification
DAMU	Bachelor level – national	AMU
Institut del Teatre (ESTAE)	Titulo propio	Institut del Teatre / Universitat Polytecnica de Catalunya
CFPTS	Titres professionnels nationaux	CFPTS / CNCP
STAFF	Titre professionnel national	STAFF / CNCP
ISTS	Titres professionnels nationaux et Master pro	ISTS / CNCP / Université d'Avignon
Accademia	Certification Régionale	Accademia Teatro alla Scala / Regione Lombardia
RBC	University degrees / BA (Hons)	RBC / University of Manchester

La structuration des certifications dans les différents pays du partenariat est la suivante :



b. Les atouts et les défis du partenariat

On note plusieurs différences d'approche et d'organisation des certifications dans les pays du partenariat. Elles concernent notamment :

- le type d'autorité qui délivre les certifications ;
- l'organisation des cycles de formation ;
- les niveaux attribués aux certifications et ce à quoi ils correspondent ;
- les profils professionnels et les parcours de formation qui y sont liés ;
- le statut de la formation professionnelle dans les pays partenaires ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Ces différences peuvent, dans le cas d'une mobilité géographique et/ou professionnelle, avoir pour conséquence :

- une absence de moyens de correspondance entre les certifications ;
- une difficulté dans la reconnaissance mutuelle des composantes des certifications ;
- une impossibilité de validation formelle d'un parcours professionnel ou de formation déjà commencé dans un pays différent.

Le défi principal pour le projet a résidé dans la variété des certifications choisies pour l'expérimentation dans le projet. Il a consisté pour le partenariat à trouver une réponse qui corresponde à la spécificité du spectacle vivant et aux besoins du secteur professionnel, à savoir dans l'individualisation des parcours, ce qui a pour incidence d'obliger les partenaires à trouver des réponses adaptées à un nombre restreint d'individus, mais en revanche à très haute valeur ajoutée.

Dans certains pays du partenariat, la tendance actuelle va vers la multi compétence pour augmenter l'employabilité, il a donc fallu en tenir compte. Ce que le secteur du spectacle peut apporter d'intéressant par rapport à l'expérimentation du dispositif d'ECVET, c'est la diversité et l'hétérogénéité des parcours professionnels, d'une part ; d'autre part les profils professionnels qui sont liés non seulement au monde artistique mais aussi à celui de l'artisanat. La réponse trouvée a donc dû être adaptée à ce monde là.

3. Le développement de la méthode

a. Une approche de travail participative

Pour parvenir à un consensus, la méthode employée a été celle de proposer lors de chaque réunion, une nouvelle hypothèse méthodologique prenant en compte les commentaires des réunions précédents.

Une première hypothèse, consistant en une proposition d'un outil de modélisation des acquis d'apprentissage utilisable par chaque partenaire, est élaborée et proposée par le coordinateur- promoteur avant chaque réunion.

Cette proposition est transmise aux partenaires environ 1 mois avant chaque réunion.

Elle est étudiée séparément par chaque partenaire afin de repérer les obstacles à son application dans le contexte de référence de chacun.

Au cours de la réunion suivante, des commentaires sont recueillis et un débat s'instaure entre les partenaires autour de la proposition initiale pour faire émerger les obstacles à son application.

Une décision collective est prise sur une nouvelle approche à développer, si le consensus n'est pas trouvé.

A chaque étape les points d'achoppement sont identifiés, la méthode ajustée et une nouvelle proposition est relancée par le promoteur.

Cette démarche a permis d'analyser les blocages éventuels dont les causes ont été identifiées à travers un arbre des causes. Cinq types de blocage ont été repérés :

- **Hypothèse** : mauvaise formulation, inapplicabilité, inadaptation.
- **Terminologie** : méconnaissance, incompréhension, absence de correspondance avec la terminologie nationale.
- **Certifications de référence** : contraintes de la structuration nationale, contraintes des organisations nationales de formation, institutions d'enseignement.
- **Implication, attitude** : résistance au changement, passivité, absence de contribution, monopole de la parole.
- **Plan de travail** : étapes mal définies, objectifs mal définis, rôles et tâches définis, mal répartis.

Le mise en place d'une démarche participative a été assez efficace pour dépasser les causes de blocage analysées, car :

- engager un processus d'allers-retours à partir d'une hypothèse proposée permet des ajustements et des tests ;
- une familiarisation collective et progressive de la terminologie facilite la recherche de correspondance progressive avec la terminologie nationale ;
- la recherche collective d'un domaine commun de certification dans les certifications de référence facilite l'objectif du transfert dans les systèmes nationaux ;
- l'adhésion individuelle et collective implique chacun activement à trouver une réponse commune pour atteindre les objectifs du projet ;
- un ajustement progressif du plan de travail permet une adaptation aux besoins émergeant.

La méthode **Cape-SV** de description et de reconnaissance des acquis d'apprentissage s'est développée en trois étapes fondamentales :

- les séminaires de conception méthodologiques,
- les jurys transnationaux
- les réunions de finalisation de l'accord transnational

Trois éléments méthodologiques clé ont permis l'avancement des travaux :

- L'identification des unités selon une logique chronologique
- La description des acquis en 4 parties/4 couleurs
- L'identification des éléments communs et spécifiques des résultats évaluable

b. Les séminaires méthodologiques - première étape

Cette première période a concerné le développement d'une méthode pour créer un modèle commun de description des acquis d'apprentissage. Les différentes discussions et échanges autour des hypothèses formulées tout au long de cette première période, ont abouti à un consensus sur la 4ème proposition :

➔ **Hypothèse 1** : Définition d'un domaine de compétence partagé à l'intérieur d'une certification (recherche d'un périmètre réduit mais a priori commun).
Identification des obstacles et passage à une seconde hypothèse.

→ **Hypothèse 2** : Définition des acquis d'apprentissage à partir des tâches liées à un métier, à l'intérieur d'une certification.

Identification des obstacles et passage à une troisième hypothèse.

→ **Hypothèse 3** : Définition des unités par domaine de compétence et des acquis d'apprentissage en partant de la description de résultats attendus mesurables, évaluables.

Identification des obstacles et passage à une quatrième hypothèse.

→ **Hypothèse 4** : Définition des acquis d'apprentissage en prenant comme point de départ la chronologie d'un processus de travail, pour décrire les unités d'acquis et détailler les acquis de chaque unité.

Si les premières tentatives étaient centrées sur des éléments liés aux certifications (domaines, activités, tâches), la dernière hypothèse, surgie du débat entre partenaires, est basée sur l'application concrète et chronologique des compétences. Il s'agit d'une méthodologie qui semble montrer une grande adaptabilité à des métiers et des compétences différentes.

c. Les jurys transnationaux pour tester la méthode – deuxième étape

La seconde période a concerné la mise en application de la méthode développée et le test du modèle de description des acquis auprès des membres des jurys transnationaux réunis.

Le projet est parti du principe de la mise en place de jurys d'évaluation. Ces jurys n'ont pas eu pour objectif de tester les acquis réels des participants, mais plutôt de tester la méthode appliquée, d'analyser les résultats et d'apporter les ajustements nécessaires d'un jury à un autre.

Pour chaque jury, un cahier des charges a été établi définissant le déroulement du jury, les objectifs à atteindre, le nombre et la qualité des participants. A l'issue de chaque réunion, un bilan est réalisé entre les partenaires pour faire ressortir autant les points d'achoppement que les avancées. Tous les participants ont répondu à un questionnaire d'évaluation en fonction de leur fonction dans le jury. Les réponses ont été ensuite analysées et ont contribué à la rédaction du cahier des charges du jury suivant, en tenant compte des observations et des suggestions faites.

La progression du travail et de la démarche a pu se mesurer à travers l'accumulation des expérimentations, la diversité des participants sollicités et la variété des bénéficiaires potentiels ayant accepté de participer aux jurys.

- **1er Jury** : Définition d'un périmètre commun d'observation et de test. Identification de compétences communes (compétences transversales : gestion du temps et communication) à travers l'observation d'une épreuve d'évaluation simulée avec des stagiaires costumiers.
- **2ème Jury** : Test sur l'applicabilité de la méthode. Travail avec le jury et des élèves sur le transfert d'une unité existant dans une certification : transcription de son contenu selon la méthode développée.
- **3ème Jury** : Test sur la transférabilité des unités. Simulation du transfert sur deux unités choisies. A l'issue de ce jury, il a été décidé que la participation des bénéficiaires du projet (stagiaires, apprentis, travailleurs du secteur) n'était plus nécessaire. En effet, le travail de reconnaissance et transfert des unités d'acquis d'apprentissage concerne plutôt les formateurs, les représentants des organismes de formation et des institutions certificatrices.
- **4ème Jury** Evaluation de la transférabilité de la méthode vers d'autres certifications. Les utilisateurs potentiels ont mis en application la méthode pour en évaluer l'efficacité et proposer des améliorations.

d. L'Accord Transnational - troisième étape

Durant cette étape, les partenaires ont essentiellement travaillé à définir le cadre et les procédures de validation et de reconnaissance des acquis communs et spécifiques repérés à travers la méthode **Cape-SV**.

Ainsi un modèle d'accord transnational a été construit, permettant ensuite de formaliser l'engagement de chaque partenaire sur une ou deux des unités identifiées pour le projet.

4. Les concepts clés de la méthode

a. Une approche liée au travail : l'identification des unités selon une logique chronologique

Les premières tentatives de définition commune (unité – acquis d'apprentissage) étaient centrées sur des éléments liés aux certifications (domaines, activités, tâches) et ne parvenaient pas à être dépassées du fait de la trop grande diversité entre l'organisation des certifications de chacun des partenaires. Le premier obstacle à dépasser a été de passer d'une formulation basée sur des objectifs de formation à une approche basée sur des acquis d'apprentissage. Les problèmes rencontrés et qui risquaient de bloquer totalement la démarche étaient liés d'une part à des questions terminologiques d'autre part à la différence d'approche entre la logique de formation et celle du travail.

Une dernière hypothèse, surgie du débat entre partenaires, basée sur l'application concrète et chronologique des compétences a fait le consensus. Il s'agit d'une méthodologie qui semble montrer une grande adaptabilité à des métiers et des compétences différentes.

Il a été décidé de décrire les acquis d'apprentissage à partir d'une liste détaillée de tâches. Elle permet de passer d'une logique centrée sur la formation à une logique centrée sur le métier et sur le monde du travail. Cette clarification du positionnement de chacun permet de tenir compte des différents contextes d'apprentissage, qu'ils soient formels, informels ou non formels dans le cadre de la formation tout au long de la vie et.

Il s'agit donc de partir d'une cohérence chronologique d'activités. Elle est compréhensible par tous. Elle permet aussi de dégager des catégories ou étapes communes à toutes les qualifications dans un même champ professionnel, éventuellement même dans tous les secteurs professionnels.

De cette manière il est possible de structurer ainsi :

- une chronologie d'activités,
- des tâches regroupées en unités de travail,
- des acquis d'apprentissage.

Catégorie d'activités	Tâches, unités	AA- Niv CEC 1	AA – Niv CEC 2	AA – Niv CEC 3	etc...
Conception	Adaptation, ajustement, marketing...				
Planifier	Planification, organisation, budgétisation, évaluation des risques...				
Produire	Rangement, placement/marquage, montage, entretien, construction, exploitation...				
Commercialiser	Promotion, publicité...				
Evaluer	Contrôle...				

b. La transparence : description des acquis en 4 parties/4 couleurs

Une fois cette approche chronologique définie et acceptée par tous, il était important de construire un outil commun de lecture des acquis d'apprentissage et non pas de définir des acquis communs, ce qui reste du domaine des partenaires étant donné les certifications nationales.

Il importe d'avoir une méthode comprise par tous, pour permettre de repérer ce qui éventuellement est commun: des unités et/ou des acquis d'apprentissage; et rendre ainsi plus visible la notion de mobilité ou de transférabilité, professionnelle et/ou géographique.

La méthode appliquée pour la définition des tâches, ou unités d'acquis d'apprentissage, est structurée en quatre parties. Chaque partie répond à la même question. Pour en faciliter la lecture et la compréhension, les partenaires se sont mis d'accord pour utiliser un code couleur commun. Elle a pour intérêt d'apporter une structuration à la description des acquis d'apprentissage et surtout une grille de lecture commune à tous.

1. Que fait-on ? : **verbe actif**
2. Quel est l'objet lié à l'action ? : **substantif** (complément d'objet)
3. Comment ou au moyen de quoi ? : **substantif** ou verbe conjugué
4. Pourquoi, dans quel but ? : **verbe**

Cet apport permet à tous de rester maître des contenus des différents acquis mais d'en avoir une lecture commune, car :

- une unité d'acquis d'apprentissage très technique peut se retrouver dans plusieurs certifications à différents niveaux EQF/CEC ;
- le même acquis d'apprentissage, mais avec des objectifs différents, peut se trouver dans plusieurs phases d'activités, par exemple planifier et produire ;
- les compétences transversales, même si elles ne sont pas liées à une phase spécifique d'activité, sont implicites dans la description des acquis d'apprentissage en fonction du niveau EQF/CEC attribué ;
- une description des compétences transversales est essentielle, afin de ne pas les oublier. Elles seront décrites comme « indépendantes du processus chronologique » ;
- la description des acquis d'apprentissage sera synthétique dans la grille, pour faciliter leur positionnement dans une phase d'activité.

Exemples d'application de la méthode de description des unités et des acquis d'apprentissage dans les différentes certifications : (la langue de travail a été conservée)

➔ **Certification de « Production manager » - Damu – Prague**

PHASE D'ACTIVITES	UNITE D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS D'APPRENTISSAGE
Plan	Feasibility	Establish and determine the financial feasibility of a project by estimating the resources required in order to fulfil the specifications
		Establish and determine the legal issues for a production through the understanding of all production requirements

➔ **Certification de « Régisseur du spectacle, option lumière » - CFPTS - Bagnolet**

PHASE D'ACTIVITES	UNITE D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS D'APPRENTISSAGE
Planifier	Faisabilité	Etablir, déterminer la faisabilité technique d'un projet d'éclairage en analysant les conditions techniques et d'exploitation pour apporter une réponse au cahier des charges de la production.

➔ **Certification de « Tailleur - costumier » - Accademia Teatro alla Scala - Milan**

PHASE D'ACTIVITES	UNITE D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS D'APPRENTISSAGE
Plan	Allocating staff, resources and time for a production	Assessing needs and planning working activities through the evaluation of requirements concerning staff, resources and timing, in order to meet the production deadlines.
Evaluate	Evaluate theatre costumes after a performance	Evaluating, verifying and storing the performance resources (costumes) according to the techniques and methodologies aimed at future reprises of the same productions or tours.

➔ **Certification de « Lighting designer » - Rose Bruford College - Sidcup-Londres**

PHASE D'ACTIVITES	UNITE D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS D'APPRENTISSAGE
Conception	Design concept	Prepare a design proposal through the consolidation and evaluation of the former process in order to prepare a plan.

➔ **Certification de « Technicien du spectacle, option lumière » – STAFF – Nantes**

PHASE D'ACTIVITES	UNITE D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS D'APPRENTISSAGE
Produire	Production de documents de transmission et d'information	Rédiger, mettre en forme et faire valider tous les documents nécessaires et préalables à l'exploitation du spectacle en utilisant les outils, les méthodes et les procédures dédiées afin de préparer les différentes étapes d'accueil du régisseur lumière
	Accueil du régisseur en vue de l'exploitation du spectacle	Accueillir le régisseur lumière en transmettant les informations et l'ensemble des documents afin d'établir un bilan préalable à l'exploitation du spectacle et d'effectuer des interventions pendant l'exploitation

➔ **Test sur la transférabilité de la méthode à une certification d'un organisme ne faisant pas partie du partenariat (Centro de Tecnologia del Espectaculo – Madrid)**

PHASE D'ACTIVITES	UNITE D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE	ACQUIS D'APPRENTISSAGE
Produire	Accueil du régisseur en vue de l'exploitation du spectacle	Recibir la información de la propuesta artística, por medio una presentación oral, para integrarse en la misma de una forma activa. Recopilar o en su caso realizar la documentación necesaria, para poder transmitir la información relativa a los equipos y a las instalaciones de nuestro espacio de acogida.

A partir du moment où une approche chronologique d'activités et qu'une méthode de description des acquis d'apprentissage est acceptée par tous, deux unités d'application sont 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.

Pour cela, il a été demandé à chaque partenaire de compléter le tableau des phases d'activité, d'utiliser la méthode dite « des quatre parties, quatre couleurs » pour

décrire les unités d'acquis d'apprentissage, puis de noter les résultats mesurables et évaluables qui y sont associés. C'est à partir de ce qui est transcrit dans le tableau et de ces « résultats attendus », qu'il est possible de déterminer les deux unités tests, communes à plusieurs partenaires.

Cette approche évite 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 ? ».

<i>INSTITUTION DE FORMATION</i>	<i>Niveau CEC/ EQF /NQF</i>	<i>ACQUIS D'APPRENTISSAGE</i>	<i>RESULTATS ATTENDUS</i>

Les deux unités choisies, à partir desquelles la suite du processus a pu être développée, et les accords transnationaux complétés, sont :

➔ **« La production de document de transmission pour un spectacle »**

Les acquis d'apprentissage de cette unité peuvent contenir des éléments soit plus créatifs, soit plus organisationnels, soit plus techniques communs au même secteur technique, l'éclairage de spectacle.

➔ **« Planifier et organiser le plan de travail »**

Les acquis d'apprentissage de cette unité peuvent contenir des éléments d'organisation communs aux administrateurs de production et aux responsables techniques.

c. La transférabilité : identification des éléments communs et spécifiques des résultats évaluables

1ère étape :

Nous prenons dans la phase choisie – ici « production » - l'unité correspondant à : « Production de documents de transmission et d'information ». Chaque partenaire

définit les acquis d'apprentissage associés à cette unité dans sa certification.

UNITE	CFPTS	STAFF	RBC	ESTAE	etc.
	A.A. 1	A.A. 1	A.A. 1	A.A. 1	
	A.A. 2	A.A. 2			
	A.A. 3				

2ème étape :

Chaque partenaire indique le(s) résultat(s) attendu(s) associé(s) à cet acquis d'apprentissage.

CFPTS	STAFF	RBC	ESTAE	etc.
A.A. 1 Résultat attendu 1 Résultat attendu 2 Résultat attendu...	etc.			
A.A. 2 Résultat attendu 1 Résultat attendu 2 Résultat attendu...	A.A. 2 Résultat attendu 1 Résultat attendu 2 Résultat attendu...			
A.A. 3 Résultat attendu 1 Résultat attendu 2 Résultat attendu...				

3ème étape :

Chaque partenaire identifie ensuite les éléments qui composent chaque résultat attendu de la façon suivante :

1. Quoi ? (méthode/procédure/aptitudes)
2. A l'aide de quoi / comment ? (moyens/outils/savoirs)
3. Pour qui / pour quoi ? (relation/communication/compétences)
4. éventuellement si cet élément est important : Environnement (contexte)

<i>INSTITUTION DE FORMATION</i>	<i>ACQUIS D'APPRENTISSAGE</i>	<i>RESULTATS ATTENDUS EVALUES</i>	<i>ELEMENTS DES RESULTATS ATTENDUS</i>
ex : RBC	Concevoir un éclairage de scène en utilisant les techniques traditionnelles d'éclairage de spectacle afin de produire des images adaptées au théâtre de texte.	Production de dessins sur support papier ou au format numérique des éclairages scéniques	<u>moyens/outils</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, 3D, conception d'éclairage...) ; dessin, maquettes... <u>procédures/méthodes</u> : dessiner les éclairages, décrire les besoins en matériel, en utilisant les conventions graphiques. <u>communication/relation</u> : communiquer avec des régisseurs lumière
etc.	etc.	etc.	etc.

4ème étape :

Ensuite on identifie les éléments communs et les éléments spécifiques dans chaque acquis d'apprentissage.

<i>INSTITUTIONS DE FORMATION</i>	<i>ELEMENTS COMMUNS AUX CINQ INSTITUTIONS</i>	<i>ELEMENTS SPECIFIQUES A CHAQUE INSTITUTION</i>
Rose Burford College , UK	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D); dessin, <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : dessiner les éclairages, décrire les besoins en matériel, en utilisant les conventions graphiques.	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciel de conception d'éclairage, maquettes... <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : dessiner les éclairages, décrire les besoins en matériel, <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec des régisseurs lumière

CFPTS, FR	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D) ; dessin, <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques;	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels de conception d'éclairage, tableur <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : déterminer les besoins en personnel et en temps <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur général
	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (traitement de texte, tableur) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques appropriées;	<u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : déterminer les besoins en personnel et en temps <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte à l'éclairagiste
	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (traitement de texte, tableur) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques appropriées; <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec les techniciens	<u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : définir les étapes de montage/démontage pour garantir l'efficacité et la sécurité ; liste les numéros de téléphone utiles
etc.	etc.	etc.

S'il peut arriver que les résultats attendus ainsi identifiés se ressemblent, cette méthode permet de faire apparaître des spécificités. Plusieurs types d'outils ou de moyens (des plus simples au plus sophistiqués), de méthodes, de procédures peuvent être utilisés pour obtenir les résultats attendus, en fonction aussi des responsabilités, des postes occupés et du contexte.

Ces éléments constituent la partie spécifique de l'unité dans chacune des certifications et peuvent ainsi constituer une valeur ajoutée à la mobilité. Il devient possible d'obtenir des acquis complémentaires à l'unité de sa certification. On peut appliquer la même méthode à l'unité « planifier et organiser un plan de travail », qui est plus liée à la technique / à l'encadrement / aux finances, etc.

Il est possible ensuite de créer un tableau récapitulatif des éléments communs et spécifiques entre chaque unité d'acquis selon les certifications. Cette lisibilité rend plus facile le processus de transfert.

Exemple :

Unité de travail : « production de documents de transmission et d'information »
Eclairage de scène

RESULTATS EVALUES / ASSESSED OUTCOMES :

Etude sur les épreuves d'évaluation liées à l'unité choisie entre partenaires (CFPTS, RITS, RBC, Accademia, STAFF, ESTAE)

☒ Unité de travail : « production de documents de transmission et d'information » Eclairage de scène

		CFPTS	RITS	ESTAE	RBC (modules)	ACCA	STAFF
METHODES / PROCEDURES & / & / METHODS / PROCEDURES & / & / APTITUDE skills	analyser et hiérarchiser les demandes / <i>analyse & prioritise demands</i>	X	1b		L104	X	AT1 – AP1
	évaluer et adapter le matériel nécessaire en fonction du contexte / <i>describe equipment needs & adapt requirements according to the context</i>	X	1b		L104	X	AT1 – AP1
	appliquer les conventions graphiques lumière / <i>use lighting graphic conventions</i>	X	1b	X	L104	X	AT1 – AP1
	lister le matériel / <i>list the equipment</i>	X	1b	X	L202	X	AT1 – AP1
	discuter les aspects financiers du plan d'éclairage / <i>discuss financial aspects of the lighting plan</i>		1a,b,c		L204		
	déterminer les besoins en personnel et en temps / <i>define needs for staff & scheduling</i>	X			L204		
	recueillir des informations sur le personnel et la planification du temps / <i>collect information on staff and planning time</i>			X			
	déterminer l'organisation des tâches / <i>define tasks organisation</i>	X			L204		
	recueillir des informations sur l'organisation du travail / <i>collect information of work organization</i>			X			
	dessiner un plan d'implantation des éclairages et un patch / <i>draw lighting plan and patch</i>	X	1b	X	L204	X	AT1 – AP1
	dessiner un synoptique de puissance / <i>draw power scheme</i>	X		X	L202	X	AT1 – AP1
	dessiner un réseau DMX / <i>draw DMX network scheme</i>	X		X	L204	X	
	noter la conduite lumière de la production / <i>document lighting cues</i>	X	1b	X	L204	X	AT1 – AP1
	noter les adaptations de l'éclairage en fonction d'un nouvel espace scénique / <i>document changes on lighting plan for new venues</i>			X			
	produire une feuille de suivi des modifications pendant filages et répétitions / <i>produce a follow up sheet to document changes during rehearsals</i>			X			
OUTILS & MOYENS / TOOLS & MEANS / SAVOIRS - knowledge	technologie des matériels d'éclairage / <i>lighting equipment technology</i>	X	1a,b,c		L104	X	AT1 – AP1
	conventions graphiques / <i>graphic conventions</i>	X	1b	X	L104	X	AT1 – AP1
	terminologie professionnelle du spectacle / <i>professional terminology</i>	X	1c	X	L104	X	AT1 – AP1
	angles et direction de la lumière / <i>angles & lighting directions</i>	X	1b		L204	X	AT1 – AP1
	colorimétrie / <i>color theory</i>	X	1b		L204	X	AT1 – AP1
particularités des lieux de spectacle dans les murs, hors les murs, en tournée / <i>specificities of performing space indoors & outdoors, touring</i>	X	1b	X	L303	X	AT1 – AP1	

		CFPTS	RITS	ESTAE	RBC	ACCA	STAFF
COMMUNICATION – RELATION / COMMUNICATION COMPETENCE	communiquer avec l'éclairagiste / <i>communicate with lighting designer</i>	X		X	L202	X	
	communiquer avec le régisseur / <i>communicate with lighting manager</i>				L204	X	AT1 – AP1
	communiquer avec le régisseur général / <i>communicate with stage manager</i>		1c		L204/L303	X	AT1 – AP1
	communiquer avec les techniciens / <i>communicate with lighting technicians</i>	X			L204/L303	X	
	rendre compte au régisseur lumière / <i>report to lighting manager</i>				L202	X	AT1 – AP1
	s'adresser à des personnes ne connaissant pas la technique / <i>address people without technical background</i>		1a,c		L303		AT1 – AP1
	contacter ses homologues des équipes techniques et artistiques / <i>contact one's counterparts in the artistic and technical teams</i>			X			
	communiquer avec l'équipe artistique et de production / <i>communicate with artistic and production staff members</i>		1a,c	X	L204	X	AT1 – AP1
	transmettre des documents clairs, précis et lisibles / <i>deliver clear, precise and readable documents</i>	X	1b	X	L303	X	AT1 – AP1
	procéder avec rigueur / <i>be methodical</i>	X		X	L202	X	AT1 – AP1
	respect du concept artistique / <i>respect artistic concept</i>	X	1b,c	X	L104	X	
	proposer des alternatives / <i>offer alternatives</i>	X	1a		L202	X	AT1 – AP1
	respect de la prévention des risques / <i>respect H & S regulations</i>	X	1c	X	L104	X	AP1
respect des délais, ponctualité / <i>respect schedule</i>	X	1b, c	X	L104	X	AP1	
ENVIRONNEMENT – CONTEXTE / ENVIRONMENT							

d. La validation des acquis d'apprentissage

L'identification de ces éléments permet ainsi de trouver la correspondance entre les acquis d'apprentissage évalués à l'étranger et la certification de l'institution d'origine, ce qui signifie :

- Les éléments communs des acquis d'apprentissage sont clairement validés et intégrés dans la certification.
- Les éléments spécifiques des acquis d'apprentissage représentent une valeur ajoutée de la mobilité et sont complémentaires et peuvent être validés à l'aide d'un Europass mobilité.

Certains partenaires utilisent une codification internationale, ISCED, en plus de la référence au Cadre Européen des Certifications. Dans la mesure où cela ne porte pas préjudice à la démarche, mais peut au contraire faciliter encore plus la compréhension, les partenaires ont décidé de l'appliquer. Cette codification ISCED est essentiellement portée dans l'accord transnational.

e. Le niveau CEC des acquis d'apprentissage

D'un commun accord, il a été décidé que le niveau des acquis d'apprentissage est déterminé par le niveau de la certification dans le cadre européen des certifications. En revanche, il a été essentiel pour tous de décrire le profil professionnel associé à la certification. Le profil professionnel décrit ce qu'une personne peut entreprendre, exécuter, gérer à un certain niveau d'autonomie et donc en lien avec le cadre européen des certifications.

f. Les points de crédits ECVET

Un certain nombre de systèmes ont été proposés par les partenaires, sans qu'aucune décision définitive n'ait été arrêtée si ce n'est qu'il est nécessaire de rendre lisible et compréhensible le poids de l'unité dans la certification.

Le système de calcul pour mesurer ce poids est laissé à la décision de chaque partenaire, en fonction de la structuration de sa certification. En effet, le principal désaccord qui n'a pas permis de parvenir à un consensus général a porté sur le point de référence à partir duquel bâtir le système de calcul. Partir uniquement du nombre d'heures de formation formelle nécessaire à l'acquisition des savoirs, aptitudes et compétences de l'unité ne donne pas de clé pour mesurer le nombre d'heures d'acquisition de ces mêmes savoirs, aptitudes et compétences de façon informelle ou non formelle.

Néanmoins le principe général du système de calcul qui a été proposé est le suivant :

- On part du système ECVET, qui propose 120 crédits par an (le système ECTS attribue, lui, 60 crédits par année universitaire).
- Pour rendre cohérente l'attribution d'un certain nombre de crédits à chaque unité, il est nécessaire de définir des critères d'attribution, par exemple partir du nombre total d'heures de formation et ensuite de diviser ce montant en fonction des critères suivants (liés à des situations d'apprentissage), et d'ajouter un critère supplémentaire (lié à un niveau CEC/EQF) :
 1. Cours théoriques
 2. Cours pratiques (i.e. ateliers)
 3. Expérience professionnelle
 4. Travail personnel (travail fait par l'individu sans supervision directe ni évaluation finale)
 5. Le niveau CEC/EQFAprès débat entre les partenaires, deux autres critères ont été ajoutés :
 6. Veille / Auto formation (activités qui n'appartiennent pas à un cursus de formation, comme la connaissance des langues, des ITC, etc.)
 7. Compétence organisationnelles.

Le processus d'attribution de crédits peut être décrit en quatre phases :

- Concernant les quatre premiers critères, chaque montant horaire de formation a été attribué à une ou plusieurs unités. En appliquant cette méthode à toutes les heures de formation d'une certification, on obtient un chiffre pour chaque critère et pour chaque unité. De chaque niveau CEC/EQF attribué à chaque unité on calcule un pourcentage par rapport au niveau le plus élevé présent dans la certification.
- Horizontalement : toutes les valeurs de chaque unité sont additionnées afin d'obtenir une valeur totale et cumulative pour chaque unité. Verticalement : ces valeurs sont en suite additionnées afin d'obtenir un chiffre à partir duquel est calculé le pourcentage de chaque valeur par rapport au total.

- Le chiffre obtenu sert de référence pour obtenir la valeur de l'unité (en pourcentage) par rapport à la valeur totale, ex : $1,12/9,78 = 11,45\%$
- Le dernier calcul est le pourcentage de la valeur de l'unité par rapport au nombre total de crédits de la certification. Ce chiffre est enfin arrondi et représente le nombre de crédits pour chaque unité.

Le consensus général n'ayant pas été obtenu sur une même méthode commune de calcul de crédits ECVET, il a été décidé que cette question n'étant pas centrale dans la démarche du partenariat, elle est laissée aux décisions de chaque institution.

5. Les accords transnationaux

A partir du modèle d'accord transnational construit par les partenaires, deux accords spécifiques ont été rédigés autour des deux unités identifiées au cours du projet. Certains partenaires sont concernés par les deux, d'autres par un seul.

Ces accords définissent l'unité qui fera l'objet d'un programme de mobilité, les acquis d'apprentissage et les éléments qui seront reconnus et validés par chacun et formalise l'engagement de chaque partenaire.

a. Premier accord sur l'unité « Production de documents de transmission pour un spectacle »

Les acquis d'apprentissage de cette unité peuvent contenir des éléments soit plus créatifs, soit plus organisationnels, soit plus techniques communs au même secteur technique, l'éclairage de spectacle.

Les partenaires se sont mis d'accord pour s'appuyer sur les résultats attendus de chaque acquis d'apprentissage pour leur évaluation et leur validation, car ils sont plus facilement évaluables et se rapprochent du contexte professionnel. Le détail des savoirs, aptitudes et compétences associés à ces acquis d'apprentissage figure dans l'accord pédagogique ou programme de mobilité.

ETAPE 1 : Présentation des profils professionnels et des contextes de travail liés aux certifications et à l'unité choisie pour l'expérimentation

➔ **ESTAE** : Techniques de les Arts de l'Espectacle, especialitat de Luminotècnia, équivalent NQF ES niveau 3 (CINE H51)

Profil professionnel associé à la certification : Le/la technicien(ne) du spectacle spécialisé en lumière organise et gère l'éclairage d'un spectacle vivant, d'une exposition ou d'un évènement, dans le respect du projet artistique et du concept de l'éclairage. Il/elle supervise, installe, monte et met en œuvre les matériels et équipements d'éclairage en tenant compte des spécificités du lieu de représentation, des conditions techniques, économiques, humaines dans le respect de la sécurité du public, des artistes et des travailleurs. Il/elle fait partie de l'équipe technique multidisciplinaire. Il peut travailler en fixe dans un lieu de spectacle ou en « freelance », pour des compagnies en tournée ou des prestataires de service.

Employeurs potentiels :

- arts de la scène : théâtre, danse, opéra, zarzuela⁸, comédies musicales, revues, cirque etc
- musique : concerts acoustiques et électroacoustiques, variétés, rock, jazz, récitals etc
- événements : congrès, meetings, célébrations, conventions, sport, etc
- expositions : foires, expositions, musées, animation du patrimoine, etc
- publicité
- tourisme

Intitulés de poste : responsable des éclairage de spectacle vivants ; pupitreur ; assistant éclairagiste ; poursuiveur.

➔ **CFPTS** : Régisseur de spectacle, option lumière, FR niveau 3, titre professionnel national, niveau 4 CEC/EQF estimé , (ISCED R-5B)

Profil professionnel associé à la certification : Le régisseur a des fonctions d'organisation, d'exécution et de communication et parfois d'encadrement des techniciens. Il travaille sous la direction du directeur technique et du régisseur général. Il est garant du bon fonctionnement des équipements lumière, de leur

⁸ La zarzuela est le nom donné à une sorte d'opérette ou opéra comique espagnol, mêlant chant « savant » et populaire, danse et passages parlés.
<http://en.wikipedia.org/wiki/Zarzuela>

entretien et de leur maintenance. Il est responsable de l'organisation du montage, du réglage, de la mise en œuvre des équipements et matériels, puis de leur démontage. Il gère la conduite des effets lumière durant l'exploitation du spectacle. Il peut être amené à participer à la création.

Employeurs potentiels : Théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, musiques actuelles, opéras, compagnies de danse, prestataires de services techniques, parcs d'attractions...

Intitulé de poste : Régisseur lumière.

➔ **STAFF** : Technicien du spectacle, option lumière, FR 4 , titre professionnel national, niveau 3 CEC/EQF estimé (ISCED R-4B)

Profil professionnel associé à la certification: Le (la) technicien(ne) du spectacle collabore à l'élaboration d'un spectacle ou d'une prestation et contribue à son déroulement dans la totalité de son exploitation. Prenant en compte les enjeux artistiques, il/elle prépare, contrôle, met en place, met en oeuvre les dispositifs techniques lumière nécessaires à la prestation et collabore à l'exploitation pendant le spectacle.

Ses activités peuvent comporter des responsabilités de coordination et sont soumises à l'autorité et d'un régisseur ou de l'éclairagiste.

Employeurs potentiels : Théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, musiques actuelles, opéras, compagnies de danse, prestataires de services techniques, parcs d'attractions...

Intitulé de poste : technicien/ne lumière

➔ **RBC** : Lighting designer, EQF niveau 5 – National - Level 4 ECTS pour cette unité (ISCED R-5A)

Profil professionnel associé au diplôme : L'éclairagiste/ concepteur lumière conçoit en totale autonomie une traduction en lumière d'un argument dramatique à l'aide de matériel d'éclairage scénique afin de créer des effets adaptés au spectacle

Employeurs potentiels : théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, opéras, compagnies de danse, architectes, parcs d'attractions...

Intitulés de poste : lighting engineer, lighting technician (éclairagiste, régisseur lumière, concepteur d'éclairage).

➔ **ACCADEMIA** : Lighting Designer, pas de niveau ; Certification professionnelle régionale.

Profil professionnel associé au diplôme : L'éclairagiste lumière suit l'organisation du régisseur générale pour la mise en place du plan d'éclairage en utilisant les plus nouvelles technologies de projection vidéo et pour la conception d'éclairage
 Employeurs potentiels : théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, opéras, compagnies de danse.
 Intitulés de poste : lighting engineer, lighting technician (éclairagiste, régisseur lumière, concepteur d'éclairage).

ETAPE 2 : Inscription de cette unité dans la certification des partenaires

INSTITUTION DE FORMATION	TITRE DE LA CERTIFICATION	NIVEAU CEC/EQF / NQF	TITRE DE L'UNITE
Rose Burford College , UK	BA (Hons) Lighting designer	ECTS - NQF level V	Préparer les croquis de présentation des concepts d'éclairage (WU 027 - Preparing drawings to communicate designs / WU 028 – Provide design information to enable drawings to be produced)
CFPTS, FR	Régisseur de spectacle, option lumière	FR NQF level III	Rédiger le dossier technique (en termes de moyens humains et matériel, de temps...) à destination de l'équipe technique d'accueil ou de tournée
STAFF, FR	Technicien de spectacle, option lumière	FR NQF IV	Produire et rédiger les documents techniques et de transmission nécessaires à la mise en scène d'un éclairage de spectacle.

ESTAE, ES	Tècniques de las Arts de l'Espectacle, especialitat de luminotècnia	Equivalent NQF ES niveau III (CINE H51)	Participer à la préparation, de l'éclairage d'un spectacle vivant, à son maintien et à sa reproduction dans diverses situations d'exploitation (UC39001)
ACCADEMIA, IT	Lighting Designer	Pas de niveau	Module : Theatre lighting design ; Unité : Dessin en perspective d'un plan d'éclairage pour un spectacle de théâtre.

ETAPE 3 : Description des acquis d'apprentissage et résultats attendus choisis

INSTITUTION DE FORMATION	Niveau CEC/ EQF / NQF	ACQUIS D'APPRENTISSAGE	RESULTATS ATTENDUS
Rose Burford College , UK	ECTS V	Concevoir un éclairage de scène en utilisant les techniques traditionnelles d'éclairage de spectacle afin de produire des images adaptées au théâtre de texte.	Production de dessins sur support papier ou au format numérique des éclairages scéniques

CFPTS, FR	FR NQF III	Dessiner un plan d'implantation de la spécialité en appliquant les conventions graphiques appropriées pour traduire en 2D les demandes artistiques	Dossier technique clair et lisible comprenant : les plans d'implantation lumière avec les conventions graphiques correspondantes.
		Rédiger la fiche technique de sa spécialité en utilisant les conventions graphiques appropriées, pour produire un document de transmission clair, compréhensible	Dossier technique clair et lisible organisant l'ensemble des tâches, comprenant : la liste des matériels et équipements de la spécialité, synoptiques DMX, de puissance, feuille de patch, l'évaluation des personnels nécessaires à l'installation des matériels, le temps nécessaire à l'installation des matériels et équipements, liste des tâches à accomplir
		Formaliser les procédures de montage/démontage des matériels et équipements scéniques pour garantir la sécurité et le bon fonctionnement	Dossier technique décrivant l'ensemble des tâches à accomplir, positionnant les éléments pour faciliter le montage / démontage en toute sécurité

STAFF, FR	FR NQF IV	Rédiger, structurer et faire valider tous les documents nécessaires et préalables à l'exploitation du spectacle en utilisant les outils, les méthodes et les procédures dédiées, afin de préparer les différentes étapes d'accueil du régisseur lumière	<ul style="list-style-type: none"> - Documents techniques du lieu d'exploitation (plans et listes de matériel). Liste de matériel à utiliser. Liste du matériel de location. Synthèse des besoins électriques. Plan indiquant le choix des perches utilisées avec calcul de charges. Feuille de patch. - Dossier contenant : Liste des questions techniques, fonctionnelles et organisationnelles. Estimation (appréciation) horaires très succincte du déroulement de la journée (correction de montage, réglages, balance, encodage conduite, spectacle, démontage). Se situer par rapport au reste de l'équipe de montage (technicien son, régisseurs « Cie »)
ESTAE, ES	Equi- valent NQF ES niveau III (CINE H51)	Appliquer les techniques de base pour l'éclairage de petites productions (RP2)	Dossier technique comprenant : <ul style="list-style-type: none"> - Plans (CR2-2) - Liste indiquant la quantité et caractéristiques du matériel technique et les besoins en personnel (CR2-3) - Planification des tâches et du temps nécessaire de réalisation (CR2-4)
		Adapter un éclairage à un espace scénique différent dans le respect du plan d'éclairage original (RP3)	Dossier technique comportant les adaptations au nouveau lieu en accord avec les équipes concernées.

ACCADE- MIA, IT	Pas de niveau	Etre capable d'obtenir les éléments/informations artistiques, techniques et logistiques afin de pouvoir dessiner un plan d'éclairage.	Dessin technique comprenant tous les éléments nécessaires pour que les techniciens puissent monter le plan d'éclairage sans besoin d'une supervision directe.
--------------------	------------------	---	---

ETAPE 4 : Définition des procédures et critères d'évaluation

INSTITUTIONS DE FORMATION	Crédits ou pondération	PROCÉDURES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
RBC, UK	30 crédits ECTS / 120	Présentation de preuves à un comité de formateurs et de tuteurs: témoignages, attestations, certificats de formation, certificats de travail, références, preuves concrètes de travail, certificats officiels (levage, habilitation électrique et toute attestation de formation à la prévention des risques ...)	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des preuves (plans) - Compréhension de la terminologie professionnelle - Capacité à lire un plan d'éclairage et à le traduire en termes d'équipement technique - Précision de la description des jeux d'orgue (analogique ou numérique)
CFPTS, FR	poids relatif : 16% ou 20/120 points ECVET	Présentation à un jury de professionnels d'un dossier technique comprenant le plan d'implantation et le descriptif des matériels, des procédures et des tâches. Entretien devant un jury de professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence de la méthodologie et des choix techniques en fonction des particularités des lieux d'accueil - Clarté des documents - Cohérence dans la hiérarchisation des tâches

STAFF, ES	poids relatif : 10/120 points ECVET	Présentation à un jury de professionnels d'un dossier synthétique contenant les éléments techniques et organisationnels en rapport avec la demande. Entretien devant un jury de professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence du processus d'analyse et d'organisation pour l'établissement des documents nécessaires. - Concordance des éléments de la demande et des solutions (ou adaptations) proposées.
ESTAE, ES		<p>Présentation à un jury d'un dossier technique comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plans (CR2-2) - Liste indiquant la quantité et caractéristiques du matériel technique et les besoins en personnel (CR2-3) - Planification des tâches et du temps nécessaire de réalisation (CR2-4) - Les adaptations aux nouveaux lieux en accord avec les équipes concernées. (CR3-2) 	<ul style="list-style-type: none"> - CR2.2 Le format choisi en commun est correctement utilisé (plans, listes...). - CR3.2 Documentation adaptée au nouveau lieu transmis aux personnes concernées. Modifications tenant compte de l'accord des personnes concernées de l'autre groupe. - CR1.2 Conventions graphiques correctement utilisées indiquant les paramètres nécessaires Les conventions graphiques correctement utilisées utiles pour le montage : type de matériel et d'équipement, canal, circuits, filtres de couleur etc - CR1.3 Les commentaires et les notes techniques utiles à la conduite lumière sont transcrites dans le cahier de régie, soit manuellement soit au format informatique, durant les répétitions

			<ul style="list-style-type: none"> - CR1.4 Les fiches d'information des projecteurs ainsi que les plans portent les indications concernant leur type, leur nombre, les circuits, le canal, leur positionnement, les filtres de couleur - CR1.5 Information complémentaire pour optimiser le processus : mémoire numérique potentielle, patch, liste de projecteurs, filtres de couleur etc. - CR2.3 Pertinence de la procédure mise en place pour maintenir à jour quotidiennement le cahier de régie : changements, nouvelles instructions de l'éclairagiste, du régisseur général, du metteur en scène.
ACCADEMIA, IT	20-30/120 crédits ECVET	Présentation d'un dessin technique comprenant tous les éléments nécessaires pour que les techniciens puissent monter le plan d'éclairage sans besoin d'une supervision directe.	<p>Exactitude des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emplacement (mesures et dimensions) - Perspective - Equipement lumière - Disposition des projecteurs - Chaîne lumière et angles - Perception du public - Choix artistiques/esthétiques d'éclairage - Ombres

ETAPE 5 : Description des éléments communs et spécifiques des résultats attendus

INSITU- TION DE FORMA- TION	ACQUIS D'APPREN- TISSAGE	RESULTATS ATTENDUS EVA- LUES	ELEMENTS DES RESULTATS ATTENDUS
Rose Burford College , UK	Concevoir un éclairage de scène en utilisant les techniques tradition- nelles d'éclai- rage de spectacle afin de produire des images adaptées au théâtre de texte.	Production de dessins sur sup- port papier ou au format numérique des éclairages scé- niques	<u>moyens/outils/savoirs/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, 3D, conception d'éclai- rage...) ; dessin, maquettes... <u>procédures/méthodes/apti- tudes</u> : dessiner les éclairages, décrire les besoins en matériel, en utilisant les conventions graphiques. <u>communication/relation/com- pétences</u> : communiquer avec des régisseurs lumière

CFPTS, FR	Dessiner un plan d'implantation de la spécialité en appliquant les conventions graphiques appropriées pour traduire en 2D les demandes artistiques	Dossier technique clair et lisible comprenant : les plans d'installation lumière avec les conventions graphiques correspondantes.	<u>moyens/outils/savoirs/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, conception d'éclairage, tableur, traitement de texte...) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques lumière; <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur général et à l'éclairagiste
	Rédiger la fiche technique de sa spécialité en utilisant les conventions graphiques appropriées, pour produire un document de transmission clair, compréhensible	Dossier technique clair et lisible organisant l'ensemble des tâches, comprenant : la liste des matériels et équipements de la spécialité, synoptiques DMX, de puissance, feuille de patch; l'évaluation des personnels nécessaires à l'installation des matériels, le temps nécessaire à l'installation des matériels et équipements, liste des tâches à accomplir.	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (tableurs, traitement de texte...) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques lumière; définir les besoins en personnel et en temps <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur général et à l'éclairagiste
	Formaliser les procédures de montage/démontage des matériels et équipements scéniques pour garantir la sécurité et le bon fonctionnement.	Dossier technique décrivant l'ensemble des tâches à accomplir, positionnant les éléments pour faciliter le montage/démontage en toute sécurité.	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte...) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : décrire les étapes de montage/démontage pour garantir l'efficacité et la sécurité; utiliser les conventions graphiques appropriées; lister les numéros de téléphone utiles. <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec les techniciens

<p>STAFF, FR</p>	<p>Rédiger, structurer et faire valider tous les documents nécessaires et préalables à l'exploitation du spectacle en utilisant les outils, les méthodes et les procédures dédiées, afin de préparer les différentes étapes d'accueil du régisseur lumière</p>	<p>Documents techniques du lieu d'exploitation (plans et listes de matériel). Liste du matériel de location. Synthèse des besoins électriques. Plan indiquant le choix des perches utilisées avec calcul des charges. Feuille de patch.</p> <p>Dossier contenant : liste des questions techniques, fonctionnelles et organisationnelles; Estimation (appréciation) des horaires très succincte du déroulement de la journée (correction de montage, réglages, balance, encodage conduite, spectacle, démontage); se situer par rapport au reste de l'équipe de montage (techniciens lumière, régisseurs "Cie")</p>	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte...) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u>: utiliser les conventions graphiques appropriées; <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte à l'éclairagiste</p> <p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte...) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u>: collecter les plans, lister les fournisseurs et le matériel; décrire les tâches effectuées; organiser le dossier ; utiliser les conventions graphiques appropriées. <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur lumière</p>
<p>Institut del Theatre, ES</p>	<p>Appliquer les techniques de base pour l'éclairage de petites productions (RP2)</p>	<p>Dossier technique comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plans (CR2-2) - Liste indiquant la quantité et caractéristiques du matériel technique et les besoins en personnel (CR2-3) - Planification des tâches et du temps nécessaire de réalisation (CR2-4) 	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, conception d'éclairage, tableur, traitement de texte ...); dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u>: appliquer les conventions graphiques; décrire précisément le matériel nécessaire; déterminer les procédures de montage.. <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec l'éclairagiste, les régisseurs des lieux d'accueil/de production</p>

	<p>Adapter un éclairage à un espace scénique différent dans le respect du plan d'éclairage original (RP3)</p>	<p>Dossier technique comportant les adaptations aux nouveaux lieux en accord avec les équipes concernées. (CR3-2)</p>	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, conception d'éclairage, tableur, traitement de texte...) ; dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u>: appliquer les conventions graphiques; décrire précisément le matériel nécessaire; décrire les adaptations et modifications; maintenir le cahier de régie à jour. <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec l'éclairagiste, le metteur en scène les régisseurs des lieux d'accueil/ de production</p>
<p>ACCADEMIA, IT</p>	<p>Concevoir un dessin technique en utilisant les logiciels appropriés afin de répondre aux exigences du concepteur artistique et des équipes techniques.</p>	<p>Dessin technique comprenant tous les éléments nécessaires pour que les techniciens puissent monter le plan d'éclairage sans besoin d'une supervision directe.</p>	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciel de gestion du matériel d'éclairage et de conception lumière, conventions graphiques, terminologie professionnelle, angles et directions de la lumière, théorie de la couleur, spécificités des lieux de spectacle dans les murs ou hors les murs, tournée. <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : analyser et hiérarchiser les demandes ; décrire les besoins d'équipement et adapter la demande aux différents contextes ; utiliser les convention graphiques pour la lumière ; lister les équipements ; dessiner le plan d'éclairage et le patch ; dessiner le schéma de puissance; dessiner le schéma du réseau DMX ; renseigner la chaîne lumière. <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec l'éclairagiste, le régisseur lumière, le régisseur plateau, les techniciens ; rendre compte au régisseur lumière, communiquer avec l'équipe artistique et de production.</p>

ETAPE 6 : Repérage des éléments qui peuvent être utilisés pour un programme de mobilité dans le cadre d'un atelier spécifique.

INSTITUTIONS DE FORMATION	ELEMENTS COMMUNS AUX CINQ INSTITUTIONS	ELEMENTS SPECIFIQUES A CHAQUE INSTITUTION
Rose Burford College, UK	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D); dessin, <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : dessiner les éclairages, décrire les besoins en matériel, en utilisant les conventions graphiques.	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciel de conception d'éclairage, maquettes... <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : dessiner les éclairages, décrire les besoins en matériel, <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec des régisseurs lumière
CFPTS, FR	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D); dessin, <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques;	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels de conception d'éclairage, tableur <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : déterminer les besoins en personnel et en temps <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur général
	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (traitement de texte, tableur); dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques appropriées;	<u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : déterminer les besoins en personnel et en temps <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte à l'éclairagiste
	<u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (traitement de texte, tableur); dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques appropriées; <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec les techniciens	<u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : définir les étapes de montage/démontage pour garantir l'efficacité et la sécurité; liste les numéros de téléphone utiles

STAFF, FR	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (logiciels de bureautique, tableur); dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques appropriées;</p>	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels de bureautique, tableur <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur lumière</p>
	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (logiciels de traitement de texte, tableur); dessin <u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : utiliser les conventions graphiques appropriées;</p>	<p><u>procédures/méthodes/aptitudes</u> : collecter les plans, lister les fournisseurs ; identifier les matériels ; décrire les tâches effectuées ; organiser le dossier de régie <u>communication/relation/compétences</u> : rendre compte au régisseur lumière</p>
Institut del Tea- tre, ES	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, conception d'éclairage, traitement de texte, tableur ...); dessin <u>procédures/méthode</u> : appliquer les conventions graphiques; décrire précisément le matériel nécessaire; déterminer les procédures de montage.</p>	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, conception d'éclairage); <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec les régisseurs des lieux d'accueil/de production ; communiquer avec l'éclairagiste</p>
	<p><u>moyens/outils/savoirs</u> : logiciels informatiques (DAO 2D, conception d'éclairage, traitement de texte, tableur ...); dessin <u>procédures/méthode</u> : appliquer les conventions graphiques; décrire précisément le matériel nécessaire; décrire les adaptations et modifications; maintenir le cahier de régie à jour.</p>	<p><u>procédures/méthode/aptitudes</u> : décrire les adaptations et modifications; maintenir le cahier de régie à jour. <u>communication/relation/compétences</u> : communiquer avec le metteur en scène, les régisseurs des lieux d'accueil/de production ; communiquer avec l'éclairagiste.</p>

b. Deuxième accord sur l'unité « Planifier et organiser le plan de travail »

Les acquis d'apprentissage de cette unité peuvent contenir des éléments d'organisation communs aux administrateurs de production et aux responsables techniques.

Les partenaires se sont mis d'accord pour s'appuyer sur les résultats attendus de chaque acquis d'apprentissage pour leur évaluation et leur validation, car ils sont plus facilement évaluables et se rapprochent du contexte professionnel. Le détail des savoirs, aptitudes et compétences associés à ces acquis d'apprentissage figure dans l'accord pédagogique ou programme de mobilité.

ETAPE 1 : présentation des profils professionnels et des contextes de travail liés aux certifications et à l'unité choisie pour l'expérimentation

➔ **DAMU** : Production manager, Bachelor degree, CEC-ECTS niveau 6 – (ISCED 5A).

Profil professionnel lié au diplôme / à la certification : L'administrateur de spectacle a la responsabilité des productions qui se déroulent dans les murs et hors les murs. Il/elle est responsable du marketing, du mécénat, du montage financier et de l'administration du projet. Il/elle accompagne la réalisation du projet artistique de sa conception à sa représentation devant un public. Il/elle peut gérer des équipes plus ou moins nombreuses.

Type d'employeurs : Théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, opéras, compagnies de danse.

Intitulés de poste les plus courants: Administrateur, chargé de production, directeur de théâtre, administrateur de compagnie...

➔ **CFPTS** : Régisseur général, FR-NQF niveau 2, titre professionnel national, niveau CEC estimé 6 - (ISCED R-5B)

Profil professionnel lié au diplôme / à la certification : Le régisseur général est responsable technique de la préparation, de l'exploitation, de la coordination et de l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative des spectacles et des

manifestations. Il est chargé de la liaison entre la direction, le personnel artistique et les chefs techniques du plateau.

Type d'employeurs : Théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, musiques actuelles, opéras, compagnies de danse, prestataires de services techniques, parcs d'attractions...

Intitulés de poste les plus courants: régisseur général

➔ **ISTS** : Directeur technique des entreprises de spectacle vivant, FR NQF niveau 1, Titre professionnel national & Master, niveau CEC estimé 6.

Profil professionnel lié au diplôme / à la certification : Le directeur technique supervise l'ensemble des services techniques d'un théâtre ou d'une production artistique. Ses activités principales concernent : la faisabilité technique et la préparation de projets artistiques ; la planification et l'organisation des activités techniques ; l'organisation de la maintenance et des investissements des équipements techniques ; la prévention des risques et la sécurité ; l'embauche du personnel technique et le maintien de la discipline.

Type d'employeurs : Théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, musiques actuelles, opéras, compagnies de danse, prestataires de services techniques, parcs d'attractions...

Intitulés de poste les plus courants: directeur technique, régisseur général

➔ **ACCADEMIA** : Production manager (administrateur de production)

Profil professionnel lié au diplôme / à la certification : L'administrateur gère l'ensemble des activités liées à la production. Il/elle suit toutes les étapes de mise en œuvre, planifie les activités, coordonne les ressources humaines au fur et à mesure du processus de production, en tenant compte des objectifs, du calendrier et des contraintes budgétaires. Il/elle est en fait la principale interface entre le secteur artistique, technique et financier d'une production.

Type d'employeurs : petites, moyennes et grandes entreprises. Au-delà des opéras, des théâtres d'opérette ou d'art dramatique, d'autres types de structures sont des employeurs potentiels pour la danse contemporaine, le théâtre, les comédies musicales, la télévision. Le spectacle vivant de façon générale représente une source importante d'emplois.

Intitulés de poste les plus courants: Directeur de production, producteur délégué.

➔ **RBC** : Stage management (régisseur général) , ECTS-CEC niveau 6, BA Hons degree.

Profil professionnel lié au diplôme / à la certification : Le régisseur général est responsable de la gestion et de l'exploitation des spectacles. Il/elle travaille particulièrement avec les acteurs, les auteurs, les metteurs en scène et les concepteurs tout au long du processus de création des projets artistiques.

Types d'employeurs: théâtres publics et privés, producteurs indépendants, compagnies indépendantes et subventionnées, opéras, compagnies de danse, architectes, parcs à thèmes...

Intitulés de poste les plus courants: régisseur général.

ETAPE 2 : Inscription de cette unité dans la certification des partenaires

INSTITUTION DE FORMATION	TITRE DE LA CERTIFICATION	NIVEAU CEC/EQF / NQF	TITRE DE L'UNITE
DAMU, CZ	Production manager	ECTS niveau 6	Gestion du projet / Organiser le planning et le processus de travail
ISTS, FR	Directeur technique des entreprises de spectacle vivant	NQF – FR niveau 1	Planifier les activités techniques d'une compagnie ou d'un théâtre
Rose Burford College , UK	BA (Hons) Stage management	ECTS – NQF UK niveau 6	Gestion du projet / Organiser le planning et le processus de travail
CFPTS, FR	Régisseur général	NQF - FR niveau II	Préparer les outils de coordination et de transmission
ACCADEMIA, IT	Production manager	Ne s'applique pas	Méthodes de gestion et d'encadrement

ETAPE 3 : Description des acquis d'apprentissage et résultats attendus choisis

INSTITUTION DE FORMATION	Niveau CEC/ EQF / NQF	ACQUIS D'APPRENTISSAGE	RESULTATS ATTENDUS
DAMU, CZ	EQF niveau 6	Planifier et organiser le travail en déterminant l'ordre chronologique des tâches et en les répartissant parmi le personnel à l'aide d'un diagramme (diagramme de planification), afin de garantir la fluidité du travail et la répartition parmi le personnel d'une production théâtrale.	Documentation technique, plans et plannings (ex. diagramme de planification, etc.) pour une production théâtrale
ISTS, FR	FR NQF I	Maîtriser les techniques de gestion du temps en utilisant les logiciels appropriés afin de planifier les tâches et les activités d'un théâtre ou d'un projet.	Diagramme Gantt / Pert d'un projet de théâtre
Rose Bruford College, UK	EQF level 6	Planifier et organiser le travail en déterminant l'ordre chronologique des tâches et en les répartissant parmi le personnel à l'aide d'un diagramme de Gantt, afin de garantir la fluidité du travail et une bonne répartition parmi le personnel.	Documentation technique, plans et plannings (ex. diagramme de planification, etc.) pour une production théâtrale
CFPTS, FR	FR NQF level II	Etablir un plan de travail en hiérarchisant les priorités techniques, les risques et les contraintes et en appliquant une méthode de gestion du temps pour répartir les tâches dans l'équipe technique.	Planifier l'organisation d'un projet du début à la fin.

ACCADEMIA, IT	Ne s'applique pas	Acquérir les principales compétences de gestion de projet, notamment financiers. maîtriser les différents cycles de réalisation d'un projet. Planifier correctement toutes les activités. Tenir compte des aspects contractuels.	Documentation technique, plans et plannings (ex. diagramme de planification, etc.) pour une production théâtrale
------------------	-------------------	--	--

ETAPE 4 : Définition des procédures et critères d'évaluation

INSTITUTIONS DE FORMATION	Crédits ou pondération	PROCEDURES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
DAMU, CZ	10 ECTS credits	Etude de cas écrite et construction d'un diagramme de Gantt	capacité à construire un diagramme de Gantt capacité à utiliser un logiciel de planification
ISTS, FR		Etude de cas écrite	adéquation de la méthode, du diagramme appliqué au projet
RBC, UK		Etude de cas écrite et construction d'un diagramme de Gantt	capacité à construire un diagramme de Gantt et à utiliser un logiciel de planification
CFPTS, FR		Etude de cas écrite	pertinence dans la hiérarchisation des priorités adéquation de la méthode de planification appliquée au projet
ACCADEMIA, IT		Etude de cas écrite et construction d'un diagramme de Gantt	capacité à construire un diagramme de Gantt capacité à utiliser un logiciel de planification

ETAPE 5 : Description des éléments communs et spécifiques des résultats attendus

<i>INSTITUTIONS DE FORMATION</i>	<i>ACQUIS D'APPRENTISSAGE</i>	<i>RESULTATS ATTENDUS</i>	<i>ELEMENTS COMPOSANTS LES RESULTATS</i>
DAMU, CZ	Planifier et organiser le travail en déterminant l'ordre chronologique des tâches et en les répartissant parmi le personnel à l'aide d'un diagramme (diagramme de planification), afin de garantir la fluidité du travail et la répartition parmi le personnel d'une production théâtrale.	Documentation technique, plans et plannings (ex. diagramme de planification, etc.) pour une production théâtrale	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte, planification); écriture manuelle</p> <p><u>méthode/procédure (aptitudes)</u> : lister et hiérarchiser les tâches et les ressources, estimer la durée des activités (par ex. méthode PERT) , planifier la distribution dans le temps (en utilisant un « diagramme de planification » par ex. Gantt)</p> <p><u>relation (compétences)</u> : liaison avec tous les professionnels prenant part à la réalisation d'un projet théâtrale (artistes, techniciens, administrateurs, services, etc.)</p>

<p>ISTS, FR</p>	<p>Maîtriser les techniques de gestion du temps en utilisant les logiciels appropriés afin de planifier les tâches et les activités d'un théâtre ou d'un projet.</p>	<p>Diagramme Gantt / Pert d'un projet de théâtre</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte); écriture manuelle <u>méthode/procédure (aptitudes)</u> : méthode Pert, appliquer la méthode aux besoins des départements techniques (équipement, personnel, maintenance, construction de décors, espace scénique ...) <u>relation (compétences)</u> : travailler avec l'administrateur, le producteur</p>
<p>Rose Bruford College, UK</p>	<p>Planifier et organiser le travail en déterminant l'ordre chronologique des tâches et en les répartissant parmi le personnel à l'aide d'un diagramme de Gantt, afin de garantir la fluidité du travail et une bonne répartition parmi le personnel.</p>	<p>Documentation technique, plans et plannings (ex. diagramme de planification, etc.) pour une production théâtrale</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte, planification); écriture manuelle <u>méthode/procédure (aptitudes)</u> : appliquer la méthode et les procédures aux aspects financiers et de gestion de personnel d'un projet. <u>relation (compétences)</u> : travailler avec les metteurs en scène, les concepteurs, la direction technique et les régisseurs généraux</p>

<p>CFPTS, FR</p>	<p>Etablir un plan de travail en hiérarchisant les priorités techniques, les risques et les contraintes et en appliquant une méthode de gestion du temps pour répartir les tâches dans l'équipe technique.</p>	<p>Planning d'organisation d'un projet du début à la fin.</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : diagramme de Gantt, méthode Perth, logiciels informatiques (tableur, traitement de texte); écriture manuelle <u>méthode/procédure (aptitudes)</u> : appliquer la méthode aux besoins des départements techniques (équipement, personnel, organisation de l'espace scénique ...) <u>relation (compétences)</u> : travailler avec l'équipe de création, de production et la direction technique.</p>
<p>ACCADEMIA, IT</p>	<p>Acquérir les principales compétences de gestion de projet, notamment financiers. maîtriser les différents cycles de réalisation d'un projet. Planifier correctement toutes les activités. Tenir compte des aspects contractuels.</p>	<p>Documentation technique, plans et plannings (ex. diagramme de planification, etc.) pour une production théâtrale</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte, planification); écriture manuelle <u>méthode/procédure (aptitudes)</u> : appliquer la méthode et les procédures aux aspects financiers d'un projet. <u>relation (compétences)</u> : travailler avec la direction technique et les régisseurs généraux</p>

ETAPE 6 : Repérage des éléments qui peuvent être utilisés pour un programme de mobilité dans le cadre d'un atelier spécifique

INSTITUTIONS DE FORMATION	ELEMENTS COMMUNS ENTRE LES INSTITUTIONS CONCERNEES	ELEMENTS SPECIFIQUES A CHAQUE INSTITUTION
DAMU, CZ	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte, planification); écriture manuelle</p> <p><u>méthode/procédure (capacités)</u> : appliquer la méthode et les procédures de planification des tâches des différents personnels d'un projet de théâtre</p> <p><u>relation (compétences)</u> : travailler avec les metteurs en scène, la direction technique et les régisseurs généraux</p>	<p><u>communication/relation</u> : liaison avec tous les professionnels prenant part à la réalisation d'un projet théâtral (artistes, techniciens, administrateurs, services, etc.)</p>
ISTS, FR	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte); écriture manuelle</p> <p><u>méthode/procédure (capacités)</u> : méthode Pert, appliquer la méthode aux besoins des départements techniques (équipement, personnel, maintenance, construction de décors, espace scénique ...)</p> <p><u>relation (compétences)</u> : travailler avec l'administrateur, le producteur</p>	<p><u>moyens/outils</u> : méthode Pert</p> <p><u>méthodes/procédures</u> : appliquer la méthode aux besoins des départements techniques (équipement, personnel, maintenance, construction de décors, espace scénique ...)</p> <p><u>communication/relation</u> : travailler avec l'administrateur, le producteur</p>

<p>Rose Bruford College, UK</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte, planification); écriture manuelle <u>méthode/procédure (capacités)</u> : appliquer la méthode et les procédures aux aspects financiers et de gestion de personnel d'un projet. <u>relation (compétences)</u> : travailler avec l'équipe de création, de production et la direction technique.</p>	<p><u>méthode/procédure</u> : appliquer la méthode et les procédures aux aspects financiers et de gestion de personnel d'un projet. <u>communication/relation</u> : travailler avec l'équipe de création, de production et la direction technique</p>
<p>CFPTS, FR</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : diagramme de Gantt, méthode Pert, logiciels informatiques (tableur, traitement de texte); écriture manuelle <u>méthode/procédure (capacités)</u> : appliquer la méthode aux besoins des départements techniques (équipement, personnel, organisation de l'espace scénique ...) <u>communication/relation (compétences)</u> : travailler avec les artistes, la production et la direction technique</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : méthode Pert <u>méthode/procédure (capacités)</u> : appliquer la méthode aux besoins des départements techniques (équipement, personnel, organisation de l'espace scénique ...) <u>communication/relation (compétences)</u> : travailler avec les artistes, la production et la direction technique</p>
<p>ACCADEMIA, IT</p>	<p><u>moyens/outils (savoirs)</u> : logiciels informatiques (tableur, traitement de texte, planification); écriture manuelle <u>méthode/procédure (capacités)</u> : lister et hiérarchiser les tâches, les ressources, définir les dates butoir <u>communication/relation (compétences)</u> : travailler avec les artistes, la direction technique et les régisseurs généraux</p>	<p><u>méthode/procédure</u> : appliquer la méthode et les procédures aux aspects financiers d'un projet. <u>communication/relation (compétences)</u> : travailler avec la direction technique et les régisseurs généraux</p>

Une fois l'ensemble des étapes construit et les éléments communs et spécifiques définis, les partenaires ont fait apparaître les items qui, dans leur pays et pour leur institution étaient nécessaires.

Ces points sont les suivants :

1. L'identification des centres de formation impliqués par cet accord
2. Les objectifs de l'accord transnational
3. La composition du partenariat pour la période de mobilité
4. La durée de validité de l'accord
5. Le règlement en cas de litige
6. La définition des institutions compétentes
7. L'identification des institutions compétences dans le partenariat
8. Une information sur le(s) pays d'envoi et sur le(s) pays d'accueil
9. L'identification des certifications concernées par l'accord de partenariat
10. La présentation du contexte et des métiers correspondant à ces certifications
11. Les informations contenues dans l'accord pédagogique / programme de mobilité
12. La procédure de validation et de reconnaissance des acquis d'apprentissage validés durant la période de mobilité
13. L'assurance qualité
14. L'Europass mobilité pour les compétences complémentaires
15. Les aspects économiques
16. Les signatures
17. Les annexes : le programme de mobilité ; la transcription des résultats, le certificat Europass mobilité pour les compétences complémentaires.

c. Le programme de mobilité lié aux deux unités

L'objectif du programme est de permettre à des apprenants de faire valider à l'étranger les acquis d'apprentissage définis conjointement par les partenaires dans un environnement européen.

La durée de la période de mobilité a été déterminée d'un commun accord et pour les deux unités choisies d'un maximum de trois semaines.

Par ailleurs, les partenaires se sont mis d'accord pour que l'institution d'envoi s'assure que l'apprenant, bénéficiaire de la mobilité, a bien le niveau requis de connaissance et de maîtrise suffisant pour suivre le programme de mobilité correspondant.

Description du programme de mobilité correspondant aux deux unités choisies :

1- Unité : « La production de documents de transmission pour un spectacle »

Le programme de mobilité défini par quatre partenaires (Institut del Teatre -ES, CFPTS - FR, STAFF -FR, RBC – UK), est basé sur une réalisation pratique de l'éclairage d'un spectacle présenté au public. En fonction du profil du bénéficiaire de cette mobilité, le programme tiendra compte de son profil professionnel, de son intérêt, de sa carrière ou de l'évolution de son projet professionnel. A l'issue de cette période de mobilité les acquis liés à cette unité seront, tout ou partie, évalués et validés.

Durant les 2 à 3 semaines de la mobilité, afin d'acquérir les compétences et capacités complémentaires définies dans l'accord pédagogique, le bénéficiaire devra :

1. Analyser les demandes artistiques - Analyser le contexte de la production
2. Déterminer les besoins techniques
3. Fournir des plans de référence
4. Définir les besoins en personnel et leurs fonctions
5. Planifier les tâches
6. Gérer les procédures de montage et de démontage.

2- Unité : « Planifier et organiser le plan de travail »

Le programme de mobilité tel qu'il a été défini par les partenaires (CFPTS - FR, DAMU-CZ, RBC – UK, ISTS-FR, Accademia - IT), permettra au bénéficiaire de la mobilité de prendre en charge, au cours d'un atelier, un projet complexe et de rechercher des solutions adaptées en termes de gestion du temps, des tâches, du personnel, du matériel, des aspects logistiques. En fonction du profil du bénéficiaire de cette mobilité, le programme tiendra compte de son profil professionnel, de son intérêt, de sa carrière ou de l'évolution de son projet professionnel. A l'issue de cette période de mobilité les acquis liés à cette unité seront, tout ou partie, évalués et validés.

Durant les 2 à 3 semaines de la mobilité, afin d'acquérir les compétences et capacités complémentaires définies dans l'accord pédagogique, le bénéficiaire devra :

1. Evaluer les besoins artistiques de la production
2. Analyser le contexte de la production
3. Déterminer le niveau de complexité du projet
4. Identifier sa propre position par rapport au processus de production
5. Définir les besoins en personnel et leurs fonctions
6. Appliquer des méthodes de planification
7. Réaliser ce qui est planifié
8. Gérer et réadapter le planning de façon continue
9. Adapter les résultats à la demande du commanditaire
10. Gérer les procédures de montage et de démontage.

CONCLUSION

1. L'application potentielle des résultats du projet

De cette expérience et des différents projets évoqués au cours des dernières réunions, tous tournés vers des réalisations européennes très concrètes, cinq idées principales ont émergé :

- ➔ 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, par exemple: le module « storyboard » n'existe pas dans le programme « lumière de spectacle » de l'Accademia, en revanche il est très important dans celui du RBC). La valeur ajoutée pour les stagiaires serait la reconnaissance par une institution étrangère de cet acquis (non pas au niveau « légal », mais plutôt comme une déclaration de « conformité »). Ce type de reconnaissance peut faciliter une embauche à l'étranger ainsi qu'augmenter le prestige et l'intérêt pour les organismes du partenariat.

- ➔ 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 de communication et de transmission de documents interactif. Cela permet 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 « rigging ». Cette idée est liée à la proposition de formation en ligne. Un module en e-learning est 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 pour le développement de solutions communes pour la formation technique dans le secteur du spectacle vivant.

- ➔ La réalisation des deux programmes de mobilité élaborés durant le projet.

Afin de réaliser ces différents projets, il faut que la coopération entre les partenaires reste souple et flexible pour que la reconnaissance mutuelle devienne simple et naturelle.

Les objectifs définis par les partenaires au commencement du projet étaient, notamment, de préparer les organismes de formation à appliquer les concepts et les principes d'ECVET, de se doter d'outils de formalisation de la reconnaissance des acquis des professionnels du secteur, et de faire remonter auprès de leurs autorités de tutelle les résultats de leurs travaux. Ce guide traduit le chemin qui a été parcouru et les solutions trouvées. La qualité des échanges et l'implication de tous dans ce projet ont permis de construire une réponse collective et contribuer ainsi à la transparence, la compréhension et la confiance entre les partenaires.

2. L'impact des résultats obtenus

En dépit des différences culturelles, des spécificités nationales, et des connaissances fragmentaires sur le dispositif ECVET, une problématique commune a émergé grâce à l'approche participative adoptée d'un commun accord pour la mise en œuvre du projet. Ainsi, tous les partenaires ont été fortement interpellés par les perspectives d'articulation entre des univers qui étaient jusqu'alors juxtaposés : l'univers académique et l'univers professionnel, en vue de mieux prendre en compte les besoins en qualifications émanant d'un marché de travail de plus en plus exigeant et compétitif.

Sur le plan méthodologique, le fait de partir du processus chronologique du travail pour chercher une convergence des points de vue a été le facteur déclencheur d'un processus partagé par tous et permettant des articulations européennes parmi des certifications nationales existantes.

Une réflexion émerge en France concernant l'élaboration d'un module européen associé aux certifications existantes, permettant d'élargir la pratique professionnelle de chacun par une dimension européenne. Il s'agirait d'appliquer les principes du projet à des modules et amorcer le développement d'une formation spécifique européenne ; un prototype qui pourrait être, développé, expérimenté et adopté par un nombre restreint de partenaires dans un premier temps, avec une perspective de généralisation par la suite.

Le CFPTS a entamé l'introduction dans son cadre d'évaluation, des éléments de la méthodologie élaborée dans le cadre du projet CAPE-SV (description des

acquis , formulation des résultats attendus comme éléments évaluables, critères d'évaluation, identifiés comme savoirs, aptitudes et compétences).

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 (National Skills Academy, NSA, pour le spectacle). Le partenaire britannique aurait souhaité l'intégrer d'ailleurs comme partenaire supplémentaire, car il s'agit d'une institution récente qui répond aux besoins des entreprises en termes de formation initiale et continue. Sa finalité est d'assurer que dans l'industrie du spectacle, dans laquelle l'innovation technologique est intense, les réponses en termes de formation correspondent bien aux nouvelles données et intègrent pleinement des ressources actualisées.

Le partenaire espagnol souligne la nécessité d'aboutir à des accords de réciprocité entre partenaires autour d'un outil de référence commun. Par ailleurs, un rapprochement est prévu pour les prochains mois du partenaire espagnol avec l'Institut Catalan des Certifications Professionnelles.

Le partenaire italien va partager les résultats du projet avec la Région Lombardie, qui est l'autorité certificatrice. Ensemble ils travaillent à la définition des politiques en matière de formation professionnelle en formulant des propositions méthodologiques et en apportant nos résultats de formation et de recherche méthodologique. La Région Lombardie est, par ailleurs, en train de développer un cadre régional de reconnaissance des certifications professionnelles. 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.

Le partenaire tchèque 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'était pas possible, faute d'outils adéquats.

TÉMOIGNAGES

1. Quelques témoignages et retours autour des jurys expérimentaux

Anna (costumière - Milan)

[... « *Faciliter la mobilité est désormais très important. Comme aujourd'hui on nous propose de plus en plus des contrats à durée déterminée il est très important de pouvoir faire valoir notre expérience sans avoir besoin de recommencer du début à chaque fois que l'on change d'emploi.* » ... [*Il serait intéressant d'organiser des échanges entre écoles de différents pays qui forment des professionnels de la même spécialité.* » ...]

Giovanna (costumière- Milan)

[... « *La capitalisation des acquis d'apprentissage pour les gens qui travaillent dans le secteur du spectacle vivant est très importante.* » ...]

Yves (technicien son - Nantes)

[... « *Le projet est très intéressant parce que la capitalisation des acquis augmente la possibilité de travailler.* » ... [*Il a permis de soulever des questions sur notre rôle de techniciens et ce que l'on peut attendre de nous.*] ... [*Le plus de la démarche est la dimension européenne et la reconnaissance et la valorisation personnelle.* » ...]

Alex (technicien lumière- Nantes)

[... « *La capitalisation des acquis professionnels (peut) permettre d'exercer son métier à l'étranger sans devoir refaire une formation* » ... [*la dimension européenne (du projet) donne la possibilité d'échange de contacts pour une éventuelle embauche en France ou à l'étranger.* » ...]

Steph (technicien son- Nantes)

[... « *Permettre une reconnaissance professionnelle transfrontalière (est très important)* » ... [*la dimension européenne de la démarche (est un plus)*] ... [*et la satisfaction de pouvoir aider dans sa démarche mon centre de formation.* » ...]

Fab (technicien son- Nantes)

[... « *(la capitalisation des acquis est importante) pour une éventuelle réévaluation des salaires* » ... [*(le plus de la démarche) : participer au projet de dimension européenne avec STAFF.* » ...]

Miguel (formateur - Madrid)

[« Peut-être que les autorités comprendront mieux notre secteur professionnel. » ...]

Luis (expert- Barcelone)

[« De mon point de vue, un expérience innovante, transversale et, surtout, pratique et constructive, favorisera la reconnaissance des professions. » ...]

Carlos (formateur- Barcelone)

[« Cela permet d'étudier et de mettre en commun différentes stratégies de travail pour concrétiser un processus d'équivalence entre les différents systèmes de formation et de validation de la formation professionnelle. » ...]

2. Quelques témoignages des acteurs du projet

En France :

[... « un nouvel aspect représentant une valeur ajoutée non attendue est apparu : l'idée de concevoir un module proprement européen qui pourrait donner une dimension supplémentaire aux certifications nationales » ...]

[... « grâce au projet, ils (les organismes de formation) peuvent élargir leur champ d'intervention » ...]

[... « le fait de penser en termes de certifications internationales et d'accords internationaux constitue déjà un avancement en soi » ...]

[... « L'accord transnational Cape-SV porte sur l'utilisation de la méthodologie développée par tous les partenaires. Il permet de parler le même langage et reconnaître un même engagement pédagogique. C'est un outil de référence commun de lecture. Il permet de faire comprendre quels sont les résultats d'apprentissage dans chaque diplôme. C'est un outil pour lire ce que chacun fait. Cet outil est un intermédiaire de compréhension entre un référentiel et l'autre et ainsi il permet de mettre d'accord les partenaires. Il s'agit d'un outil commun de référence et il restera toujours à ce niveau » ...]

Au Royaume Uni :

[... « l'utilisation de la grille est prévue pour la création de nouveaux programmes de

formation professionnelle, notamment pour les formations en alternance » ...]

[... « Plus le projet a avancé, plus la clarification de sa signification a été précise pour les uns et les autres, et la compréhension entre chaque partenaire s'est améliorée. Lorsqu'on a l'ambition de mener une carrière dans le secteur du spectacle, il faut non seulement comprendre quelles sont les compétences techniques précises liées au métier, mais encore et surtout les replacer dans les différents contextes culturels et professionnels. » ...]

En Espagne :

[... « l'utilisation des produits issus du projet est engagée par l'Institut mais le transfert vers le niveau national n'est pas aisé » ...]

« Le projet CAPE-SV montre que l'on travaille sur des parcours très individualisés, qui demandent un accompagnement constant qui requiert une réponse adaptée aux besoins des personnes. »

[... « Le projet CAPE-SV met l'accent sur les différences et les correspondances. L'intérêt repose sur le lien que l'on peut faire entre l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, sur "l'association" ou le "mariage" qu'on peut établir entre les deux. Par exemple, comment valider une qualification professionnelle pour un "concepteur d'éclairage scénique" ? Le projet pose ce genre de question » ...]

En Italie :

[... « un cadre régional de reconnaissance des certifications professionnelles est en cours d'élaboration par la région Lombardie ... la méthode sera également utilisée pour la description des acquis d'apprentissage dans le cadre de la structuration du système professionnel en Roumanie » ...]

En République tchèque :

[... « 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 » ...]

AUTEURS ET COLLABORATEURS DU PROJET

Le promoteur du projet

Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle – CFPTS Bagnolet, FR

Les centres partenaires du projet

Divadelní fakulta Akademie múzických umění v Praze– DAMU Prague, CZ

Institut del Teatre de la Diputació de Barcelona – (Escola Superior de Tècniques de les Arts de l'espectacle, ESTAE), ES

Institut Supérieur des Techniques du Spectacle – ISTS Avignon, FR

Spectacle et Technique Association Française de Formation – STAFF Carquefou, FR

Fondazione Accademia d'Arti e Mestieri dello Spettacolo del Teatro alla Scala – Milan, IT

Rose Bruford College, RBC – Sidcup, UK

Les partenaires associés du projet

RITS, département de formation aux techniques du spectacle de l'Ecole supérieure Erasmushogeschool Brussel, BE

TEAD vzw, organisme de formation et de certification, BE

ICQP, institut catalan des qualifications professionnelles, ES

University of Tartu Viljandi Culture Academy, département d'études théâtrales, EE

CNCP, commission nationale des certifications professionnelles – délégation régionale des Pays de Loire, FR

CPNEF-SV, commission paritaire nationale emploi formation – spectacle vivant, FR

ENSATT, école nationale supérieure des techniques du théâtre de Lyon, FR

FISTEL, federazione informazione spettacolo e telecomunicazioni, IT

L'équipe de travail

À l'élaboration du projet :

➔ **Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle – CFPTS Bagnolet , FR**

Patrick FERRIER, directeur général du CFPTS

Sophie DUNOYER de SEGONZAC, responsable du service Europe, Certifications et Jury, chargée de la coordination du projet

Roberta PINNA, assistante service Europe, Certifications et Jury, chargée du suivi administratif du projet

Bernard DESCAMPS, responsable financier du CFPTS

Olivier ZARAMELLA, responsable du service informatique et de la démarche qualité du CFPTS

Emmanuelle SAUNIER, directrice de la communication du CFPTS

➔ **Divadelní fakulta Akademie múzických umění v Praze – DAMU Prague, CZ**

Jan HANCIL, doyen de la faculté de théâtre de l'École nationale supérieure des arts de Prague, DAMU

Karel FOUTSKA, vice recteur de l'École nationale supérieure des arts de Prague (AMU)

Michal LAZNOVSKY, directeur du département d'administration du théâtre de DAMU, directeur DISK – studio théâtre de DAMU

➔ **Institut del Teatre de la Diputació de Barcelona – (Escola Superior de Tècniques de les Arts de l'espectacle, ESTAE), ES**

Jordi PLANAS VANDRELL, directeur et professeur de l'ESTAE de l'Institut del Teatre

José MUNOZ LLERGO, coordinateur pédagogique de l'ESTAE de l'Institut del Teatre

➔ **Institut Supérieur des Techniques du Spectacle – ISTS Avignon, FR**

Jean-Pierre DEMAS, directeur général de l'ISTS

David BOURBONNAUD, secrétaire général de l'ISTS

Jean-Louis LARCEBEAU, directeur de la formation et du conseil, responsable des perfectionnements en son, vidéo et technologies numériques

➔ **Spectacle et Technique Association Française de Formation – STAFF Carquefou, FR**

Yves GUERIN, directeur de STAFF jusqu'en 2010

Sébastien BITOT, directeur de STAFF

Philippe DELAPORTE, régisseur de spectacle, chargé d'études sur les certifications, responsable du département de VAE.

➔ **Fondazione Accademia d'Arti e Mestieri dello Spettacolo del Teatro alla Scala – Milan, IT**

Nadia NIGRIS, directrice générale adjointe de l'Accademia

Umberto BELLODI, responsable des projets internationaux

Valeria MIGLIO, responsable pédagogique du département de la scène et des ateliers

➔ **Rose Bruford College, RBC – Sidcup, UK**

Philip WIGLEY, directeur du développement professionnel

Richard SADLER, formateur

Benjamin DAVIES, formateur référent du département du son

À l'expérimentation durant les jurys transnationaux :

➔ **À Milan :**

Giulia BARBANENTE, stagiaire

Eulalia BATLLE GALLARDO

Giada BOVIS, stagiaire

Valentina CASPANI, stagiaire

Ana Lucia DA CRUZ OLIVEIRA, stagiaire

Maria Elena DE VILLARIS, stagiaire

Maria Chiara DONATO, créatrice de costumes

Anna FADELLI, stagiaire

Anna Lisa FAVA, stagiaire

Elisa FURGONI, stagiaire

Pasqualina INSERRA, professeur au département des costumes

Isabella KUZNETSOVA, stagiaire

Clementina MARINONI, responsable du développement des projets, Fondazione Politecnico di Milano

Elena MOIOLI, tutrice, référent

Alicia MUNOZ ALONSO, stagiaire

Stefania PALMA, stagiaire

Krishna RASA DASI OLDRINI, stagiaire

Cinzia ROSSELLI, responsable du département des costumes au Teatro alla Scala

Anna Giulia ROSSI, stagiaire

Sabina ROSTRI, professeur au département des costumes

Mauro Carlo TORCHIO, stagiaire

Pier VERDERIO, chargé des activités internationales et du dialogue social - FISTEL-Cisl

Caterina VILLA, stagiaire

➔ **À Sidcup :**

Jason BARNES, directeur de production au Royal National Theatre et consultant technique

Adam CARREE, directeur de production au Unicorn Theatre

Neil FRASER, directeur des formations techniques à la Theatre Training Royal Academy

Sean GLEASON, étudiant

Roger HENNIGAN, directeur de Whitelight

Jonathan JEWETT, étudiant

Alexander LANG, étudiant

Julian McCREADY, chef électricien au Royal national Theatre

Benjamin RATCLIFF, formateur en lumière au Rose Bruford College

Kevin SLEEP, chef électricien à l'English National Opera

Chris VAN GOETHEM, responsable des formations techniques à RITS et TEAD, Belgique

Kat WOOTTEN, étudiante

➔ À Carquefou :

Alexandre BIRAUD, technicien son

Patrick BUREAU, , directeur technique, ville de Nantes

Fabien LE LOGE, technicien lumière

Stéphane LEUCART, technicien lumière

Olivier MANNEVEAU, directeur technique, référent lumière Staff

Alain MARTIN, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche Nantes Métropole

Jean François MOREAU, Régisseur Son. Référents Son Staff

Claude NOEL, Directeur technique du Centre Dramatique National d'Angers

Laurent KEUNEBROEK, Responsable de formation DMA Régie Spectacle, responsable pédagogique à l'université - Nantes

Jean-François RETIERE, CNCP Pays de Loire

Yvonnick TIBAUD, technicien son

Régis VASSEUR, Directeur Technique de l'opéra de Nantes – Angers

➔ À Barcelone :

Ramón APARICIO, Escénica: Centro de estudios Escénicos de Andalucía en Granada

Carles DOMENECH FREIXANET, Institut Català de Qualificacions Professionals. ICQP

José Luis LAPAZ, Universitat Politècnica de Catalunya

Miguel Angel LARRIBA, Centro de Tecnología del Espectáculo de Madrid

Jordi MASSO, coordinateur du secteur machinerie (ESTAE) Aleix SOLER, coordinateur du secteur son (ESTAE)

À l'évaluation interne du projet :

Fernanda MORA, RACINE, FR

Ils ont apporté leur soutien à l'avancement des travaux

Carole ALEXANDRE, Ministère de la Culture, FR

Michel ARIBAUD, EACEA Bruxelles, BE

Angeline BARTH, secrétaire générale adjointe du SYNPTAC-CGT, membre de UNI-MEI, FR

Catherine BAUMANN, directrice de SYNOLYR , membre de PEARL, FR

Jean-Marc BOITEUX, régisseur son, formateur au CFPTS, FR

Bernard BROYET, CPNEF-AV, FR

Christiane BRUERE DAWSON; directrice de l'AFDAS, FR

Claude CASTEL, directeur délégué de l'ISTS jusqu'en juin 2011, FR

Jean-Pierre DEMAS, directeur de l'ISTS, FR

Benoît DESJEUX, Ministère de la Culture, puis à la Commission européenne, Bruxelles, BE

Alain GARLAN, ENSATT, FR

Isabelle GENTILHOMME, déléguée générale du SNDTP, FR

Alain GIROT, ENSATT, FR

Béatrice GOUFFIER, responsable des formations du CFPTS, FR

Hatem HASSAN, volontaire international

Gilles HUGO, président du SYNPASE, FR

Brigitte LAMBERT, formatrice en construction de décors au Rose Bruford College, UK

Chantal LEBEC, CFDT, FR

Stephan LE SAGERE, FNEIJMA, FR

Kaïri MÄNDLA, Tartu Viljandi Culture Academy, EE

Patrice MASSE, secrétaire général du SYNPTAC-CGT, FR

Cécile MATHOU, GHK consulting, Bruxelles, BE

Geneviève MELEY-OTHONIEL, Ministère de la Culture, FR

William MONNIER, président Europe à UNI-MEI, FR

Margot MUST, Tartu Viljandi Culture Academy, EE

Jean-François PUJOL, secrétaire général adjoint de la FNSAC-CGT, vice-président de la CPNEF-SV, FR

Marianne REVOY, DRAC Ile de France, FR

Renée SASSO CUINAT, DRAC Ile de France, FR

Georges TERREY, SNDTP, FR

Daniela ULICNA, GHK consulting, Bruxelles, BE

Alain VAN DER MALIERE, référent de la formation des administrateurs au CFPTS,
FR

Jérémie VIVIER, responsable des relations avec les entreprises au CFA du spectacle
vivant et de l'audiovisuel, FR

Carole ZAVADSKI, déléguée générale de la CPNEF-SV, FR

Jana ZBORTKOVA, DAMU Prague, CZ

Lluís MARTINEZ BARRIOS, Universitat Politècnica de Catalunya

Miquel MORON, Universitat Politècnica de Catalunya

Antoni TARRIDA, responsable de production du Teatre Mercat de les Flors, Barcelona

Qu'ils soient tous remerciés chaleureusement pour l'intérêt qu'ils ont porté à ce
travail.

→ PROMOTEUR DU PROJET

CFPTS



→ MEMBRES PARTENAIRES

DAMU



Institut del Teatre



STAFF



ISTS



Accademia Teatro alla Scala



Rose Bruford College



→ PARTENAIRES ASSOCIÉS

RITS



TEADvzw



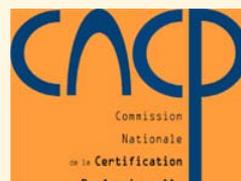
ICQP



CPNEF-SV



CNCP



Tartu Viljandi Culture Academy



ENSATT



FISTEL

