

Besoins d'emplois et compétences ^[1]

Enquête auprès des employeurs du spectacle vivant sur leurs projets de recrutement

Etude 2024 / 2025

Besoins d'emplois et de compétences dans le spectacle vivant

Les projets de recrutement *

1. Présentation de l'enquête
2. Intentions de recrutement
3. Motivations des recrutements
4. Contexte des recrutements
5. Métiers et compétences recherchés
6. Difficultés de recrutement
7. Besoins en salariat permanent et intermittent
8. Besoins en alternance
9. Mode de sourcing

* Intentions de recrutement des employeurs sur les 6 prochains mois (octobre 2024 à mars 2025)

En bref

Dynamique de recrutement : entre reprise et repli

62% des employeurs du spectacle vivant déclarent avoir eu au moins 1 projet de recrutement dans les 6 mois (d'octobre 2024 à mars 2025) ; ils étaient 44% sur la même période en 2023.

Cependant la concrétisation des projets de recrutement en ce début 2025 se contracte.

Contexte : l'incertitude budgétaire fragilise l'emploi

Les principaux facteurs freinant les recrutements sont d'ordres économiques (recherche de partenariats, restrictions budgétaires, refinancement, recettes de billetterie, commercialisation, concurrence, inflation, rémunérations...), devant les questions de conditions de travail, la RSE et les nouvelles technologies.

Motifs de recrutement : maintenir le cœur d'activités

51% des employeurs recrutent pour assurer leurs activités existantes, 19% pour remplacer des départs. Seulement 19% recrutent pour un accroissement ponctuel d'activité et 3% pour développer de nouvelles activités.

Métiers et compétences recherchés : des besoins partagés et des variations selon les branches

Les métiers porteurs les plus recherchés visent les domaines : musique/chant, son, scène/plateau/machinerie, vidéo/image, art dramatique, lumière/laser.

Les compétences recherchées visent principalement : les savoir-faire métiers, la gestion de projets et les outils numériques (hors IA générative qui n'est pas encore perçue comme un besoin prioritaire par les employeurs même si les équipes testent les outils). L'acquisition de « soft skills » est de plus en plus demandée.

Difficultés de recrutement : de nombreux métiers en tension

58% des recrutements sont estimés non difficiles, 25% sont plutôt difficiles et 17% très difficiles.

Les difficultés diminuent :-6% par rapport à 2023.

• Domaines posant le moins de difficultés : artistes interprètes, son, scène/plateau/machinerie, vidéo/image

• Domaines les plus en difficultés :

- côté techniques : lumière/laser, électricité, structure, rigging, direction technique, manutention et logistique.
- côté administration : production, diffusion/tournees, fonctions support, comptabilité, paie, billetterie.

Les difficultés varient selon la taille de l'employeur : les très petites entreprises recherchent des profils polyvalents (mais adaptés à leurs activités), les autres entreprises recherchent des profils spécialisés/experts ou des métiers rares.

Raisons : les difficultés sont principalement liées à un déséquilibre de l'offre et de la demande d'emploi (nb de candidatures insuffisantes) ou bien les profils ne correspondent pas (qualification, expérience, formation).

L'offre de formation initiale insuffisante dans de nombreux domaines empêche l'alimentation des emplois.

Types d'emplois proposés : les projets de recrutement en CDD augmentent nettement, tandis que ceux en CDI stagnent et ceux en CDDU intermittent baissent. Les projets de recrutement en apprentissage sont en hausse.

Les emplois en CDI sont plus difficiles à pourvoir.

Modalités de recrutement : des méthodes à élargir pour renouveler l'alimentation des métiers

44% des employeurs misent d'abord sur leurs réseaux pour recruter, auquel s'ajoutent 13% de candidatures spontanées. C'est tout particulièrement le cas des petites structures, ce qui limite l'ouverture à de nouveaux profils.



[2]

Commanditaire : Afdas / Observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences - Enquête annuelle

Copilotage : CPNEF-SV

Avec le soutien des ministères du Travail, de la Santé et des Solidarités, et de la Culture dans le cadre de l'accord EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et du Plan d'investissement dans les compétences.

Réalisation : Sauléa et Kyril

Synthèse : CPNEF-SV

Voir l'étude monographique [3]



Etude réalisée avec l'appui
de la CPNEF-SV

Plan d'investissement dans les compétences

Mission conduite par



En collaboration avec



[3]

Commanditaire : Afdas / Observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences - Enquête annuelle

Copilotage : CPNEF-SV

Avec le soutien des ministères du Travail, de la Santé et des Solidarités, et de la Culture dans le cadre de l'accord EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et du Plan d'investissement dans les compétences.

Réalisation : Sauléa et Kyris

URL source: <http://cpnefsv.org/etudes-evenements/etudes-rapports/besoins-demplois-competences>

Liens

[1] <http://cpnefsv.org/etudes-evenements/etudes-rapports/besoins-demplois-competences>

[2] <https://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/E-Etude-et-rapport/Besoins%20m%C3%A9tiers%20et%20compte>

nces%20SV%20-%20Synth%C3%A8se%202024.pdf

[3]

<https://www.cpnfsv.org/sites/default/files/public/pdf/E-Etude-et-rapport/Besoins%20m%C3%A9tiers%20et%20comp%C3%A9tences%20spectacle%20vivant%20-%20Monographie.pdf>