

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

Enjeux de l'enquête

Identifier les effets de la crise sanitaire sur l'emploi depuis le point de vue :

- **Des employeurs (101 répondants) :**
 - Pendant la crise : jauger la baisse d'activités et la perte de recettes, identifier le taux de recours à l'activité partielle
 - Après la crise : quantifier les départs de personnels, identifier les difficultés de recrutement rencontrées
- **Des salariés (236) :**
 - Pendant la crise : identifier les effets de la crise sur l'activité et les rémunérations, le recours à l'activité partielle, l'évolution des indemnités pour les intermittents, les difficultés d'accès aux congés maladie
 - Après la crise : jauger la motivation au travail et les projections dans l'avenir

Le manque d'attractivité du secteur

Un point de vue partagé par employeurs et salariés

Motivation au travail : le point de vue des employeurs

- 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)
- 54,5 % ont observé des départs de personnels depuis la crise. Parmi ceux-ci, 62,9 % sont imputés à la crise sanitaire.
- 31,7 % des structures interrogées déclarent qu'au moins un des salariés a engagé un processus de reconversion vers un autre secteur professionnel.

Le manque d'attractivité du secteur

Un point de vue partagé par employeurs et salariés

Les difficultés de recrutement constatées par les employeurs

- 59,4 % des employeurs interrogés éprouvent des difficultés de recrutement et ce, principalement en administration, production, diffusion et technique. Les difficultés de recrutement sont constatées tant sur les emplois permanents que sur les emplois intermittents.
- Les employeurs avancent un manque de candidatures qui serait selon eux liés à la **faiblesse des salaires** (74,6 %), la **perte d'attrait des métiers du spectacle** (61,9 %), **l'importante charge mentale** (39,7 %), les **horaires atypiques** (38,1 %)
- Les employeurs considèrent également que les **profils des candidats** ne sont pas toujours très ajustés aux postes proposés : manque d'expérience (71,2%) et inadéquation des formations (23,1%) sont évoqués.

Le manque d'attractivité du secteur

Un point de vue partagé par employeurs et salariés

Bien-être et motivation au travail du point de vue des salariés

- **Des métiers qui ont du sens** : 61% des personnes interrogées se déclarent **satisfaites** de leur situation professionnelle (même si les intermittents apparaissent moins satisfaits de leur situation que les permanents) et 73,7% des personnes interrogées disent trouver du **sens dans leur travail** (pourcentage équivalent chez les femmes et les hommes, chez les intermittents et les permanents, chez les cadres et les employés).
- **Mais une motivation largement altérée par la crise sanitaire et les conditions de travail** : 76,3% des personnes disent s'être senties **démotivées** depuis le début de la crise sanitaire. 58,1% des personnes interrogées disent s'être senti **déprimées** au point d'avoir besoin d'un soutien psychologique. 53,4% des personnes interrogées se disent peu ou pas satisfaites de leur **rémunération**.

Le manque d'attractivité du secteur

Un point de vue partagé par employeurs et salariés

Des difficultés à se projeter dans l'avenir pour les salariés

- 61,4 % des personnes interrogées ont songé à **se reconvertir**. Les raisons invoquées : la faiblesse du salaire, la précarité et l'importante charge mentale associée à ces métiers.
- Les velléités 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)

Les préconisations du groupe Emploi Formation

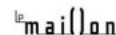
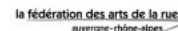
- Pour **faire face à la crise des vocations**, la nécessité d'augmenter les salaires et de repenser, d'améliorer et d'organiser les conditions de travail (articulation vie professionnelle / vie privée, horaires de travail, hyperconnexion, surcharge de travail, RPS).
- Pour **faire face aux difficultés de recrutement, au manque de compétences et à la surcharge de travail** : renforcer l'offre de formation à destination du personnel administratif, permettre la pérennisation des postes, favoriser la mutualisation des compétences

L'étude est disponible en format papier et prochainement en ligne. Vous y trouverez beaucoup d'autres informations utiles notamment concernant les effets de la crise sanitaire sur l'emploi, la rémunération et l'accès aux droits sociaux.

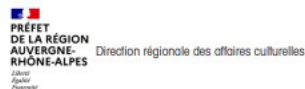
LES SYNDICATS DE SALARIÉS



LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS



ÉTAT ET COLLECTIVITÉS



ORGANISATIONS INVITÉES

