

LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'EMPLOI DANS LE SPECTACLE VIVANT

UNE ENQUÊTE DU GROUPE DE TRAVAIL « EMPLOI ET FORMATION »
DU COREPS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

COREPS
Auvergne-Rhône-Alpes

OCTOBRE 2022

INTRODUCTION

Cette enquête par questionnaire a été conçue par le groupe de travail « Emploi et Formation » du COREPS (comité régional des professions du spectacle) Auvergne-Rhône-Alpes¹.

Le COREPS est une instance de dialogue social, composée de représentants des salariés, des employeurs et des collectivités, qui émet des préconisations relatives au secteur du spectacle vivant et enregistré.

L'enquête, menée en avril 2022, visait à identifier les effets de la crise sanitaire sur l'emploi dans le secteur du spectacle vivant en Région Auvergne-Rhône-Alpes : gestion de l'emploi, conditions de travail, motivation à travailler, enjeux de recrutements, etc. sont autant de sujets qui ont été abordés. Ce document présente les conclusions tirées de cette enquête. Son objectif est bien d'éclairer au mieux la réalité de l'emploi dans le secteur et d'alerter les pouvoirs publics sur les difficultés actuellement traversées par les acteurs du secteur.

L'enquête s'est organisée autour de deux questionnaires, l'un destiné aux salariés du spectacle vivant et l'autre aux employeurs. Le questionnaire destiné aux salariés abordait majoritairement les effets de la crise sanitaire sur les conditions de travail, la situation professionnelle et l'appétance pour les métiers du spectacle, tandis que celui destiné aux employeurs visait à comprendre les pratiques de ces derniers pendant et après la crise sanitaire et les effets de la période sur la motivation des personnels et les enjeux de recrutement.

Les questionnaires ont été diffusés aux adhérents des différentes organisations membres du COREPS, principalement par mail et via les réseaux sociaux. Si le caractère aléatoire des modalités de la diffusion de ces questionnaires ne permet pas d'obtenir un échantillon véritablement représentatif du secteur, le nombre de réponses reçues (101 réponses chez les employeurs et 236 chez les salariés) et la relative diversité des profils répondants (discipline, statut professionnel, relation aux pouvoirs publics, etc.) permet de tendre un miroir assez pertinent de l'état actuel du champ professionnel.

¹ Dans cette enquête la mention COREPS est employée pour COREPS Auvergne-Rhône-Alpes.

SOMMAIRE

- 3** Les employeurs du spectacle vivant face aux effets de la crise sanitaire
- 11** Les salariés du spectacle vivant face aux effets de la crise sanitaire
- 23** Lecture de l'étude par les membres du Groupe Emploi/Formation du COREPS
- 26** Présentation du COREPS

LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'EMPLOI

LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS DU SPECTACLE VIVANT

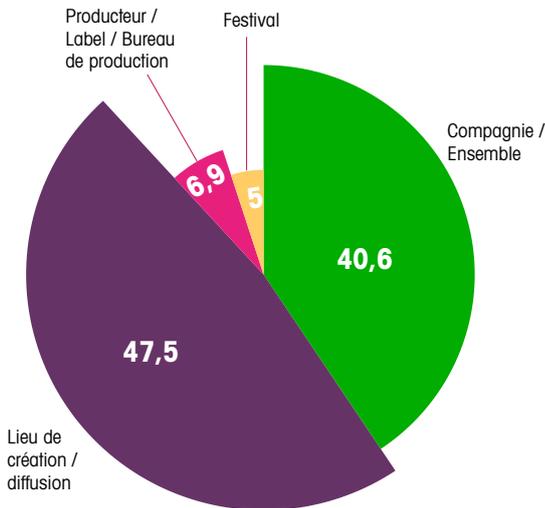


PROFIL DES RÉPONDANTS

101

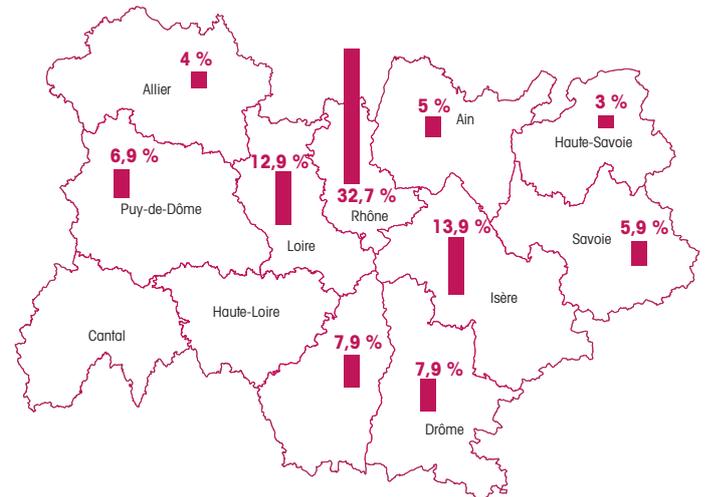
Structures employeuses ont répondu à ce questionnaire.

TYPOLOGIE DES STRUCTURES

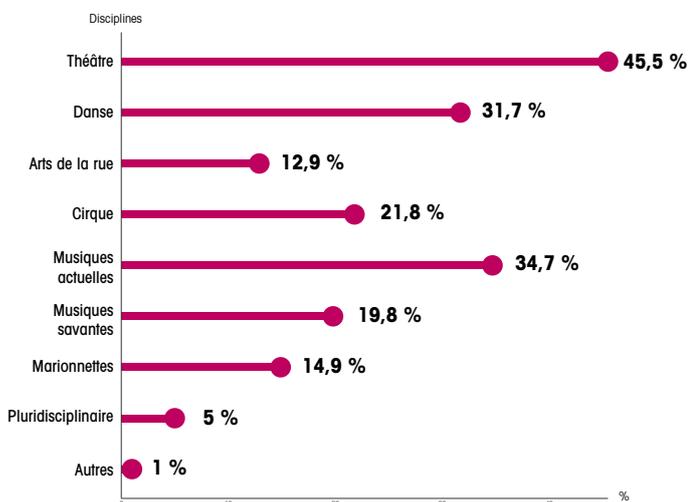


Réponses en %.

IMPLANTATION TERRITORIALE

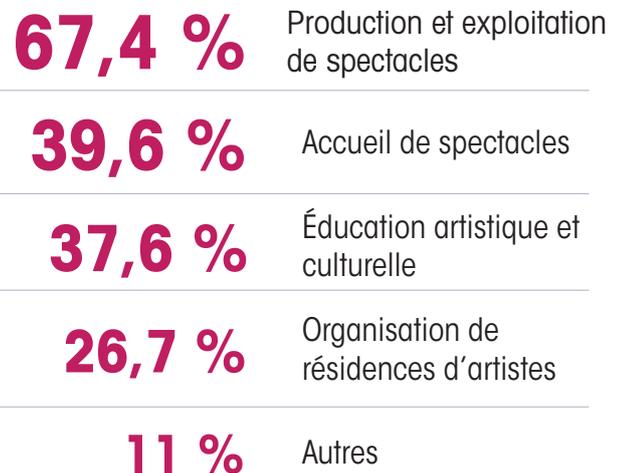


DISCIPLINES ARTISTIQUES REPRÉSENTÉES *



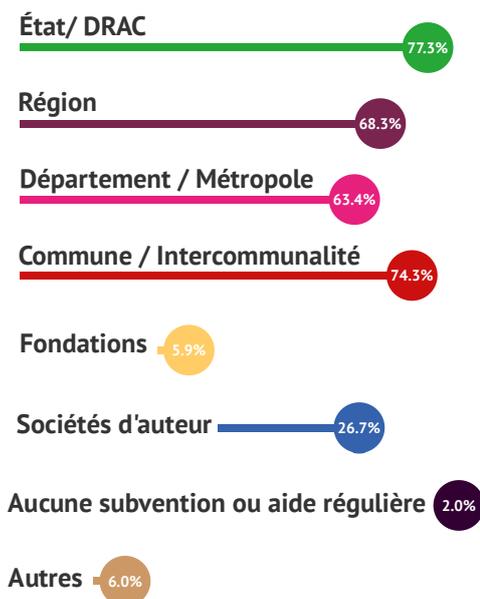
* Plusieurs réponses étaient possibles.

PRINCIPALES MISSIONS DES STRUCTURES *



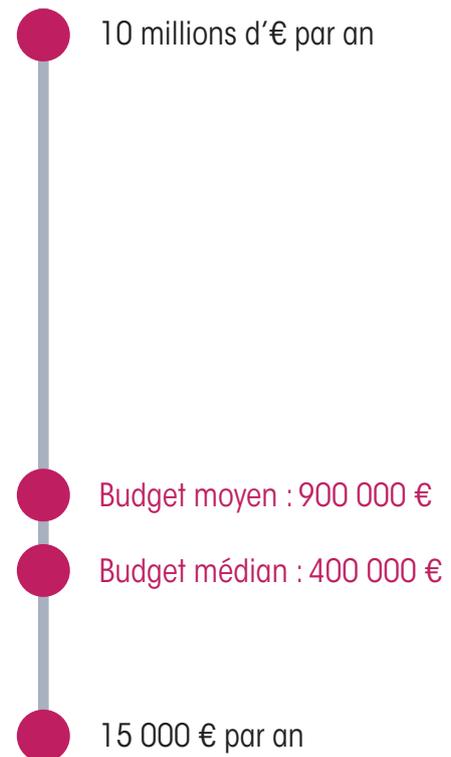
SUBVENTIONS *

Une majorité des structures est régulièrement subventionnée par :



* Plusieurs réponses étaient possibles.

BUDGET ANNUEL MOYEN PAR STRUCTURE



EMPLOIS DANS LA STRUCTURE *

99 % des structures emploient des professionnels.



70,3 % répartis ainsi :
emploi du personnel permanent

17,8 % 12,9 % 14,9 % 24,7 %

97 % répartis ainsi :
emploi du personnel intermittent

36,6 % 27,7 % 13,9 % 18,8 %

30,7 %
ont recours à des Indépendants et freelances

* Plusieurs réponses possibles.

2 et moins ETP employés à l'année

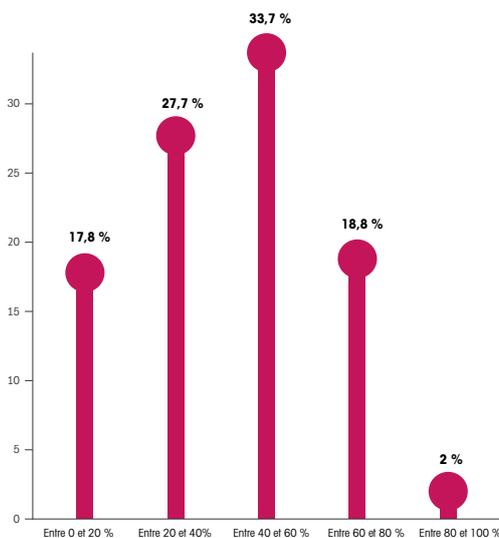
3 à 5 ETP employés à l'année

6 à 10 ETP employés à l'année

Plus de 10 ETP employés à l'année

IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES ACTIVITÉS ET LES RECETTES

ESTIMATION DE LA BAISSÉ D'ACTIVITÉ POUR LES STRUCTURES EN 2021



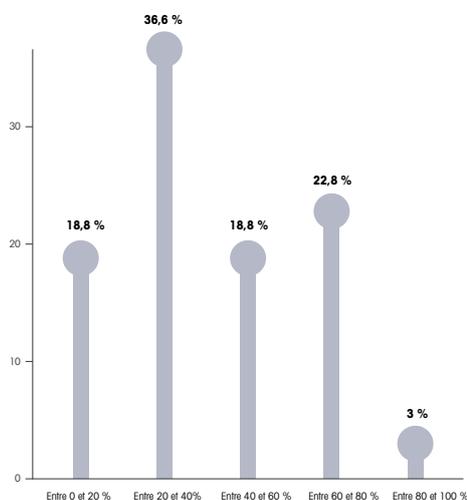
Entre
20 et
60 %

de baisse d'activité moyenne durant la crise sanitaire.



La baisse d'activité et la perte de recettes sont plus marquées chez les labels et producteurs indépendants.

ESTIMATION DES PERTES DE RECETTES POUR LES STRUCTURES EN 2021



Entre
20 et
40 %

de perte de recettes évaluée en moyenne durant la crise sanitaire.

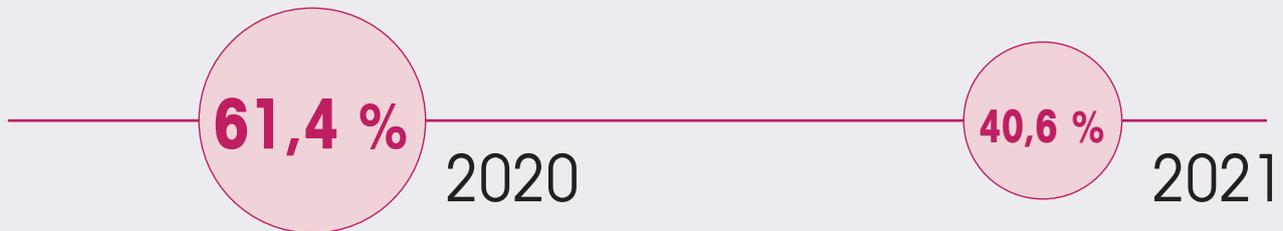


Les structures non subventionnées ont logiquement subi les plus fortes pertes de recettes :

- 70 % des structures non subventionnées déclarent avoir perdu de 40 à 80 % de recettes,
- Tandis que la majorité des structures subventionnées par la DRAC ont subi une baisse moyenne de 20 à 40 %.

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

POURCENTAGE DE STRUCTURES AYANT EU RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE



RÉGIME D'EMPLOI DU PERSONNEL AYANT BÉNÉFICIÉ DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE *

Intermittents **74,6 %**

Permanents **53,7 %**

* Plusieurs réponses étaient possibles.

MÉTIERS AYANT BÉNÉFICIÉ DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE *



Métiers artistiques



Métiers techniques



Métiers administratifs

* En nombre de répondants, plusieurs réponses étaient possibles.



Les employés en ont « bénéficié » davantage que les cadres.



+ L'absence de recours à l'activité partielle s'explique par 3 raisons principales :

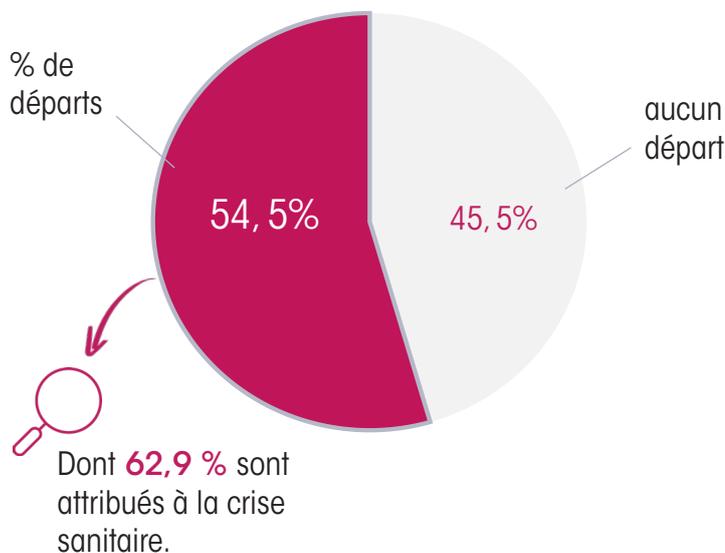
- l'absence de ralentissement de l'activité,
- le refus des salariés d'en bénéficier (principalement en raison des taux appliqués)
- la méconnaissance du fonctionnement de ce dispositif.

L'ATTRACTIVITÉ DU SPECTACLE VIVANT EN QUESTION

51,4 %

des employeurs considèrent que la crise sanitaire a durablement altéré la motivation des personnels. La démotivation paraît équivalente quel que soit le type de structure (compagnie, lieu, label).

POURCENTAGE D'EMPLOYEURS DÉCLARANT DES DÉPARTS DE PERSONNEL



Les départs ont été plus nombreux dans les lieux (61% déclarent avoir perdu des employés) que dans les compagnies (49 %) ou les labels (28 %).

Le différentiel de pourcentage entre lieux et compagnies peut cependant être imputé au plus faible nombre d'emplois permanents dans les compagnies.

31,7 %

des structures interrogées déclarent qu'au moins un des salariés a engagé un processus de reconversion vers un autre secteur professionnel.

D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

59,4 %

des employeurs interrogés éprouvent des difficultés de recrutement et ce, principalement sur les métiers suivants : administration, production, diffusion, technique.

Les difficultés de recrutement sont constatées tant sur les emplois permanents que sur les emplois intermittents.

LES RAISONS INVOQUÉES FACE AU MANQUE DE CANDIDATURES *

74,6 %

Faiblesse des salaires

61,9 %

Perte d'attrait des métiers du spectacle

38,1 %

Horaires atypiques

39,7 %

Importante charge mentale

CORRESPONDANCE DES PROFILS DE CANDIDATS AVEC LES ATTENTES DES RECRUTEURS

71,2 %

Des employeurs interrogés considèrent que les candidats manquent d'expérience.

23,1 %

Des employeurs interrogés considèrent que les formations ne sont pas ajustées aux métiers du spectacle tels qu'ils se pratiquent actuellement.

* Plusieurs réponses étaient possibles.

LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'EMPLOI

LE POINT DE VUE DES SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT

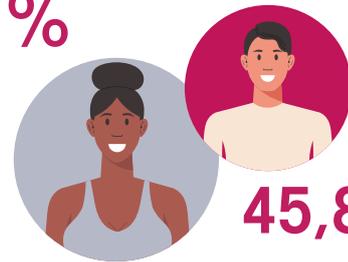


PROFIL DES RÉPONDANTS

236

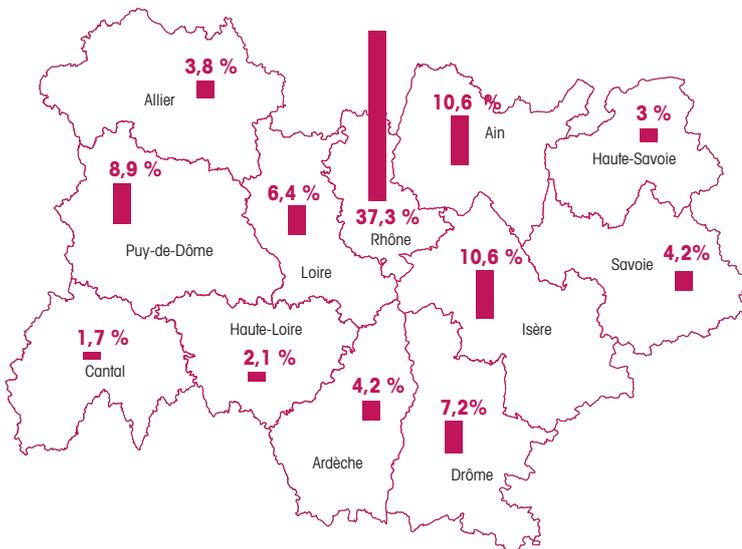
salariés ont répondu à ce questionnaire.

53,8 %

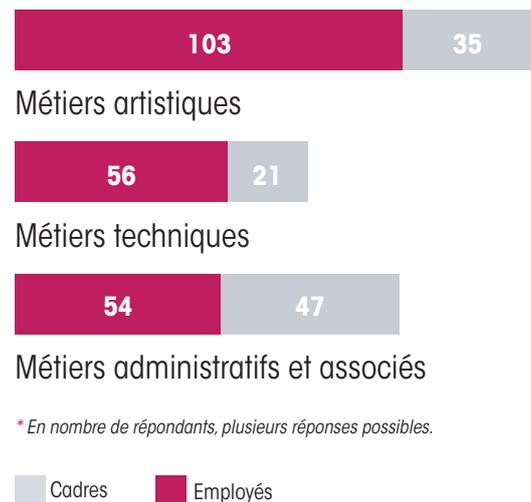


45,8 %

IMPLANTATION TERRITORIALE



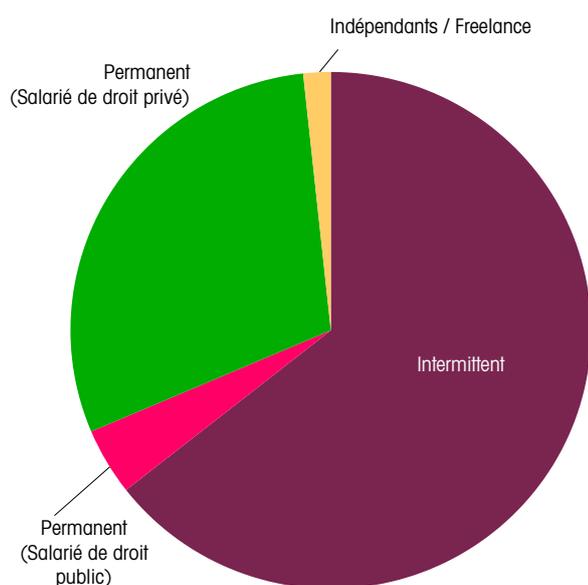
MÉTIERS EXERCÉS



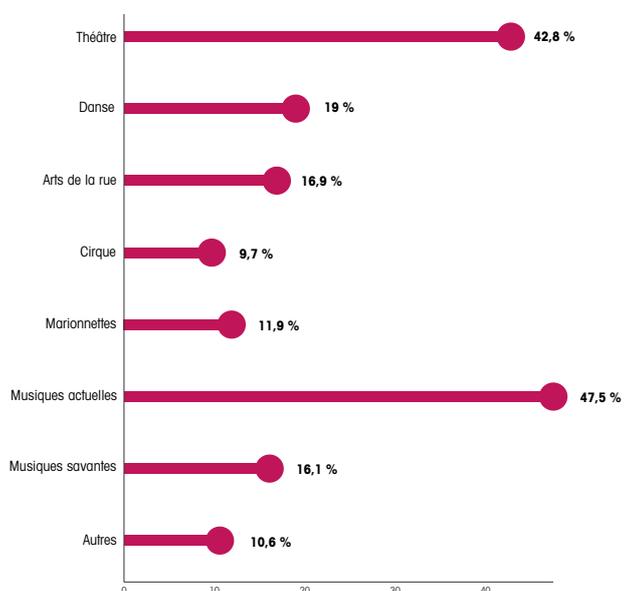
* En nombre de répondants, plusieurs réponses possibles.

■ Cadres ■ Employés

RÉGIME D'EMPLOI DES SALARIÉS



DISCIPLINES ARTISTIQUES REPRÉSENTÉES *



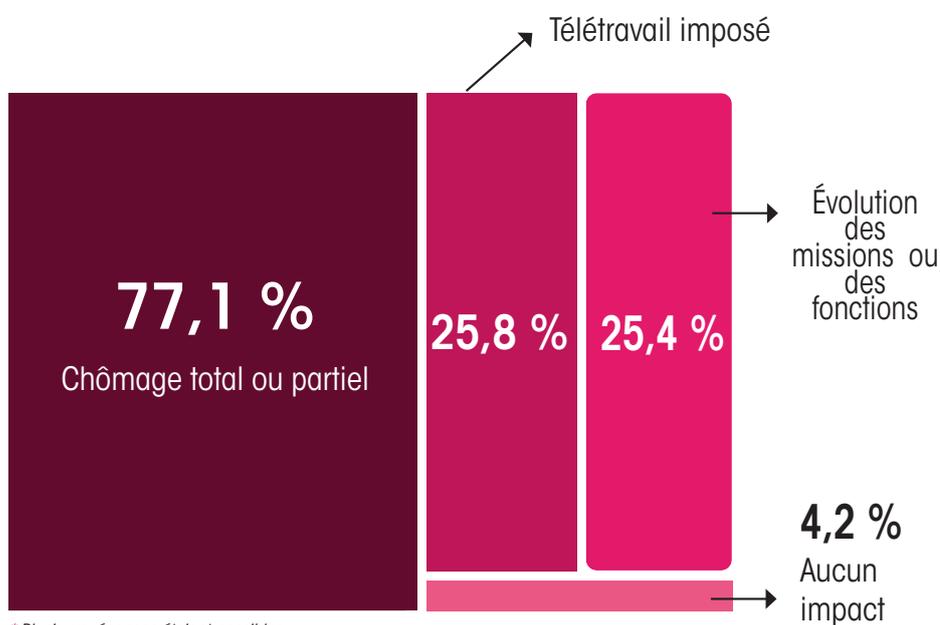
* Plusieurs réponses étaient possibles.



Toutes les esthétiques sont représentées.

EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LES RÉMUNÉRATIONS

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE *

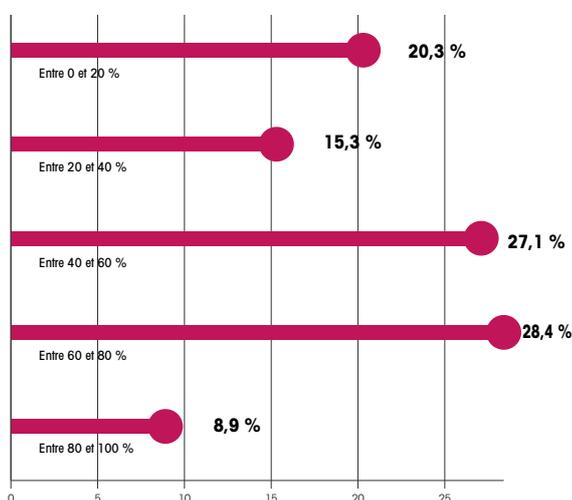


* Plusieurs réponses étaient possibles.

55 %

Une majorité des personnes interrogées (55,5 %) déclarent avoir subi une perte d'activité allant de 40 à 80 % sur une année.

ESTIMATION, PAR LES SALARIÉS, DE LA BAISSÉ DE LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



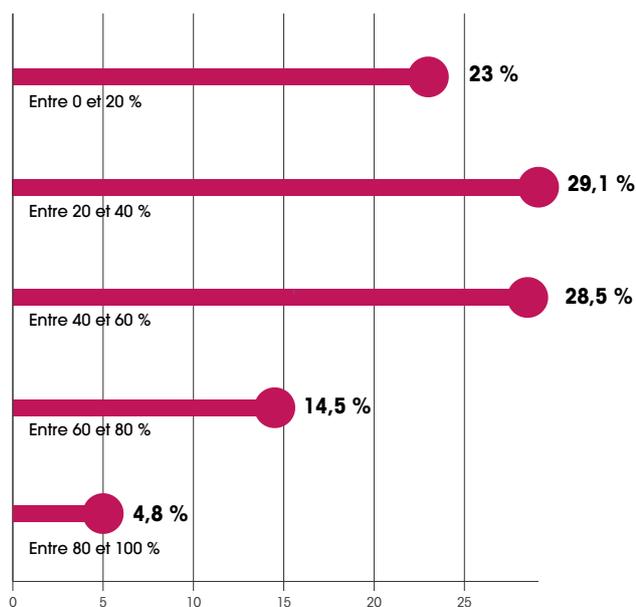
- La baisse la plus forte concerne les employés artistiques. La moins forte les cadres et employés administratifs.
- La baisse d'activité paraît plus importante chez les hommes, probablement parce que les métiers administratifs, moins touchés, sont davantage occupés par des femmes.
- Les intermittents sont beaucoup plus touchés par la baisse d'activité que les permanents (entre 60 et 80 % en majorité pour les intermittents, contre 0 à 20 % pour les salariés permanents).

ESTIMATION DE LA BAISSÉ DE SALAIRE SUBIE PAR LES SALARIÉS

57,2 %

des répondants déclarent avoir subi
une perte de salaire.

ESTIMATION DU POURCENTAGE DE BAISSÉ DE SALAIRE SUBIE PAR LES SALARIÉS



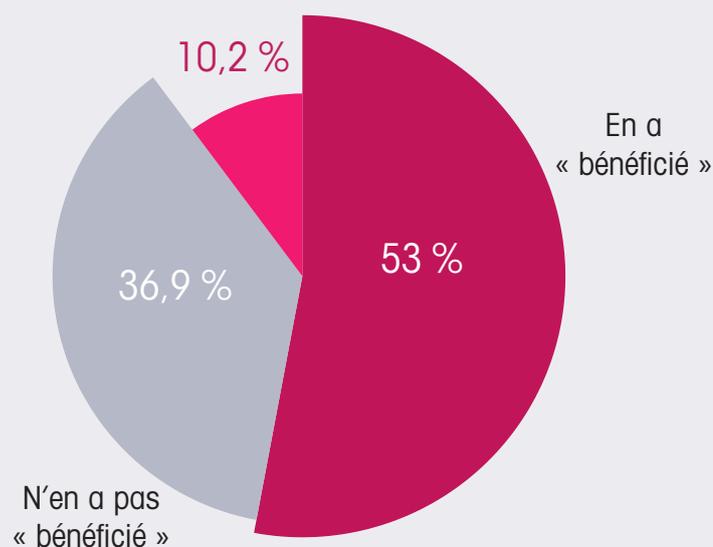
La perte de salaire est majoritairement évaluée entre 20 et 60 % .

Tandis que 79 % des intermittents déclarent avoir subi des baisses de salaire, seuls 8,8 % des permanents le déclarent.

ACTIVITÉ PARTIELLE

SALARIÉS AYANT « BÉNÉFICIÉ » DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

N'a pas pu en raison de son statut.



63,9 %

des intermittents déclarent que
1 à 10% de leurs contrats seulement
ont fait l'objet d'une demande d'activité
partielle.

LES RAISONS INVOQUÉES LORSQU'IL N'Y A PAS EU RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

7,4 %	Le salarié n'a pas souhaité en bénéficier
16,5 %	L'employeur l'a refusé
30,9 %	L'employeur a maintenu les salaires
50,5 %	Aucun contrat n'avait été signé

L'ÉVOLUTION DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

91,4 %

des salariés ont renouvelé leurs droits après le 31 décembre 2021.

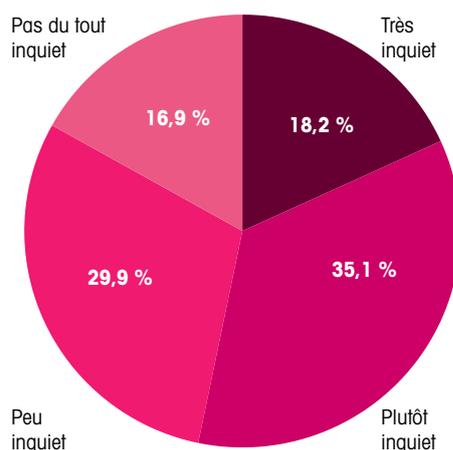


Si l'année blanche a permis de maintenir une majorité des intermittents dans le régime des annexes 8 et 10, les inquiétudes sont fortes pour les années à venir en raison des effets à moyen et long terme de la crise sanitaire.

ESTIMATION DE LA VARIATION DES MONTANTS DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE



DEGRÉ D'INQUIÉTUDE DES INTERMITTENTS QUANT À LEURS DROITS



Les personnes les plus inquiètes déclarent l'être en raison du fort embouteillage dans les programmations.

LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS AU CONGÉ MALADIE

PERSONNES CONTRAINTES D'ALLER TRAVAILLER

13,1 %

Sont allées travaillées alors que cas-contact et donc soumises à un isolement obligatoire.

3 %

Sont allées travaillées alors qu'elles étaient positives à la COVID 19.

PARMI LES PERSONNES AYANT DÉCLARÉ UN CONGÉ MALADIE

77 %

des personnes testées positives ne l'ont pas déclaré à l'assurance maladie.

19 %

déclarent avoir eu des difficultés à percevoir leur indemnisation.

BIEN-ÊTRE ET MOTIVATION AU TRAVAIL

61 %

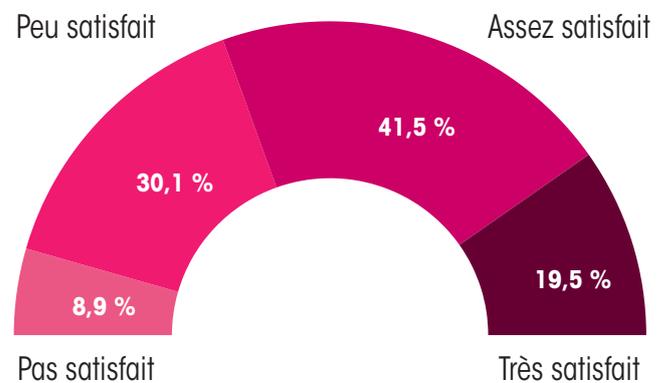
des personnes interrogées se déclarent satisfaites de leur situation professionnelle.



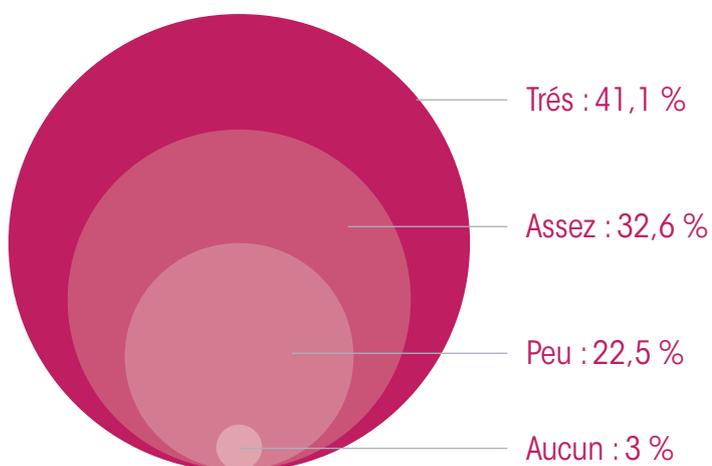
On n'observe pas de différentiel entre les femmes et les hommes.

Les intermittents apparaissent moins satisfaits de leur situation que les permanents.

TAUX DE SATISFACTION DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE



PERSONNES TROUVANT DU SENS À LEUR TRAVAIL



73,7 %

des personnes interrogées disent trouver du sens dans leur travail.

Le pourcentage est équivalent chez les femmes et les hommes, chez les intermittents et les permanents, chez les cadres et les employés.

MOTIVATION AU TRAVAIL

76,3 %

des personnes disent s'être senties démotivées depuis le début de la crise sanitaire.



Les annulations intempestives et les difficultés de projection représentent la majeure partie des raisons annoncées.

PERSONNES AYANT FAIT ÉTAT D'UNE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

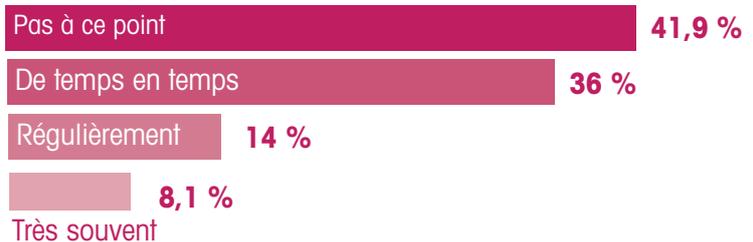
58,1 %

des personnes interrogées disent s'être senti déprimées au point d'avoir besoin d'un soutien psychologique.

Ce pourcentage est sensiblement plus fort chez les femmes que chez les hommes. Le personnel permanent apparaît avoir été moins sujet à dépression.



Vous êtes-vous senti déprimé depuis le début de la crise sanitaire, à tel point que vous auriez aimé un soutien psychologique ?



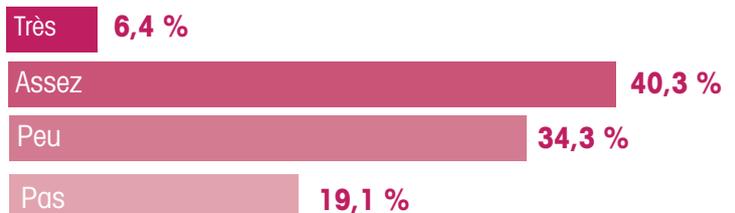
RÉMUNÉRATION

53,4 %

des personnes interrogées se disent peu ou pas satisfaites de leur rémunération



Êtes-vous satisfait de votre rémunération ?



Le revenu moyen net déclaré est de 1 500 euros.
Le revenu moyen déclaré par les femmes est plus faible d'environ 10 %.

PROJECTIONS DANS L'AVENIR ET PERSPECTIVES DE FORMATION

PROJECTION PROFESSIONNELLE

61,4 %

des personnes interrogées ont songé à se reconverter. Les raisons invoquées : la faiblesse du salaire, la précarité et l'importante charge mentale associée à ces métiers.



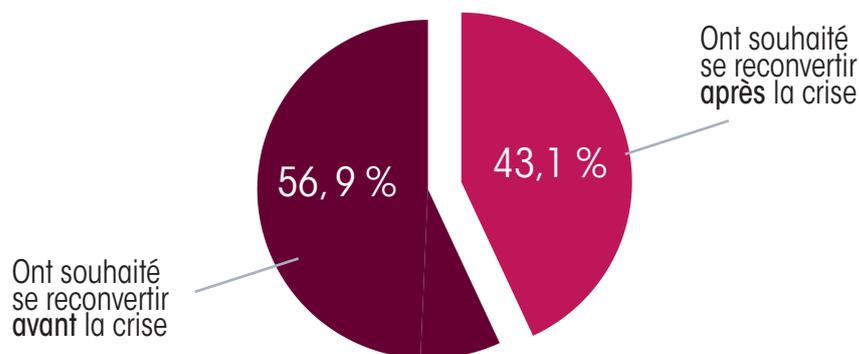
Les vellétés de reconversion apparaissent plus importantes chez le personnel permanent.

C'est le personnel administratif qui fait le plus part de possibilités de reconversion (73% contre 54% pour les métiers artistiques).

Les cadres sont sensiblement plus nombreux à avoir envisagé une reconversion (66% contre 57% pour les employés).

VELLÉTÉS DE RECONVERSION

La majorité des répondants considèrent que la crise sanitaire les a interrogés quant à leur vocation.



FORMATION

36 %

des personnes interrogées disent avoir suivi une formation durant l'année 2021.



Ceux et celles qui ne l'ont pas fait déclarent :

- soit n'en n'avoir pas éprouvé le besoin
- soit avoir voulu rester disponibles pour des contrats

LECTURE DE L'ÉTUDE

Par les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs, membres du Groupe Emploi / Formation du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes



1 - Non-recours aux arrêts maladie pour les intermittent-es

Nous constatons en premier lieu à la vue des résultats de ce questionnaire que l'accès au congé maladie a été largement insuffisant durant la crise sanitaire (77 % des personnes positives ne l'ont pas déclarées).

Ceci est révélateur d'un problème permanent d'accès aux congés maladie pour plusieurs raisons : faiblesse des indemnités pour les intermittent-es du spectacle, non-respect de leurs droits de la part des CPAM ou des salarié-es elleux-mêmes, délais de traitement et erreurs de calculs, conséquences financières des annulations pour leurs collègues ou leurs employeurs, etc.

Le cas récent et emblématique de Stéphane Métin, musicien militant SNAM-CGT en Franche-Comté, décédé des suites d'une longue maladie après plusieurs mois sans ressources, malgré son combat pour l'accès à la sécurité sociale, pour lui-même et l'ensemble de sa profession, en est le tout dernier signal d'alarme.

Chez les intermittent-es, la norme est donc devenue la non-déclaration des arrêts maladie et leur indemnisation un véritable parcours du combattant.

Il est prioritaire :

- d'agir auprès des CPAM pour améliorer le traitement des dossiers ;
- de redéfinir des règles d'accès et d'indemnisation décentes et adaptées au secteur du spectacle vivant ;
- de protéger les employeurs contre les conséquences des annulations.

2 - Des dispositifs inadaptés et inégalitaires

Si l'État a mis en place un grand nombre de filets de sécurité (année blanche, activité partielle, fonds de relance, etc.) qui ont permis de protéger une grande partie des structures et des salarié-es, ce questionnaire souligne que :

- Le dispositif d'activité partielle tel qu'il a été conçu n'a pas fonctionné pour les intermittent-es du spectacle. 63,9 % déclarent que seuls 1 à 10 % de leurs promesses d'emploi ont fait l'objet d'une indemnisation à l'activité partielle.
- L'année blanche a été inégalitaire avec des évolutions d'allocations très variables. Ces inégalités s'expliquent en raison :
 - de la date de renouvellement par rapport à une date arbitraire du 31/12/2021
 - du champ artistique
 - de la nature des employeurs (spectacle occasionnel, lieux/compagnies, subventionnées ou non)

3 - Salaires et conditions de travail dans la profession

L'étude révèle une crise des vocations qui serait d'après le questionnaire liée à la faiblesse des rémunérations (il est à noter qu'employeurs et salariés ont la même analyse). Une renégociation de la NAO a eu lieu en 2022, mais cela reste insuffisant au regard des enjeux, d'autant plus dans un contexte inflationniste.

Les structures employeuses ne seraient néanmoins pas forcément en capacité de faire face à des hausses conséquentes de salaires, qui plus est dans ce contexte d'inflation, car les subventions publiques qui leur sont octroyées ne suivent pas cette hausse et que de possibles baisses de dotations publiques sont à craindre par ailleurs. Il y a également une incompréhension/crainte à voir disparaître ou contraindre des dispositifs d'aide à l'emploi dans ce contexte (fonpeps, aide au GUSO, aides à la production des sociétés civiles : Spedidam, Sacem, Adami) ; et à voir des baisses programmées des aides au fonctionnement.

Enfin, cette crise de la vocation nécessite de repenser, d'améliorer et d'organiser les conditions de travail dans notre secteur : difficile articulation des vies professionnelles et personnelles, horaires de travail, hyperconnexion, surcharge de travail, risques psychosociaux.

4 - Faire face aux difficultés de recrutement et à la nécessaire montée en compétence de salariés en charge de l'administration et des RH

À plusieurs endroits dans l'étude on sent que face à cette crise, les employeurs se sont sentis démunis quant à leur responsabilité. Cela a pu passer par la « Méconnaissance du dispositif d'AP », les changements réglementaires réguliers...

Il est important de souligner que l'administration, la gestion de la paie sont des responsabilités qui impactent durablement la vie des salariés, et il apparaît que cette donnée reste trop souvent encore sous-estimée quand les petites structures font l'administration elle-même, faisant face à un manque de compétence interne (la non qualification des employeur.euse.s) ou à une surcharge de travail.

La charge mentale, face à ce type de crise génère des stress et souffrances au travail pour les personnels et cela d'autant plus quand ils n'ont pas les compétences.

Dans ce contexte, il est nécessaire de veiller au respect des obligations des employeurs.

Pour ce faire, il faut :

- renforcer l'offre de formation à destination des personnels en charge de l'administration et des RH notamment au sein des TPE et des « micro-employeurs »,
- permettre la pérennisation des postes occupés par des personnes qualifiées,
- favoriser la mutualisation des compétences, l'émergence de groupements d'employeurs

Ce sont autant de pistes évoquées à de multiples occasions.

LE COREPS

6 GROUPES



**GROUPE
POLITIQUES
PUBLIQUES**



**GROUPE
EMPLOI &
FORMATION**



**GROUPE
TERRITOIRES
& HABITANTS**



**GROUPE
PRODUCTION
& DIFFUSION**



**GROUPE
FESTIVALS**



**GROUPE
PROTOCOLE &
OCCUPATION DE
L'ESPACE PUBLIC**

COMITÉ RÉGIONAL DES PROFESSIONS DU SPECTACLES

À la suite de la crise sanitaire, il a été décidé d'instaurer une instance régionale de dialogue entre les professionnels du spectacle vivant et enregistré et les instances publiques : le COREPS (comité régional des professions du spectacle).

La constitution du COREPS répond à un besoin de dialogue accru entre les professionnels du secteur du spectacle vivant et enregistré et les instances publiques. Composé de représentants de l'Etat, d'élus issus de tous les échelons territoriaux, d'employeurs (syndicats, réseaux, fédérations) et de salariés (syndicats, collectifs), le COREPS a vocation à organiser un dialogue constructif entre les différentes organisations représentées sur des sujets comme l'emploi, les politiques publiques, les territoires, la relation au public ou encore les mesures sanitaires récentes.

Il complète le Contrat d'Objectifs Emploi Formation de la culture en région (COEF).

Soutenu par la DRAC Auvergne-Rhône-Alpes et la Région Auvergne-Rhône-Alpes, le COREPS est animé par l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant qui organise l'échange et le débat.

Pour en savoir plus sur la vie du COREPS (documents à télécharger, composition du comité de pilotage, comptes-rendus), voir la page dédiée :

<https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr/coreps/>

LE GROUPE EMPLOI / FORMATION

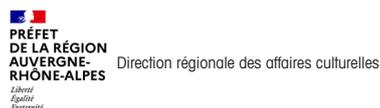
LES SYNDICATS DE SALARIÉS



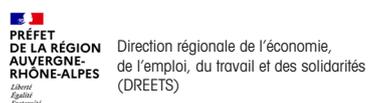
LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS



ÉTAT ET COLLECTIVITÉS



ORGANISATIONS INVITÉES



PUBLICATION RÉALISÉE PAR :

LE COREPS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
GROUPE EMPLOI/FORMATION

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Nicolas Riedel

COORDINATION

Marjorie Glas

MISE EN PAGE

Marie Coste

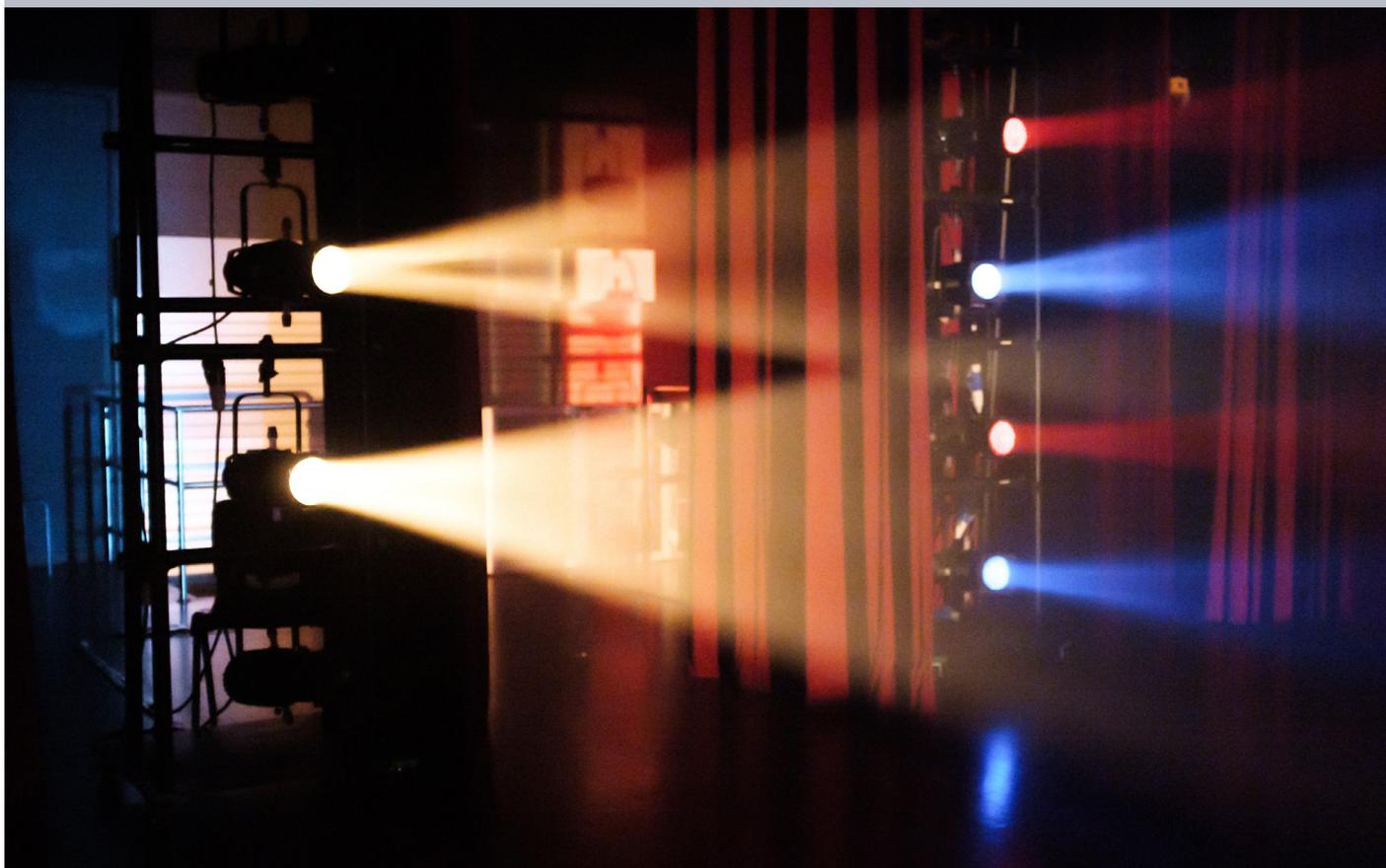
CRÉDITS PHOTOS ET ICONOGRAPHIQUES

Couverture et 4ème de couv : Wesley Pribadi pour [Unsplash](#)

Pictogramme « Enquête » : Icongeek 26 pour [Noun Project](#)

Pictogramme « plus » : Pictohaven pour [Noun Project](#)

<https://auvergnerhonealpes-spectacle vivant.fr/coreps/>



COREPS
Auvergne-Rhône-Alpes

LE COREPS EST ANIMÉ PAR :

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
SPECTACLE
VIVANT

*Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant est soutenue
financièrement par
le ministère de la Culture / Drac Auvergne-Rhône-Alpes
et la Région Auvergne-Rhône-Alpes..*

LE COREPS EST PILOTÉ PAR :


PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

La Région 
Auvergne-Rhône-Alpes