



REVUE DE PRESSE

COREPS Auvergne-Rhône-Alpes

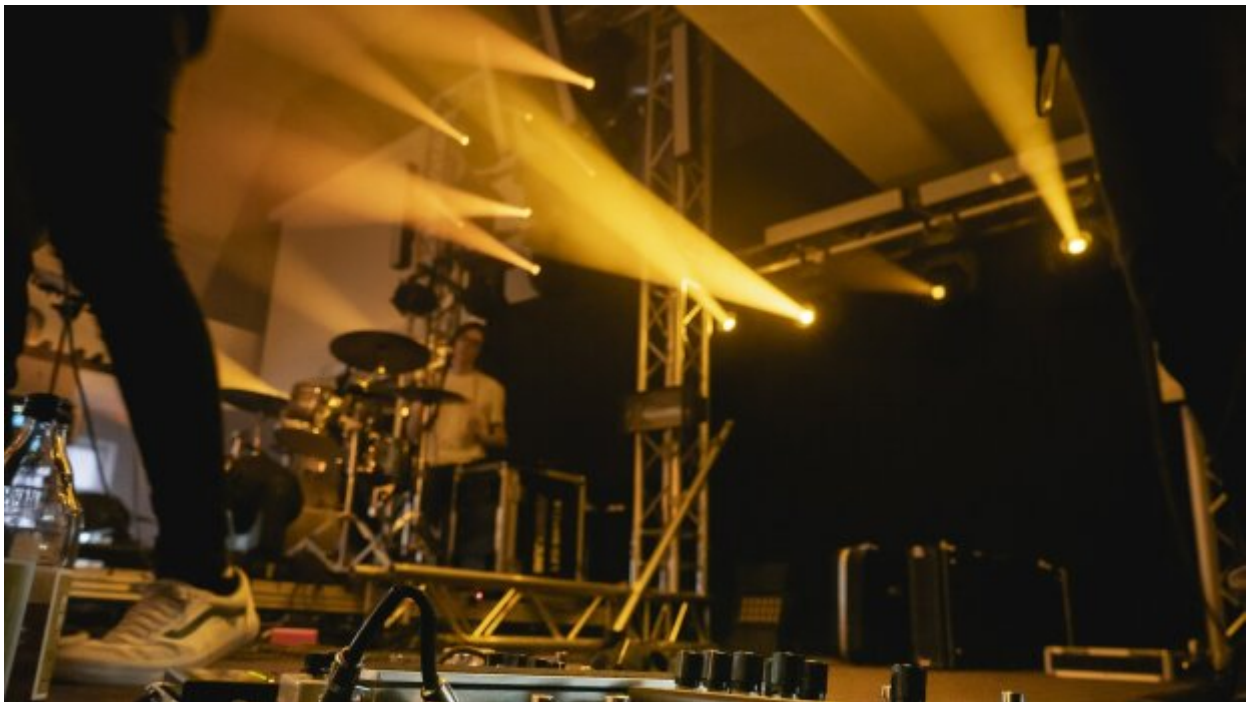
2021 - 2022



Réseaux : syndicats, employeurs et élus dans le même comité en Auvergne-Rhône-Alpes

Par [Thomas Corlin](#) | le jeudi 21 octobre 2021 | Organisations et réseaux professionnels

Initié par l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes, le [Comité Régional des Professions du Spectacle \(Coreps\)](#) rassemble élus, employeurs et salariés du champ culturel pour fluidifier le dialogue et l'élaboration de politiques culturelles.



Si la crise a bien fait émerger un besoin, c'est celui d'unifier la filière culturelle pour la faire parler d'une seule voix dans des situations de crise comme la pandémie, ou simplement échanger et négocier sur ses conditions de travail.

C'est dans cet esprit que l'agence [Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle Vivant](#) a rassemblé un Comité Régional des Professions du Spectacle, le **Coreps**, au sein duquel se côtoieront élus à tous les échelons territoriaux, syndicats d'employeurs et de salariés, réseaux, fédérations et collectifs. Son objectif est de fluidifier la communication et les prises de

décision entre ces différentes entités, et ainsi d'améliorer l'écosystème culturel de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Emploi, territoires, publics ou mesures sanitaires sont au programme, mais aussi des problématiques touchant à la gestion d'équipe et à l'environnement de travail. Le Coreps entend se concerter et alerter en matière de conflits, de politiques publiques, de relations entre élus et professionnels du secteur, et aussi d'être un outil de recours immédiat en situation de crise.

Parmi les membres déjà confirmés du Coreps se comptent des représentants de la DRAC, de la Région, de la Métropole Lyonnaise, du Syndéac, du Synavi, du Prodis, de France Festivals, de la CGT ou de SUD.

L'entité est officiellement opérationnelle à partir du 22 octobre, date de son assemblée plénière. Différents groupes de travail y seront définis et un règlement intérieur validé.

COREPS Auvergne-Rhône-Alpes : une nouvelle instance de dialogue pour le spectacle vivant

Publié par [Morgane Macé](#) | 23 Déc, 2021



Après plusieurs mois de préfiguration, le Comité régional des professions du spectacle (COREPS) en Auvergne-Rhône-Alpes vient de se constituer, dans le but de favoriser une meilleure interconnaissance des acteurs culturels et proposer des solutions aux problématiques rencontrées ces derniers mois par le secteur

Alors qu'il existe deux COREPS historiques depuis 2004, dans les régions [Nouvelle-Aquitaine](#) et Occitanie, notamment créés à l'issue de la crise des intermittents de 2003, et tandis que sont en cours de création ou en pourparlers les COREPS des régions Provence-Alpes-Côte-d'Azur, [Bourgogne-Franche-Comté](#) et Normandie, un nouveau venu parmi eux est celui de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Quelles sont ses missions et comment est-il organisé ? *Profession Spectacle* a cherché à en savoir plus sur le rôle et les différents enjeux du COREPS en [Auvergne-Rhône-Alpes](#) (AURA).

Le lancement du COREPS

Une première réunion en assemblée plénière entre ses différents membres a eu lieu le 22 octobre dernier, afin de décider de son organisation et des premiers travaux de réflexion. *« L'initiative émane d'une demande double, explique Marjorie Glas, chargée de mission à la coordination et l'animation du COREPS. D'une part, des syndicats du spectacle et notamment de [la CGT](#) qui, lors de l'occupation de la DRAC en décembre 2020, a demandé que soit remise en place une instance de dialogue social ; d'autre part, d'une organisation qui s'appelle la Plateforme, qui rassemble principalement les employeurs et les réseaux. »*

Cette demande a été réitérée pendant la crise sanitaire : *« Les COREPS avaient connu une perte d'intérêt, sans doute parce qu'il y avait d'autres commissions qui existaient et que c'est un investissement de temps, reconnaît de son côté Marc Drouet, directeur régional des affaires culturelles en région Auvergne-Rhône-Alpes. Avec la crise sanitaire, on s'est rendu compte qu'on avait besoin d'une enceinte comme celle-là pour se retrouver. On a des tas d'enceintes dans lesquelles on échange, mais pas dans cette configuration, avec un champ aussi large. »*

Les différents partenaires réunis au sein de ce comité, entre soixante et soixante-dix organisations représentées, sont répartis au sein de trois collèges : "État et collectivités", "Employeurs" et "Salariés". Le collège "État et collectivités" est composé de la DRAC et de la région AURA, mais également de représentants des différentes associations d'élus comme l'Assemblée des départements de France, l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité, l'Association des maires ruraux de France, Villes de France ou encore France urbaine.

Une fenêtre sur les collectifs



Marjorie Glas (© Morgane Macé)

Sa spécificité est son ouverture aux collectifs d'occupation nés pendant la période de fermeture des salles de spectacles. *« Du côté des salariés, on a les syndicats représentatifs du secteur dont la CGT, très investie car elle a une grande part de la représentativité, mais aussi Force ouvrière, [la CFDT](#), la CFE-CGC et SUD », précise Marjorie Glas. On a également intégré certains collectifs d'occupation pour le dialogue social, dont ceux du [Théâtre national populaire](#) de Villeurbanne, de la Comédie de Clermont-Ferrand, et puis La Tannerie, un collectif d'occupation à Bourg-en-Bresse. »*

Cette particularité permet d'avoir des remontées de terrain en provenance de tout le territoire régional, en associant par ailleurs au COREPS des acteurs moins organisés juridiquement, qui sont malgré tout présents au sein du paysage culturel, et des mouvements revendicatifs. *« On a par exemple un collectif de compagnies d'Auvergne, qui tourne en milieu rural. C'est une des difficultés : avoir des personnes qui travaillent en Auvergne et en particulier dans le Cantal. »*

Ces collectifs sont associés au COREPS, sans voix délibérative. *« C'est une voie consultative, confirme Marc Drouet. Je les ai invités à se présenter lors des prochains renouvellements, soit dans le collège "Employeurs", soit dans le collège "Salariés", afin qu'ils puissent mesurer leur représentativité en étant élus. À ce stade, si on les associe, ils auront les informations, mais il faut respecter les votes de désignations des représentants des personnels et des salariés. »*

Adapter les différents dispositifs de relance

Les axes de travail sont répartis en six groupes, dont quatre permanents. *« On a des thèmes considérés comme urgents, liés à la COVID, et d'autres avec des problématiques plus générales, comme un travail de co-construction des politiques publiques que nous allons tenter de mener »,* détaille Marjorie Glas. La question des plans de relance fait partie des priorités. *« L'État nous dit : on a un nouveau plan de relance de soutien au secteur qui va être lancé début 2022 ; d'ici là, on a besoin d'avoir des échos sur ce qui a fonctionné ou pas, pour répondre et ajuster aussi ces plans au plus près des acteurs »,* développe-t-elle.

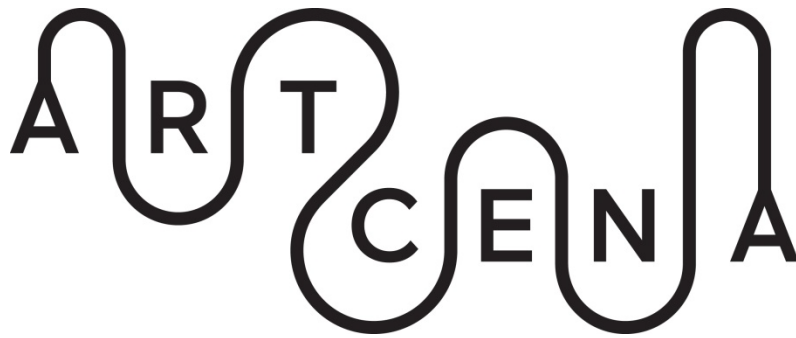
Parmi les principales inquiétudes des syndicats d'employeurs, comme le Syndicat des entreprises artistiques et culturelles ([SYNDEAC](#)), qui comprend les centres dramatiques et chorégraphiques nationaux, le Syndicat national des arts vivants ([SYNAVI](#)), qui représente de nombreuses compagnies, ou encore les scènes de musiques actuelles ([SMAC](#)) et les labels musicaux, deux sont particulièrement pointées : la désaffection du public et un phénomène d'embouteillage des programmations, qui fragilise la production et la diffusion artistique.

« Les risques de fragilisation sur les années à venir sont accrus et le secteur des musiques actuelles a été extrêmement impacté notamment par la jauge de 75 % qui vient d'être levée, soutient Marjorie Glas. Il y a une baisse des publics généralisée, ainsi que des questions sur les protocoles d'occupation de l'espace public pour le théâtre de rue et les festivals, très affaiblis eux aussi, car leurs modes de fonctionnement est peu subventionné. »

Des évolutions sont par ailleurs notoires dans les changements d'habitudes des publics. *« Les spectateurs arrivent de plus en plus à la dernière minute, assure la coordinatrice du COREPS. Les lieux doivent donc réorganiser leurs outils de vente et leurs budgets prévisionnels. »*

Favoriser le dialogue social et permettre une meilleure implantation des artistes sur le territoire est le rôle du COREPS AURA, qui souhaite ainsi œuvrer en faveur d'une meilleure interconnaissance parmi les professionnels du spectacle vivant, mais aussi à permettre une plus grande efficacité des politiques culturelles, aussi bien dans l'urgence qu'à long terme, en considérant les enjeux structurels de la culture.

Morgane MACÉ



La Région Auvergne-Rhône-Alpes se dote d'un COREPS

24 janvier 2022

POLITIQUE CULTURELLE

Ce nouveau COREPS a lancé ses premiers chantiers de réflexion à l'automne 2021.

Alors qu'une circulaire de la Direction générale de la création artistique (DGCA) a préconisé la mise en place de **Comités régionaux des professions du spectacle (COREPS)** sur l'ensemble du territoire national d'ici le 30 juin 2022, la **Région Auvergne-Rhône-Alpes** vient d'installer sa propre instance de dialogue social. Si une « plateforme » existait déjà, celle-ci regroupait uniquement des fédérations et syndicats d'employeurs. C'est donc notamment afin de répondre aux demandes exprimées par les organisations représentatives de salariés, désireuses elles aussi de pouvoir échanger avec les partenaires publics, que l'idée de créer un COREPS a émergé voici un an. « La survenue de la pandémie a accéléré le processus, ajoute Marjorie Glas, coordinatrice du COREPS Auvergne-Rhône-Alpes. L'objectif était alors de disposer d'un espace où dialoguer sur les problématiques induites par la crise sanitaire. » Après une première réunion de préfiguration le 24 juin 2021, **l'assemblée plénière** qui s'est tenue le **22 octobre** a validé son **organisation** et engagé les **premiers travaux**. De par sa constitution, ce COREPS diffère de ceux d'autres Régions, puisque la Drac a accepté qu'y figurent également (aux côtés des représentants d'employeurs et de salariés, de l'État, des collectivités mais aussi d'association d'élus, en quête d'éclairages pour penser leur politique culturelle) **des réseaux, des fédérations et même des collectifs** qui

habituellement n'y sont pas admis. Une intégration justifiée par la forte implication de ces acteurs durant la crise sanitaire.

Six groupes de travail ont été formés, en lien avec les thématiques que les membres du COREPS souhaitaient voir abordées : les **politiques publiques, l'emploi et la formation**, les **relations au territoire** et à ses habitants, la **production et la diffusion**, les **festivals**, et enfin **l'application des différents protocoles**, sanitaires et sécuritaires. Chaque groupe se réunira tous les mois ou tous les trimestres et produira des documents de synthèse transmis ensuite au Comité de pilotage et diffusés en outre très largement, auprès de la DGCA, des Conseils locaux des territoires pour la culture (CLTC), ainsi que des adhérents des organisations présentes au sein du COREPS. « Tout un chacun pourra, par ailleurs, accéder aux comptes-rendus des groupes de travail sur le site web de l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant », précise son directeur, Nicolas Riedel.

Bien que la pandémie ait suscité – et suscite encore – nombre de situations inédites qui commandent des réponses urgentes, le COREPS s'attachera à **traiter des questions de fond**, telles que l'articulation des politiques publiques entre les différents échelons territoriaux, la relation entre élus, acteurs culturels et habitants, la problématique des violences sexistes et sexuelles, l'Éducation artistique et culturelle ou encore l'élaboration de nouveaux modèles de production et de diffusion. « L'ensemble de ces sujets seront explorés à partir d'exemples concrets. Il s'agit en effet de considérer les expériences qui fonctionnent, afin d'**établir des préconisations** applicables sur un plan régional », souligne Marjorie Glas. La période incitant plus que jamais à réinterroger les pratiques professionnelles, Nicolas Riedel se félicite, pour sa part, que celles-ci puissent enfin être débattues au sein d'une instance commune. « La création de ce COREPS est extrêmement importante pour **favoriser la concertation** et, nous l'espérons, la **co-construction de politiques publiques** », conclut-il.

La Bastille, suites

Alors que le processus de reprise du Théâtre de la Bastille se poursuit, se pose la question de l'implication de la Ville de Paris, qui doit réaliser des économies. **PAGE 4**

La Gaité Lyrique recycle et expérimente

Le lieu parisien tente de nouvelles approches en matière de sobriété numérique et de recyclage du « hardware ». **PAGE 5**



Le recrutement post-Covid en débat

L'agence Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant publie une enquête post-Covid et aborde la crise du recrutement **PAGE 8**

AU TJP de Strasbourg, Kaori Ito l'emporte à l'arraché **PAGE 9**

BIMENSUELLE

N°522

23 septembre 2022

La lettre du spectacle

L'INFORMATION DES PROFESSIONNELS DU SPECTACLE VIVANT

Le choc énergétique s'annonce plus onéreux que la crise sanitaire

Dans le spectacle vivant subventionné, le théâtre privé, le monde des concerts, les augmentations hors normes des prix de l'énergie menacent des structures déjà fragilisées.

Une facture de gaz multipliée par sept. C'est ce qui menace La Filature, dont le contrat lié à la fourniture de gaz arrive à échéance fin octobre. En pleines négociations avec EDF, la scène nationale de Mulhouse s'est vu signifier une première proposition correspondant à une augmentation de... plus de 500 000 €. Passant de 107 000 € à 685 000 €, le poste représenterait alors plus de 10 % du budget global de près de 6 M€ de La Filature. « Mais nous savons que les cours sont extrêmement volatils, nuance Benoît André, directeur de La Filature. Et ce montant, ce serait si nous ne resignons que pour un an, deux ans, ce serait un peu moins élevé. De plus, pour calculer 2023, ils se sont basés sur notre consommation de 2021. Or durant cette période, Covid oblige, nous avions pour consignes d'aérer en permanence, ce qui nous a donc obligé à chauffer plus. » Mais cela signifie aussi que ce facteur phénoménal de multiplication de l'augmentation est encore plus élevé par rapport à des conditions « normales » d'exploitation. Et, de fait, au-delà d'ajustements

à la marge comme une limitation à 19° de la température pour les répétitions de danse ou un réaménagement de la pénétration des camions au sein des zones de livraison, la situation risque d'obliger La Filature à reconsidérer sa relation mutualisée avec l'orchestre symphonique de Mulhouse ou l'Opéra national du Rhin, dont elle accueille les programmations. Tout en assumant seule les factures de gaz. « Je commence à me demander si le modèle de La Filature, inspiré par l'intelligence collective qui avait permis le succès de l'industrie textile à Mulhouse au XIX^e siècle, ne risque pas de faire les frais de cette conjoncture, poursuit Benoît André, qui signale que du côté du voisin allemand, au conservatoire de Freiburg (Hochschule für Musik), la rentrée a été avancée et décision prise de fermer pendant les mois les plus hivernaux.

Marchés globaux

Avec l'entrée dans l'automne, les inquiétudes liées au froid deviennent prégnantes. Au Lieu Unique, à Nantes, on reconnaît que « le poste de chauffage est dans les

structures généralement le plus lourd financièrement ». Fleur Richard, secrétaire générale de la scène nationale dirigée par Éli Commins, avoue aussi que la salle de spectacles implantée dans une ex-biscuiterie Lefèvre-Utile, n'a pas « encore été réellement impactée. Notre fournisseur pour le chauffage étant le réseau urbain, ce poste ne nous concernera pas cet hiver ». Réseau urbain qui concerne 12 % des logements de la métropole nantaise et est alimenté à la fois par la combustion de déchets et par celle de bois. Et fait le choix de « passer des marchés globaux pour un ensemble très important de bâtiments publics, plutôt que de laisser chaque bâtiment négocier avec des fournisseurs énergétiques, décrit Éric Boistard, directeur de Stereolux, qui dispose aussi du chauffage de réseau urbain. Ainsi, vu les volumes, les gains financiers sont évidents pour la collectivité ». Dans le cadre de son plan RSE, Stereolux a déjà anticipé et mis en place depuis plusieurs années des actions visant à réduire les consommations électriques : éclairages LED systématisés, in-

terrupteurs/capteurs de lumière automatique, absence d'éclairage/signaletique extérieurs, fermeture de trois semaines de fin décembre à début janvier...

Dans le cirque aussi

La Ville de Nantes n'a pour l'heure pas demandé à la scène de musiques actuelles de réduire encore son activité cet hiver. « Nous ne le prévoyons pas et ne le souhaitons pas du tout, précise Éric Boistard. Nantes est une forte place culturelle et le faire nous exposerait à d'autres désagréments : reports ou annulations, notamment dans une époque de reconquête de certains publics. ». De son côté, la Métropole se veut rassurante : « Notre préoccupation est de ne surtout pas dégrader le service et l'offre culturelle proposée aux habitantes et habitants, démine une porte-parole.

À Auch, CIRC accueille chaque année une vingtaine de compagnies en résidence dans son bâtiment de 10 000 m², le Centre d'innovation et de recherche circassien (CIRC), qui fête cette année ses dix ans. Mais par chance, ce ne sera pas à l'association

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le Coreps prend les difficultés de recrutement à bras le corps

Les premiers effets de la mise en place des Comités régionaux des professions du spectacle (Coreps), qui rassemblent depuis fin 2021 État et collectivités, employeurs et salariés se font sentir en Auvergne-Rhône-Alpes. Avec une journée professionnelle consacrée à l'attractivité des métiers du spectacle vivant organisée le 11 octobre au Fil, à Saint-Étienne. Le Coreps en est l'initiateur. « *Le spectacle vivant traverse actuellement d'importantes difficultés de recrutement*, remarque Marjorie Glas, chargée de mission à l'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant (AURA-SV). *Inadéquation*

des formations, fiches de poste irréalistes, faiblesse des conditions de travail, démotivation plus générale à travailler dans le secteur semblent expliquer ce phénomène nouveau. » Léo Anselme, chargé de mission politiques publiques et des territoires à AURA-SV, complète : « *Il y avait auparavant dans ce secteur saturation de candidatures, ce n'est plus le cas aujourd'hui, les jeunes ne veulent plus travailler dans des conditions précaires.* » L'objectif de la journée est de bien cerner les causes de ces difficultés (*La Lettre du Spectacle* n°520) et de travailler collectivement à des solutions. Au sein du Coreps figurent Olivier

Bianchi, maire de Clermont-Ferrand, Anna Delaval pour le SCC (cirque), Marine Dardant-Pennaforte du Syndeac, Vincent Roche-Lecca du SNSP ou Lucie Dessiaumes de la CGT-Spectacle. Une table ronde est prévue le matin. « *On y retrouvera notamment Olivier Pévérèlli, maire du Teil, qui veut devenir un territoire "zéro chômeur longue durée" en parlant des métiers du spectacle et de la culture*, signale Léo Anselme. Dans l'après-midi, des ateliers thématiques seront coanimés par l'Afdas, Pôle emploi, la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)... » **NICOLAS MOLLÉ**

La crise sanitaire mise en perspective

ENQUÊTE. L'Agence Auvergne-Rhône-Alpes Spectacle vivant publie une enquête intitulée « Les effets de la crise sanitaire sur l'emploi dans le spectacle vivant ». Réalisée auprès de 100 employeurs et 236 salariés, elle fait d'emblée le constat que 59,4 % des employeurs rencontrent aujourd'hui des difficultés à recruter. Parmi les facteurs identifiés : la perte générale d'attrait des professions du spectacle (61,9 %), la charge mentale associée à ces métiers (39,7 %), les horaires atypiques (38,1 %). Mais c'est surtout la faiblesse des rémunérations (74,6 %) qui pèse ici, les employeurs n'hésitant pourtant pas aussi à considérer à plus de 70 % que les candidats manquent d'expérience. Côté salariés, 53 % se disent peu ou pas satisfaits de leur rémunération, preuve que les motivations financières ne sont pas le moteur des salariés qui s'engagent dans cette voie. Avec la perte de sens

qu'elle a parfois engendrée, la crise sanitaire a conduit 58,1 % des sondés à recourir à un soutien psychologique, un pourcentage sensiblement plus fort chez les femmes. Du côté de l'attractivité du secteur, 51,4 % des employeurs estiment que la crise sanitaire a durablement altéré la motivation des salariés, plus de la moitié d'entre eux (54,5 %) déclarent des départs coïncidant avec la crise sanitaire, celle-ci étant directement invoquée comme motif dans 62,9 % des cas. Ces départs ont été plus nombreux dans les lieux (61 %) que dans les compagnies (49 %) ou les labels (28 %). 31,7 % des structures interrogées déclarent qu'au moins un de leurs salariés a engagé une reconversion vers un autre secteur professionnel. Les cadres sont d'ailleurs sensiblement plus nombreux à avoir songé à une reconversion (66 % contre 57 % pour les employés). **N. Mo.**

Un congrès sur fond de menace de récession

SMA. Le Syndicat des musiques actuelles (SMA) a tenu son congrès les 13 et 14 septembre à la Coopérative de Mai à Clermont-Ferrand, devant plus de 310 adhérents. Laurent Decès, directeur de Petit Bain, a été réélu président. Le grand débat était intitulé « Pour un secteur des musiques actuelles durable et écologique ». Il y a été question de l'appétit financier des artistes têtes d'affiche, de la croissance des festivals, de la re-mobilisation de leurs bénévoles, de la concentration de la filière ou des risques inassurables (sanitaires, climatiques...). Réflexions et actions collectives sont nécessaires. Aurélie Hannedouche, déléguée générale du SMA, livre : « *Beaucoup de nos structures se demandent comment*

boucler leur budget prévisionnel pour 2023. Indépendantes, elles ne peuvent pas compter sur d'autres pour les renflouer. Quant aux partenaires publics, les collectivités locales doivent, elles-aussi, faire face à l'inflation des coûts de l'énergie pour les établissements scolaires. Nous arrivons clairement dans une période de récession. » L'action du CNM a été au centre des discussions alors que nombre de ses aides conjoncturelles liées aux conséquences de la pandémie cessent cette année. Enfin, une génération de directeurs en départ pour la retraite a été mise à l'honneur : Manou Comby, Henri Didonnat, Vincent Rulot, Didier Veillault... signes du jeune âge du secteur des musiques actuelles. **NICOLAS DAMBRE**

Le Lido rouvre à peine restructuré

CABARET. Le Lido, célèbre cabaret des Champs-Élysées qui a donné sa dernière revue le 30 juillet, va rouvrir pour soixante représentations de *Cabaret*, la comédie musicale de Joe Masteroff (livret), Fred Ebb (paroles) et John Kander (musique) à partir du 1^{er} décembre. La mise en scène assurée par Robert Carsen s'appuiera sur la production originale. Les répétitions commenceront en octobre à Londres avec un casting international. Le Lido est producteur. Ce projet traduit la nouvelle orientation que son propriétaire, le groupe hôtelier Accor, a confié à Jean-Luc Choplin, président et directeur artistique. Ce dernier reprend donc la voie des grandes productions de « théâtre musical » au sens large comme au cours de sa direction au Châtelet (2006-2016) et comme il n'avait pas pu le faire à la Seine musicale qu'il a quitté en 2018. Il souhaite développer des spectacles pas nécessairement des comédies musicales mais de préférence des créations. Le choix de *Cabaret*, outre qu'il opère une manière de mise en abyme, tient à ce que l'œuvre se fonde dans le décor et ne demande pas d'adaptation particulière. En revanche, en février 2023, le Lido fermera à nouveau pour rouvrir à la rentrée 2023-2024 après une remise à niveau technique d'un peu plus de six mois. La suppression de la revue et la fermeture du Lido avaient entraîné au final le licenciement de 151 personnes, le projet de « théâtre musical » tel qu'il semble se mettre en place, d'après les informations diffusées au moment de la fermeture, pourrait fonctionner avec 39 salariés, sans compter les artistes et techniciens intervenant, comme pour le projet de *Cabaret*, de façon intermittente. **PHILIPPE VERRIÈRE**



DOSSIER

CDD d'usage dans le spectacle vivant

Les points d'attention

À LA UNE

📌 « La recherche du mouton à cinq pattes se traduit par des fiches de poste extravagantes »

Postes à haute technicité et aux horaires atypiques, les métiers du spectacle n'ont plus le vent en poupe. Comment faire face à ce mouvement de désaffection ? Interview de Marjorie Glas, Coreps Auvergne-Rhône-Alpes. » **Page 4**

📌 Les priorités du ministère de la Culture pour 2023

Avec une hausse de 6,9 % pour 2022, le ministère de la Culture confirme son soutien à l'éducation artistique, à la commande publique et à la transition écologique. » **Page 6**



La photo... *Esquive*, Gaëtan Levêque (produit par PPCM Productions).
Photographie : Irvin Anneix & Hélène Combal-Weiss.

📌 Indemnisation des artistes par les collectivités

Une commune peut-elle engager la responsabilité de l'État en cas d'annulation d'un spectacle en raison d'une alerte météo ? » **Page 6**

📌 CPF : financements complémentaires pour les intermittents

L'Afdas prévoit des financements complémentaires au compte personnel de formation pour les salariés intermittents du spectacle. » **Page 7**

Qui veut (encore) travailler dans le spectacle vivant ?

Postes à haute technicité et aux horaires atypiques, isolement, les métiers du spectacle n'ont plus le vent en poupe. Comment faire face au mouvement de désaffection pour le secteur ? Quels sont les leviers pour redonner une appétence aux jeunes générations ?

Marjorie Glas, chargée de mission coordination et animation du Coreps Auvergne-Rhône-Alpes



D.R.

« La recherche du mouton à cinq pattes se traduit par des fiches de poste extravagantes »

Dressez-vous des constats concernant ces difficultés de recrutement ?

Le premier constat est celui d'une difficulté accrue du recrutement sur certains postes, et ce, qu'il s'agisse de contrats intermittents ou permanents. Cette difficulté semble être le miroir du manque d'attractivité du secteur qui se traduit par des départs (reconversions) et du manque d'appétence des jeunes générations pour ce dernier (les formations restent nombreuses, mais la jeune génération semble ne pas rester durablement dans la profession). Ensuite, lorsque ces étudiants sont recrutés, ils ne sont pas non plus toujours très au fait des modalités du travail et de la relation parfois complexe avec les artistes (isolement, manque d'accompagnement professionnel). Bien souvent, cette relation a été fantasmée. Aussi, certains jeunes entrants quittent assez rapidement le secteur pour des structures dont les conditions de travail sont plus avantageuses et où le mode de gouvernance (plus horizontal, mieux délimité) correspond davantage à leurs aspirations.

Quels facteurs président aux difficultés de recrutement ?

Les acteurs professionnels ont identifié plusieurs facteurs : faiblesse des rémunérations, précarité des conditions de travail (rapport vie privée / vie professionnelle, absence d'avancement de carrière, harcèlement au travail, etc.), inadéquation relative des formations (manque d'ancrage professionnel des entrants dans la profession) mais également attente surdimensionnée des employeurs.

Les critères de recrutement reposent souvent sur l'exigence d'une polyvalence extrême, d'une grande disponibilité le soir et les week-ends et d'un réseau professionnel (pour les chargés de production et de diffusion). Cette recherche du « mouton à cinq pattes » se traduit parfois par des fiches de poste extravagantes pour des salaires souvent insuffisants. Lorsque le candidat ne répond pas à l'ensemble des critères, on constate que malheureusement la formation professionnelle est loin d'être un réflexe.

Les dirigeants et notamment les directeurs artistiques surtout dans les petites compagnies

sont souvent démunis pour accompagner les salariés dans un processus de formation. Ils manquent de temps mais également d'informations pour mettre en œuvre un véritable accompagnement des salariés.

Comment ces difficultés de recrutement se traduisent-elles sur le territoire ?

Le constat semble être le même sur tout le territoire, avec des difficultés cependant accrues dans les territoires ruraux, particulièrement depuis la crise sanitaire. Notamment sur les postes techniques, des régisseurs semblent avoir déserté certains territoires pour s'assurer une plus grande stabilité des offres dans les métropoles, en raison de l'annulation des grands festivals pendant la crise sanitaire, par exemple.

Les problèmes de recrutement affectent-ils des postes en particulier ? Les salaires subissent-ils des répercussions ?

Les postes administratifs et de communication (administrateur, chargé de production, chargé de diffusion, RP, etc.) sont très impactés. Mais également les postes techniques. Cependant, sur ces métiers, le constat est plus ambigu : les difficultés de recrutement sont nettes, mais la raison ne l'est pas. Le manque de régisseurs est-il lié à la surabondance de l'offre sur la saison dernière ou à une véritable pénurie ? Il faudra un peu de recul pour analyser correctement la situation. S'agissant des salaires, tout le monde semble d'accord quant à la nécessité de les augmenter. Mais la paupérisation progressive du secteur ne le permet pas alors qu'il s'agit d'une attente forte de la profession. Par ailleurs, les employeurs qui augmentent les salaires proposés indiquent ne pas voir de répercussions sur le nombre et la qualité des candidatures. Cela signifie que les rémunérations ne sont pas seules responsables des problèmes de recrutement.

Comment rendre le secteur attractif ?

Dans la mesure où la question des salaires n'est pas le seul levier, le secteur doit aussi réfléchir à d'autres modes de fonctionnement. Une des pistes régulièrement évoquées est le recrutement en alternance. L'apprentissage

et les contrats de qualification sont sous-utilisés dans le secteur. Même si certains freins ont été identifiés (manque de temps ou de compétence pour encadrer les alternants, petite taille des structures, rareté des temps pleins), cette alternative nécessite de mener une réflexion approfondie sur le long terme. La question du mentorat est aussi une idée qui tend à se développer pour l'accompagnement des jeunes professionnels. Dans ce cadre, des professionnels expérimentés s'engagent à parrainer pour un temps déterminé un professionnel moins chevronné. Ce dispositif est prometteur mais se fonde sur le bénévolat de chacun, ce qui limite peut-être son élargissement. C'est aussi – et surtout – la relation entre l'employeur et le salarié qui doit être questionnée. Le salarié doit-il toujours s'adapter aux modes d'organisation fixés par la direction ou peut-on envisager davantage de souplesse et imaginer que la structure s'adapte dans une certaine mesure aux contraintes du salarié ? De la même manière, le caractère parfois très hiérarchisé des structures culturelles ne semblent plus convenir aux jeunes générations. Quelles que soient les alternatives envisagées, ces solutions devront se traduire par un renforcement du dialogue social et par l'ouverture de négociations sur les conditions de travail des salariés permanents mais également des intermittents, notamment concernant le respect des plannings, l'avancement de carrière et plus globalement la relation entre employeurs et salariés.

PROPOS RECUEILLIS PAR ARZELLE CARON

LA MISSION DU COREPS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le Coreps (comité régional des professions du spectacle) Auvergne-Rhône-Alpes a vocation à être un espace de dialogue social entre organisations d'employeurs, syndicats salariés et élus (DRAC, Région, collectivités locales), à l'échelle régionale. Il permet la consultation mais a vocation également à édicter des séries de préconisations dans un objectif de co-construction des politiques publiques.