

Groupe de travail Emploi Formation
Relevés de conclusions de la réunion du 9 février 2022

Etaients présents à cette réunion :

Salariés

Pierre-Marie Bommier – CGT spectacle Auvergne

Danaé Hogrel – SUD Culture

Antoine Galvani – SAMPL CGT

Employeurs

Anne Carrier – FEVIS / PROFEDIM

Bertrand Furic – Jazz(s)RA / SMA

Fleur Lemercier – Collectif marionnettes AURA / Thémaa

Diane Loichot – Grand Bureau

Patrice Melka – Groupe des 20 / Le Maillon

Marie-Anne Rosset – SYNDEAC

Sébastien Roux – Fédération des arts de la rue

Etat et collectivités

Cédric Pellissier – Région Auvergne-Rhône-Alpes

Ubavka Zaric – DRAC Auvergne-Rhône-Alpes

Organismes invités

Emmanuel Chow-Chine – AFDAS

Sabine Danquigny – Pôle Emploi scènes et images

Coordination

Marjorie Glas – coordination COREPS

Léo Anselme – Auvergne-Rhône-Alpes spectacle vivant

Synthèse des sujets abordés : p.2

Détail des échanges : p.3

SYNTHESE DES SUJETS ABORDES

- **Point d'actualité**

- Précisions quant aux conditions d'accès à la formation par l'AFDAS (suppression du délai de carence)
- Point par la CGT des difficultés actuellement traversées par les salariés du secteur : santé mentale, difficultés en cas de congés maladie, délai de traitement des dossiers à Pôle Emploi, etc.

- **Travail autour du document de veille de l'emploi en Région**

- Appui sur les travaux du CPNEF-SV pour identifier les données statistiques utiles
- Elaboration d'un questionnaire qualitatif sur les effets de la crise sanitaire sur l'emploi en Région AURA (questionnaire à destination des employeurs et des salariés permanents et intermittents)

- **Echanges autour des difficultés de recrutement actuellement rencontrées dans le secteur**

- Difficultés de recrutement qui touchent particulièrement les métiers de direction (musiques actuelles), les métiers administratifs et, plus récemment, les métiers de la production et de la communication
- Cette crise des vocations semble éminemment liée aux conditions de travail qui sont offertes : faiblesse de rémunérations, temps de travail, précarité, porosité entre vie privée et vie professionnelle, etc.
- L'extrême technicisation des métiers administratifs peut également jouer comme un repoussoir, tout comme la mainmise du politique sur le secteur subventionné
- La crise sanitaire a accentué le mouvement (perte de sens, démobilité liée aux contraintes sanitaires et aux annulations)
- Le numérique concurrence également le spectacle vivant en termes d'attractivité
- Il apparaît nécessaire de travailler au développement de l'apprentissage et de contrats tutorés. Ces pistes sont à creuser, en même que celle de l'amélioration des conditions de travail.

- **Définition de l'ordre du jour de la prochaine réunion**

La prochaine réunion aura lieu en visio-conférence. Deux points seront abordés :

- Validation du contenu du document de veille de l'emploi : indicateurs statistique et questionnaire
- Etablissement d'une série de préconisations permettant de solutionner les difficultés de recrutement

Les CPAM seront par ailleurs sollicitées pour organiser un temps d'échange en visioconférence autour des difficultés traversées par les intermittents en congés maladie.

DETAIL DES ECHANGES

Point d'actualité

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) donne quelques précisions quant aux conditions d'accès à la formation. Le CA a validé un assouplissement des critères de recevabilité des dossiers, la carence a été levée, ce qui signifie que les compteurs ont été remis à zéro sur 2022. Il informe par ailleurs de l'existence d'appuis-conseils de l'AFDAS autour de l'égalité hommes / femmes et du handicap.

Pierre-Marie Bommier (CGT) revient dans son intervention sur plusieurs points.

- Un questionnaire élaboré par la SNAM-CGT et encore en cours de passation, indique la faiblesse du recours à l'activité partielle : sur les 900 annulations répertoriées, seules 6 ont fait l'objet d'une activité partielle.
- Il dénonce les difficultés administratives liées aux congés maladie pour les intermittents, ainsi que le caractère aléatoire de l'indemnisation.
- Il dénonce le manque d'effectifs au sein Pôle Emploi et spécifiquement les délais de traitement des dossiers.
- Il revient sur les inégalités territoriales quant aux effets de la crise sanitaire (le Cantal est beaucoup plus touché que le Rhône par exemple – voir compte-rendu de la réunion précédente)
- Il revient sur l'étude sur l'impact psychologique des conditions d'exercice des métiers du spectacle et du divertissement menée récemment par l'INSAART (NB : l'étude sera mise en ligne sur le site du COREPS en même temps que ce CR). Les constats posés sont alarmants : 74% des artistes vivent en dessous du seuil de pauvreté, 72% ont eu des symptômes dépressifs dans les 15 derniers jours. Ce constat nécessite une réaction.
- Il est demandé des moyens au COREPS permettant d'indemniser les représentants syndicaux qui ne bénéficient d'aucune compensation
- La CGT demande enfin le maintien des salaires et des cotisations même en cas d'annulation, la mise en place d'un fonds de garantie de l'emploi, la prolongation des droits à l'assurance chômage, un soutien accru aux cultures populaires, délaissées pendant la crise.

Point sur le document de veille de l'emploi établi par le groupe de travail

Marjorie Glas propose d'extraire des chiffres à partir du travail de collecte et de mise en forme mené par la CPNEF-SV. Elle a demandé au chargé d'études qui y travaille à ce que les données puissent être départementalisées. Si ce n'est pas possible, nous pourrions éventuellement les coupler avec les données de Pôle Emploi Scènes et Images.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) considère qu'il s'agit d'un outil très pertinent. Manque le travail d'analyse de ces chiffres. Il faudrait que le groupe donne des pistes d'analyse possibles.

Pierre-Marie Bommier (CGT) trouve également les tableaux très intéressants, même s'il manque encore les départements. Il demande si un découpage par mois est également possible, ce que Marjorie confirme.

Cédric Pellissier (Région AURA) incite à identifier des axes de réflexion à partir de ces chiffres qui permettraient d'aboutir à des actions concrètes.

Fleur Lemerrier (Themaa) insiste sur la nécessité d'avoir des données brutes pour analyser les chiffres. Ce qui apparaît à la lecture des tableaux, c'est l'évolution catastrophique de l'emploi entre 2019 et 2021 et une grande iniquité entre permanents et intermittents. Il est probable que certaines disciplines aient été davantage impactées que d'autres.

Sabine Danquigny (PE scènes et images) suggère que le statisticien de la CPNEF-SV nous aide au besoin pour travailler ces chiffres.

Ubavka Zaric (DRAC AURA) conseille de tenir compte d'une double temporalité : il pourrait y avoir une observation mensuelle des indicateurs, qui permettrait d'alerter si besoin, et une observation plus fine sur l'évolution des métiers, des besoins et des entrants. Cela permettrait de passer de l'observation à quelque chose de plus opérationnel.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) considère que le groupe doit définir ses propres axes d'analyse afin d'extraire les données utiles.

Sébastien Roux (fédération des arts de la rue) demande si les autres COREPS produisent ce type de chiffres et, le cas échéant, ce qu'ils en font. Il demande également quels sont les moyens qui permettront d'assurer le travail de collecte. Marjorie répond qu'elle va se renseigner auprès du COREPS Nouvelle Aquitaine qui a mis en place un système de veille régionale de l'emploi. S'agissant de la collecte des données, elle peut s'en occuper.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) suggère que tous les COREPS pourraient utiliser ce même outil, ce qui permettrait des comparaisons entre Régions. Marjorie précise que le comité de pilotage a abordé la question des données : il a été demandé à la DGCA que la création des COREPS (la circulaire est attendue dans les prochaines semaines) soit assortie de moyens financiers et d'outils d'observation.

Pierre-Marie Bommier (CGT) demande s'il est possible de collecter également des informations concernant le lieu d'emploi. Marjorie répond que cela est très difficile.

Patrice Melka (groupe des 20 / Le Maillon) considère que le questionnaire qualitatif va être très important car la collecte de données relevant du ressenti permettra d'identifier de l'existant, du concret.

Marjorie Glas balaye ensuite le document préparatoire au questionnaire. Différents échanges s'en suivent qui visent à améliorer la démarche d'enquête et à en préciser certains contours.

- Deux questionnaires distincts seront proposés, un à destination des employeurs et un à destination des salariés (permanents / intermittents)
- Il est suggéré de reporter les questions relatives au travail illégal / non déclaré dans le cadre d'un prochain travail mené par le groupe spécifiquement sur ces questions

- Un raccourcissement global du questionnaire peut être envisagé afin qu'il ne soit pas redondant avec d'autres enquêtes en cours
- Des éléments seront ajoutés concernant la prise en charge des arrêts maladie pour Covid (cas positif ou cas contact)
- Des questions relatives à l'application du pass vaccinal auprès des salariés pourront être ajoutées
- S'agissant du questionnaire destiné aux employeurs, il est suggéré de collecter les informations suivantes : discipline artistique, nature du lieu, type de financement, convention collective applicable, budget global moyen
- Le questionnaire devra assurer de l'anonymat des réponses et préciser le temps de conservation des données

Marjorie Glas travaillera avec Léo Anselme à l'établissement de ce questionnaire, en y intégrant les différentes remarques formulées, d'ici la prochaine réunion du groupe.

Echange sur les difficultés de recrutement

Bertrand Furic (Jazz(s)RA) dit que les difficultés de recrutement sont un constat largement partagé au sein du SMA et de la Fedelima, notamment sur les postes de direction. Ces organisations ont mis en place un système de tutorat pour essayer de solutionner en partie le problème. Selon lui, les raisons de ces difficultés de recrutement sont plurifactorielles : poids des responsabilités, temps de travail, multiplicité des compétences, niveau de salaire. La génération militante part aujourd'hui à la retraite, et les plus jeunes sont plus regardants sur les conditions de travail. Il faut réfléchir aux formations initiales existantes pour accompagner au mieux les futurs professionnels, et réfléchir notamment aux liens entre université et monde professionnel. Il faut également favoriser l'alternance.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) explique qu'on est passé en 15 ans d'une formation sur le tas au tout universitaire. Nous sommes peut-être aujourd'hui à un point de jonction : le développement de l'apprentissage pourrait être vertueux. Mais il faut favoriser des périodes d'apprentissage plus longues, sur plus d'un an. En tant qu'intervenante à l'ENSATT, elle a un regard sur la formation des administrateurs : la majorité des étudiants souhaitent se tourner vers la production plutôt que vers l'administration. Ils ont peur de la responsabilité, mais aussi de la charge mentale de ces métiers, qui plus est dans un contexte professionnel où les salaires sont très faibles et où la rétribution symbolique s'est effondrée pendant toute la durée de la crise sanitaire.

Pierre-Marie Bommier (CGT) considère que ces remarques corroborent l'étude sur les impacts psychologiques précédemment citée : insécurité de l'emploi, faible rémunération, horaires de travail et porosité entre vie professionnelle et personnelle sont autant d'éléments qui favorisent le mal-être au travail.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) ajoute que l'intermittence, qui a pu être un espace de liberté, est aujourd'hui vécue comme une contrainte. Trouver des ressources professionnelles intermittentes va très vite devenir un gros problème. Il y a un souci particulier sur les profils d'administrateurs : trop

peu sont formés, et le métier est devenu très lourd. Ce constat comprend aussi la technique et même aujourd'hui les métiers de la communication, jusqu'ici peu touchés. Cela est à lier aux conditions de travail (horaires décalés, travail le soir et le week-end, précarité, faiblesse des rémunérations).

Patrice Melka (Groupe des 20 / Le Maillon) considère que la crise n'a fait que renforcer ce mouvement. Une autre raison de la désaffection des jeunes générations pour ces métiers pourrait relever de la mainmise du politique sur les lieux. Par ailleurs, le spectacle vivant souffre peut-être d'une « ringardisation » par rapport au numérique.

Emmanuel Chow-Chine (AFDAS) précise que seulement 70 contrats d'apprentissage ont été signés pour le spectacle vivant cette année, contre 1300 pour la branche du sport. Il y a un travail à faire, notamment avec les universités pour développer ce type d'emploi. D'autres types de contrats existent (professionnalisation, tutorat, etc.) qui méritent également d'être développés.

Marie-Anne Rosset (SYNDEAC) précise que la difficulté de recrutement est accrue en milieu rural.

Anne Carrier (PROFEDIM / FEVIS) indique que le digital concurrence beaucoup le spectacle vivant en termes d'attractivité : les salaires y sont hauts, la mobilité est grande, les espaces de créativité sont importants. Elle tient par ailleurs à insister sur les difficultés de recrutement d'artistes sur des projets d'action culturelle. L'impossibilité de recourir à l'intermittence est un frein majeur.

Sébastien Roux (fédération des arts de la rue) revient sur les difficultés spécifiquement traversées dans les disciplines ayant trait à l'espace public : les protocoles existants sont démobilisant pour le public comme pour les salariés. Il tient également à attirer l'attention sur les difficultés psychiques spécifiquement éprouvées actuellement par les chargés de production et de diffusion qui ont passé ces deux dernières années à gérer des annulations. Enfin, concernant la formation aux postes de direction, il suggère d'accompagner les futurs directeurs à la question des droits culturels afin de repenser le sens des missions, en articulation avec le secteur social. Enfin, il appelle à l'organisation de formations à la médiation en lien avec les processus de création artistique.

Léo Anselme (AURA-SV) suggère enfin que les scandales MeToo à répétition dans le secteur pourraient également contribuer à la démotivation des futures entrantes dans le métier (dont on sait qu'elles sont majoritairement féminines sur les postes administratifs).

Ubavka Zaric (DRAC) précise que la faiblesse du nombre de candidats aux formations administratives date d'il y a au moins 5 ou 6 ans. Ces formations comme ces métiers, sont peut-être devenus trop techniques. Le passage de la production à l'administration était aussi plus fluide avant. Enfin, la question du numérique doit être prise en considération : les plans d'investissement d'avenir dédiés au numérique sont des opportunités pour le spectacle vivant.

Cédric Pellissier (Région) appelle à comprendre également la crise actuelle des vocations à lumière de l'affaiblissement de la figure de l'artiste démiurge dans notre société. Concernant le numérique, il considère en effet qu'il représente des opportunités intéressantes.

Diane Loichot (Grand bureau) intervient à propos de sa propre expérience. Selon elle, les scandales de violences sexistes et sexuelles contribuent plutôt à réveiller le militantisme des entrantes sur la question. Elle appelle à porter une attention particulière aux jeunes sortants d'avant la crise qui

traversent d'importantes désillusions. Il faut favoriser le mentorat et l'échange générationnel pour nourrir le rêve des jeunes dans le secteur. L'absence de possibilité de bénévolat ces deux dernières années a également contribué à affaiblir les vocations des plus jeunes.

Fleur Lemercier (Themaa) considère que la réponse à cette crise des vocations relève de l'amélioration des conditions de travail ainsi que des valeurs que le secteur saura porter (tutorat, solidarité entre générations). Elle considère que le numérique n'est pas une solution réaliste pour le secteur, tant cela coûte cher en investissement et en temps de formation.

Ordre du jour de la prochaine réunion

La prochaine réunion se tiendra en présentiel, mi-mars (un framadate va être envoyé afin de déterminer une date).

Elle sera consacrée à :

- La validation des indicateurs statistiques retenus pour la veille de l'emploi et la validation du questionnaire
- L'établissement de préconisations permettant de résoudre les difficultés de recrutement traversées par le secteur (à court, moyens et long terme)

Une réunion en visio-conférence sera également organisée entre la CPAM et les membres du groupe qui le souhaitent afin d'échanger autour des difficultés rencontrées par les salariés intermittents en congés maladie (règles administratives, indemnisations). Marjorie et Antoine Galvani vont travailler à identifier des interlocuteurs possibles.