



QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

SITUATION ACTUELLE ET NOUVELLES TENDANCES

Résumé opérationnel



Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura





RÉSUMÉ OPÉRATIONNEL

L'évolution et la modernisation de la société contemporaine amène la nécessité d'adapter les qualifications professionnelles et systèmes de formation actuels afin de donner une réponse aux besoins qui émanent d'un système économique de plus en plus complexe. Dans ce contexte, les professions culturelles nécessitent de renouveler de manière spécifique les qualifications de leurs professionnels, en tenant compte des diverses nécessités présentes à chaque maillon de la chaîne de valeur rattachée au secteur culturel.

Ce rapport s'est fixé comme objectif d'explorer les nouvelles qualifications professionnelles requises dans le domaine des Industries culturelles et créatives (ICC). À cette fin, nous étudions les principaux changements qui ont donné lieu à l'émergence de nouveaux besoins en formation et en nouvelles qualifications, les actions mises en œuvre à l'échelle européenne, leur implication concrète dans le contexte basque et dans les ICC et les tendances et recommandations d'action pour l'avenir.

Les nouvelles exigences concernant les qualifications professionnelles sont motivées par de grandes transformations dans le domaine social, qui requièrent des modifications de l'ensemble du système éducatif (formel, non-formel et informel) pour adapter les profils professionnels aux nouvelles contraintes du marché du travail.

La transition vers la société de l'information	La transition vers la société de la connaissance ou de l'information implique la modification des compétences et des systèmes de travail requis. Avec la démocratisation de l'accès à l'information et à la connaissance, les besoins et les exigences nécessaires au développement d'un grand nombre d'activités socioprofessionnelles évoluent.
Le processus de numérisation	La numérisation de l'économie affecte doublement les qualifications puisque tout d'abord, l'adoption de technologies numériques dans le domaine du travail redéfinit les aptitudes, habiletés et compétences nécessaires aux travailleurs pour exercer un métier, et ensuite, parce qu'elle permet d'automatiser un certain nombre de processus productifs, éliminant ainsi des postes de travail qui pour la plupart requièrent peu de formation.
La mondialisation	La mondialisation facilite l'existence de processus de délocalisation et de spécialisation du marché du travail et encourage l'interconnexion entre régions et pays en faisant émerger de nouvelles demandes et exigences professionnelles.
Les transformations démographiques	L'évolution des tendances démographiques, comme le vieillissement de la population, la diminution de la natalité, l'augmentation de l'âge de la maternité, l'augmentation de la longévité... observée depuis des années, a des répercussions évidentes sur le système économique, et par conséquent, sur les qualifications exigées à la population.

Ces transformations, qui affectent clairement le contexte socioéconomique, ont des conséquences pédagogiques qui reconfigurent les exigences de formation.

- 1.** On voit ainsi croître l'importance de l'aptitude qui consiste à *apprendre à apprendre*, alors que l'apprentissage tout au long de la vie devient essentiel.
- 2.** Les options et les méthodologies pour se former et recycler les qualifications professionnelles évoluent.



La transformation sociale survenue durant les dernières décennies a non seulement altéré les tendances pédagogiques mais a aussi fait évoluer les compétences et les aptitudes requises sur le marché du travail.

Traditionnellement, on a différencié les typologies de compétences demandées sur le marché du travail en *hard skills* et *soft skills*.

Les *hard skills* sont les compétences de caractère technique et associées à la connaissance spécifique, qu'on acquiert par la formation et l'expérience professionnelle, alors que les *soft skills* sont les compétences associées à la personnalité et aux aptitudes sociales du travailleur.

En dehors de cette classification traditionnelle, il en existe d'autres qui permettent de différencier la typologie de qualifications actuellement requises sur le marché du travail.

Les capacités cognitives et métacognitives

Les capacités cognitives font référence à des connaissances acquises et à des stratégies de réflexion qui rendent possible la capacité d'apprendre, et les capacités métacognitives comprennent les capacités *d'apprendre à apprendre* et de savoir reconnaître ses propres connaissances.

Les capacités sociales et émotionnelles

Elles font référence aux capacités personnelles associées aux sentiments, aux pensées et aux comportements, qui permettent aux individus de se développer et de cultiver leurs relations dans tous les milieux.

Les capacités pratiques et physiques

Les aptitudes physiques sont celles qui permettent de réaliser un certain nombre de fonctions physiques et les aptitudes pratiques sont celles requises pour utiliser et manipuler du matériel, des outils, des équipements... destinés à des fins déterminées.

Le contexte actuel entraîne une évolution du type de compétences les plus demandées sur le marché du travail en général. Comme tendances générales, on peut relever quelques points clé :

1. Les technologies informatiques ont détruit les tâches routinières, mais ont créé de nouvelles opportunités d'emploi qui leur sont inhérentes et accordent une place privilégiée à la créativité et aux aptitudes sociales et émotionnelles.
2. Pour rester compétitifs, les travailleurs doivent être constamment en train d'acquérir de nouvelles aptitudes et compétences, une circonstance qui requiert de la souplesse, une attitude positive et proactive face à l'apprentissage et de la curiosité.
3. Dans un contexte dynamique et en évolution permanente, les aptitudes sociales et émotionnelles sont de plus en plus essentielles, plus même que les cognitives.

En plus d'exposer l'évolution générale des qualifications professionnelles, le rapport se penche sur l'influence que les nouvelles tendances de transformation ont eu sur le secteur des industries culturelles et créatives.



Les changements et les progrès survenus dans les modèles commerciaux, l'adoption de nouvelles technologies ou l'internationalisation sont certains des facteurs qui imposent l'élargissement et le renouvellement de l'ensemble des aptitudes et compétences nécessaires pour travailler dans le secteur culturel. Les propres caractéristiques du secteur font qu'il est particulièrement important de développer des qualifications spécifiques dans trois domaines d'action. En premier lieu, les taux élevés d'auto-emploi et de travailleurs indépendants enregistrés impliquent la nécessité pour ces travailleurs de développer des compétences en gestion et en administration d'entreprises. En second lieu, les progrès de la numérisation amènent la nécessité d'actualiser les compétences numériques des employés dans l'ensemble du secteur et, en troisième lieu, les aspects de créativité et de nécessité d'innovation inhérents au secteur imposent de développer des compétences créatives à tous les niveaux. Et de manière plus générale, les principales aptitudes et compétences actuellement requises dans le secteur des ICC sont :

Compétences techniques	Ce sont les compétences « dures » ou hard skills, qui sont plus rattachées à la connaissance spécifique du sous-secteur d'activité.
Compétences numériques	La numérisation facilite la démocratisation de la participation et de la production culturelle et donc le partage et la collaboration dans des projets artistiques, mais toutes les opportunités qui se présentent impliquent aussi la nécessité de développer des compétences spécifiques à leur endroit.
Compétences de communication	Ces compétences touchent à la capacité d'expression, aussi bien dans les relations humaines qu'à travers des médias virtuels.
Compétences commerciales	Elles comprennent à la fois des compétences « dures » ou techniques, rattachées à la connaissance des modèles d'affaire et à la gestion d'entreprise, et des compétences « douces » en rapport avec la capacité de négociation et de leadership.
Compétences d'auto-formation	Les progrès continus de l'économie et le développement particulier du secteur des ICC rendent nécessaire chez les travailleurs le développement de la capacité « d'apprendre à apprendre », en misant sur le renouvellement continu.

En plus de l'augmentation des besoins en qualifications professionnelles, les progrès de la numérisation et les nouvelles technologies de l'information reconfigurent aussi l'offre en formation et en éducation.

L'utilisation de plus en plus répandue des TIC, la facilité qu'offre l'éducation ouverte, les contraintes temporelles et l'accélération des changements et des besoins du marché du travail provoquent l'apparition de nouvelles modalités de formation qui prennent de plus en plus de place, comme les nano *learning* courses, les mooc, les cours en ligne, les micro-certifications, mini-masters ou diplômes...

Face à la demande d'adapter et d'accorder les besoins en formation aux nouvelles nécessités du marché du travail, les institutions européennes sont en train d'élaborer des actions dans le cadre de diverses stratégies, comme la **STRATÉGIE EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES**. Cette stratégie encourage un changement de paradigme en matière de compétences de manière à impulser la transition numérique et écologique en Europe et à garantir la récupération après la pandémie, avec un triple objectif : renforcer la compétitivité durable, garantir l'équité sociale et renforcer la résilience.



Cette stratégie obéit à une volonté de garantir un accès pour tous les Européens à des programmes d'apprentissage et de formation tout au long de la vie, qui leur permettront de se recycler et de renouveler leurs compétences et leurs aptitudes. Malgré les mesures évidentes prises en faveur de la formation permanente et de l'apprentissage tout au long de la vie, les données montrent qu'actuellement encore, moins de deux adultes sur cinq participent à des activités d'apprentissage chaque année.

Parmi les actions envisagées dans cette stratégie, on a approuvé en 2022 le **NOUVEAU PACTE EUROPÉEN POUR LES COMPÉTENCES DANS LES INDUSTRIES CULTURELLES ET CRÉATIVES**, dans le but d'améliorer et de permettre le recyclage des qualifications des professionnels de ce secteur.

Dans le sillage de l'Europe, Euskadi met aussi en place des actions pour faciliter l'adéquation des qualifications professionnelles aux nouvelles exigences des ICC. Parmi les acteurs qui développent des actions spécifiques dans ce domaine, on distingue :

KSIgune cluster lancé en 2021 et dirigé par l'administration publique qui met en lien les entreprises, les organismes, les universités et les centres de recherche dans le but de connecter élèves, professionnels, organisations, centres de formation et académies pour développer des actions dans les domaines de la formation supérieure, la recherche, l'innovation et le transfert de connaissances, capables de répondre aux nécessités du secteur des ICC.

INNOBASQUE l'agence basque pour l'innovation, qui fait partie du Réseau basque de la Science, de la Technologie et de l'Innovation. Cette agence a été créée pour prêter son appui au Gouvernement basque dans la conception, l'implantation et l'encouragement de politiques d'innovation et déploie ses efforts pour appuyer stratégiquement et techniquement les institutions basques qui travaillent à la promotion de l'innovation. À cette fin, elle réalise de nombreuses actions dans divers domaines d'action, et notamment dans l'amélioration des compétences aux fins d'emploi.

LANBIDE l'agence basque pour l'emploi, qui propose des formations pour améliorer les opportunités d'emploi et augmenter les compétences professionnelles dans de multiples secteurs.

Les **ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES** sont des acteurs potentiellement capables d'explorer les besoins de qualification concrets de chaque secteur professionnel, de connaître les nécessités de formation de leurs membres, de réaliser des diagnostics et de proposer des cours de formation et d'adaptation des compétences.

L'analyse effectuée se termine par des recommandations d'actions à mettre en place pour améliorer et faciliter l'acquisition et le renouvellement de qualifications professionnelles, qui s'adressent aussi bien aux travailleurs qu'aux organisations du secteur. Ces recommandations sont regroupées en 7 domaines d'action :

-
- 1. Adaptation des CV**
 - 2. Offre de formation aux professionnels du secteur**
 - 3. Mini-diplômes**
 - 4. Lancement de bourses et de programmes de spécialisation**
 - 5. Doctorats industriels**
 - 6. Promotion de la formation dans les centres de travail**
 - 7. Encourager l'obtention d'accréditations (diplômes, titres,...)**
-



En guise de conclusion, il est indispensable pour actualiser les qualifications professionnelles nécessaires dans le secteur des ICC, de mener des actions spécifiques, qui permettront la formation continue des travailleurs, et pour cela, il est nécessaire d'adapter les exigences de la qualification aux exigences et aux besoins des individus qui auront à bénéficier de la formation. La nécessité de nouvelles qualifications professionnelles est de toute évidence en train d'évoluer et des compétences comme le talent, la résilience ou la capacité d'adaptation sont de plus en plus recherchées dans un environnement entrepreneurial et économique en transformation permanente.

Le présent rapport a été élaboré pour servir de point de départ aux organisations rattachées aux industries culturelles et créatives, publiques ou privées, qui cherchent à comprendre l'évolution des besoins en qualifications professionnelles actuels qui se manifestent sur le marché du travail en général, et dans le secteur culturel en particulier.

Tout au long du rapport sont exposés les principales caractéristiques et les changements de contexte qui ont amené la nécessité d'actualiser les qualifications professionnelles ; les tendances observées actuellement dans le domaine de la formation ; les compétences et les aptitudes les plus demandées aujourd'hui dans le domaine des ICC ; les actions mises en œuvre à l'échelle européenne ; les principaux acteurs qui agissent au niveau du Pays basque et quelques recommandations pour orienter l'action de ceux qui souhaiteraient impulser des changements concernant l'amélioration des qualifications des professionnels du secteur.

