

L'âge des salariés du spectacle vivant

Salariés permanents et intermittents

1. Ages et emplois
2. Ages et genres
3. Ages et professions

En bref

Globalement

- L'âge moyen des salariés est de 39 ans
- Une majorité de jeunes : 45% des salariés ont entre 18 et 35 ans
Avec un pic des effectifs sur la tranche 26/35 ans
- Des sorties précoces de l'emploi avec une baisse des effectifs dès 36 ans
- Une faible part de séniors : 14% des salariés ont 56 ans et plus

Les salariés primo-entrants

De nombreux salariés entrants dans toutes les tranches d'âges : l'insertion professionnelle ne concerne pas que les jeunes, le spectacle vivant attirant des profils de tous âges

Les artistes

- Ils constituent la majorité des effectifs à presque toutes les tranches d'âges
- Leur âge moyen est de 41 ans
- Les effectifs baissent fortement à partir de 46 ans.

Les cadres

- Leur âge moyen est de 44 ans
- La majorité des effectifs a entre 36 et 55 ans
- Les séniors sont peu nombreux

Les non-cadres

- Leur âge moyen est de 37 ans
- La majorité a moins de 35 ans, puis les effectifs chutent fortement

Les salariés permanents et intermittents

- L'âge moyen des salariés est de 41 ans pour les CDI, 33 ans pour les CDD et 40 ans pour les CDDU
- La répartition des âges des salariés en CDI et CDDU intermittent est comparable (proportions de jeunes/séniors assez voisines même si les métiers exercés et les effectifs varient).
- Le CDD concerne principalement les jeunes (42% de 18/25 ans), exerçant des fonctions d'accueil du public, billetterie, communication, fonctions supports, sécurité, informatique...

Le genre

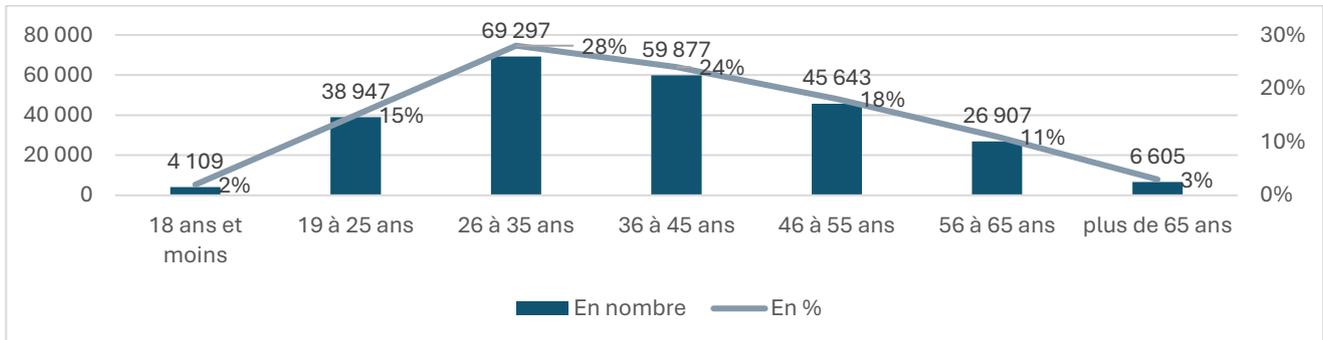
- L'âge moyen des femmes est de 37 ans, l'âge moyen des hommes est de 41 ans
- L'âge est un facteur d'inégalités femmes/hommes : elles ont des carrières plus courtes c'est-à-dire des sorties précoces de l'emploi qui arrivent plus tôt que pour les hommes mais aussi plus massivement

1 - Ages et emplois

Une part importante de jeunes.

Près de 251 400 salariés ont exercé dans le spectacle vivant en 2023 : 45% d'entre eux ont moins de 35 ans. La majorité des salarié a entre 26 et 35 ans (28% de l'emploi, 69 297 salariés). La part d'emploi des séniors de 56 ans et plus est 14%.

Graphique 1- Répartition de l'âge des salariés du spectacle vivant en 2023 (en%)

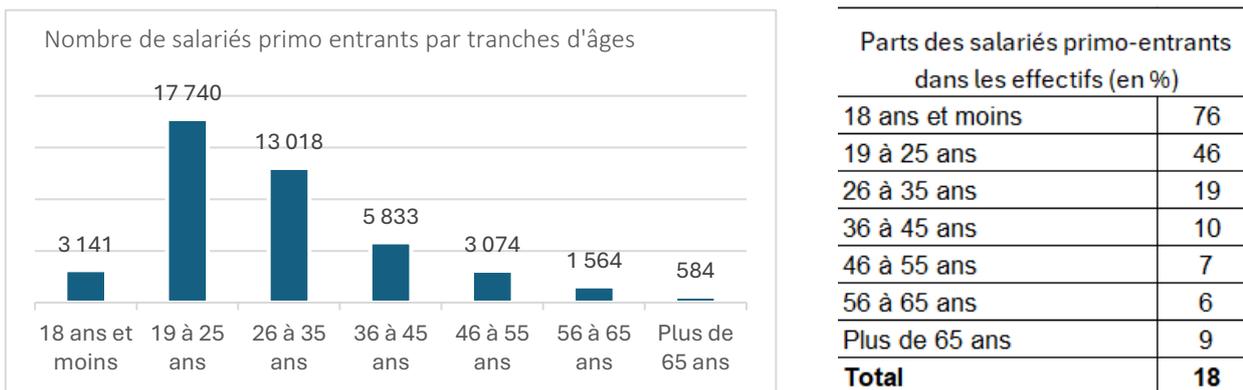


Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

La proportion de salariés primo-entrants* est élevée dans toutes les tranches d'âges.

Logiquement les jeunes sont nombreux à être primo entrants (46 % des salariés ayant 19/25 ans sont des primo-entrants, soit 17 740 personnes). Cependant des salariés plus âgés s'intègrent également, y compris après 35 ans.

Graphique 3- Age des salariés du spectacle vivant primo-entrants* en 2023 (en nb et en %)



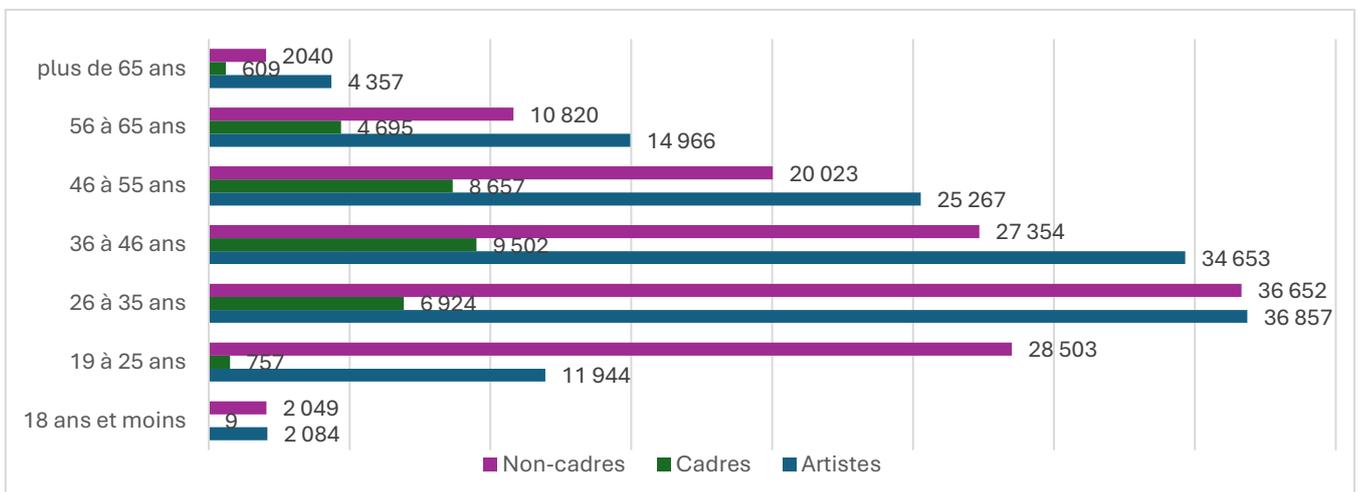
Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

*Salariés du spectacle vivant déclarés en 2023 qui n'ont pas été déclarés dans la période précédente (2000-2022).

Les artistes constituent la majorité des effectifs à toutes les classes d'âges, sauf pour les 19 à 25 ans.

Les techniciens et personnels administratifs non-cadres ont majoritairement entre 26 et 35 ans.

Graphique 2 - Ages des salariés du spectacle vivant selon leur catégorie professionnelle en 2023 (en nb)



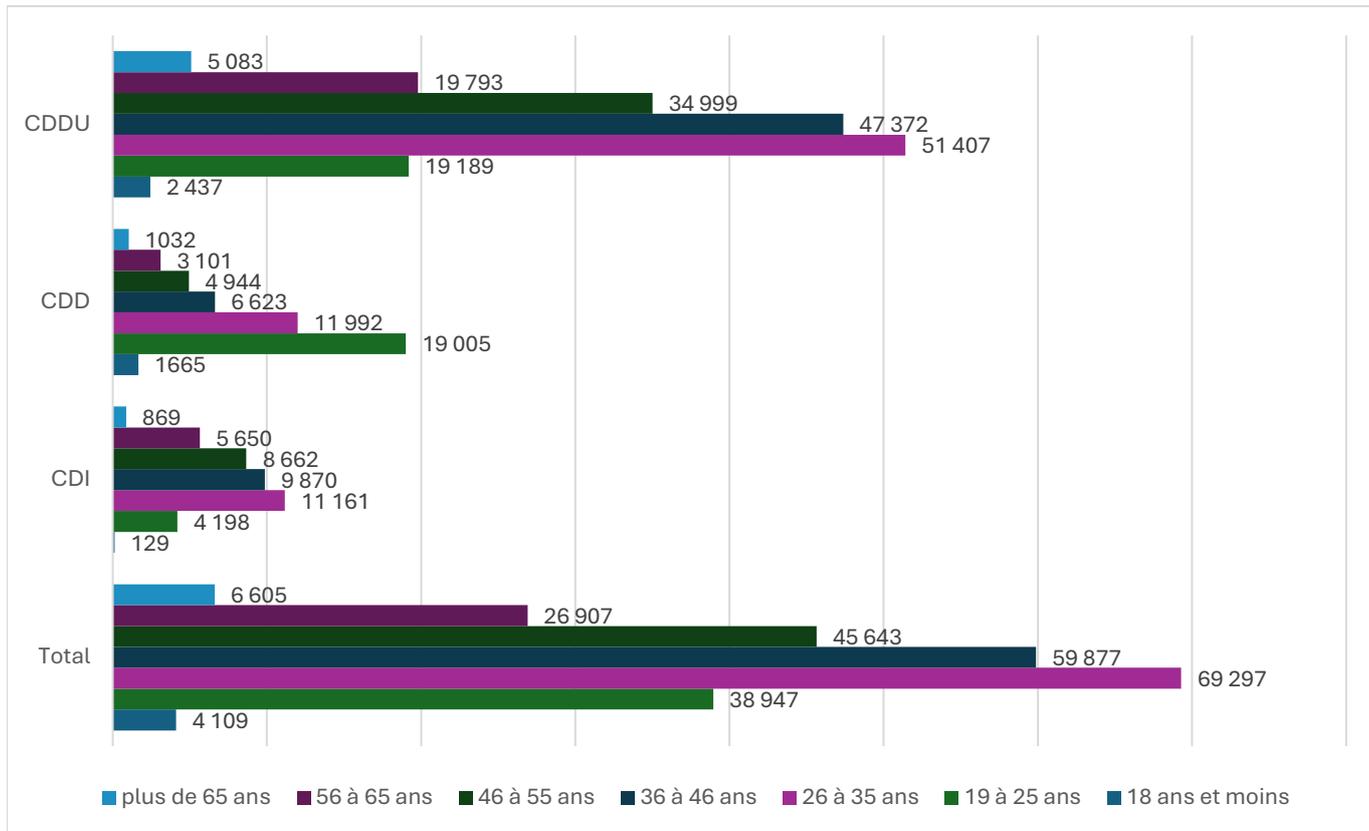
Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Le type de contrat de travail influe fortement sur la répartition des âges.

La part des jeunes est très importante parmi les salariés en CDDU intermittent¹ et en CDD : majorité de 26/46 ans pour les CDDU et majorité 19/25 ans pour les CDD.

La part des 26/55 ans est plus équilibrée parmi les salariés en CDI.

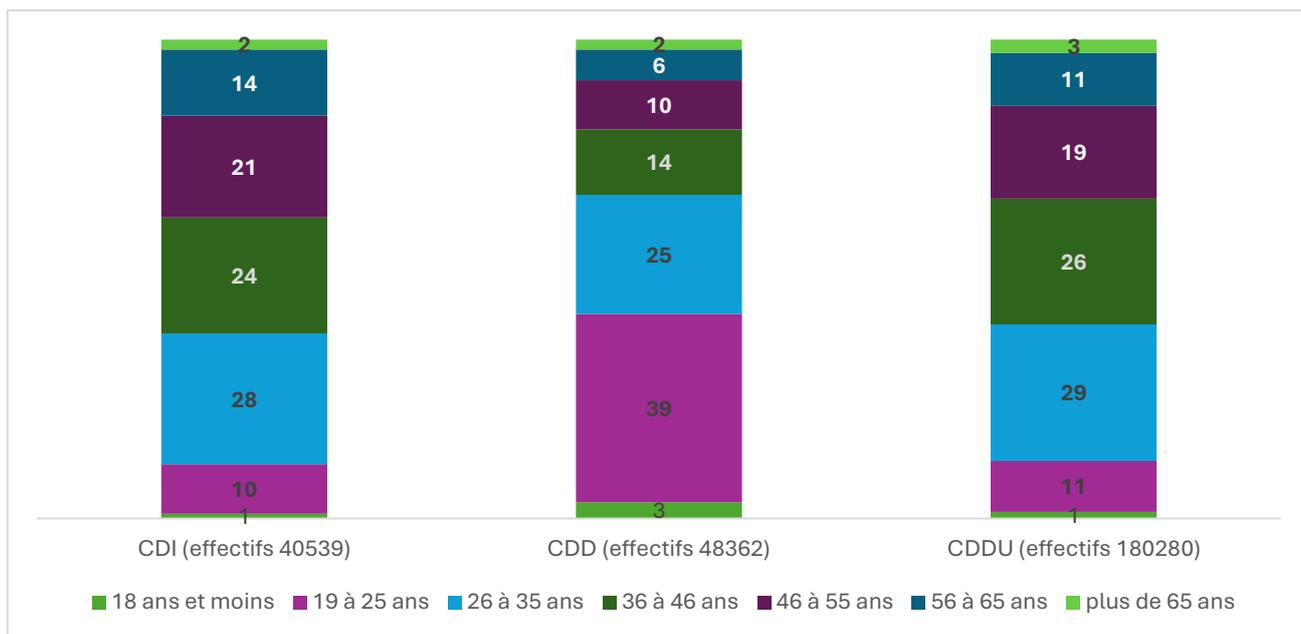
Graphique 4 – Age des salariés du spectacle vivant selon leur contrat de travail en 2023 (en nb)



Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

La répartition des âges des salariés en CDI et CDDU intermittents en termes de proportion est assez similaire, mais cette distribution masque une volumétrie des effectifs, des conditions d'emplois et des métiers différents.

Graphique 5 - Ages des salariés du spectacle vivant selon leur contrat de travail en 2023 (en %)

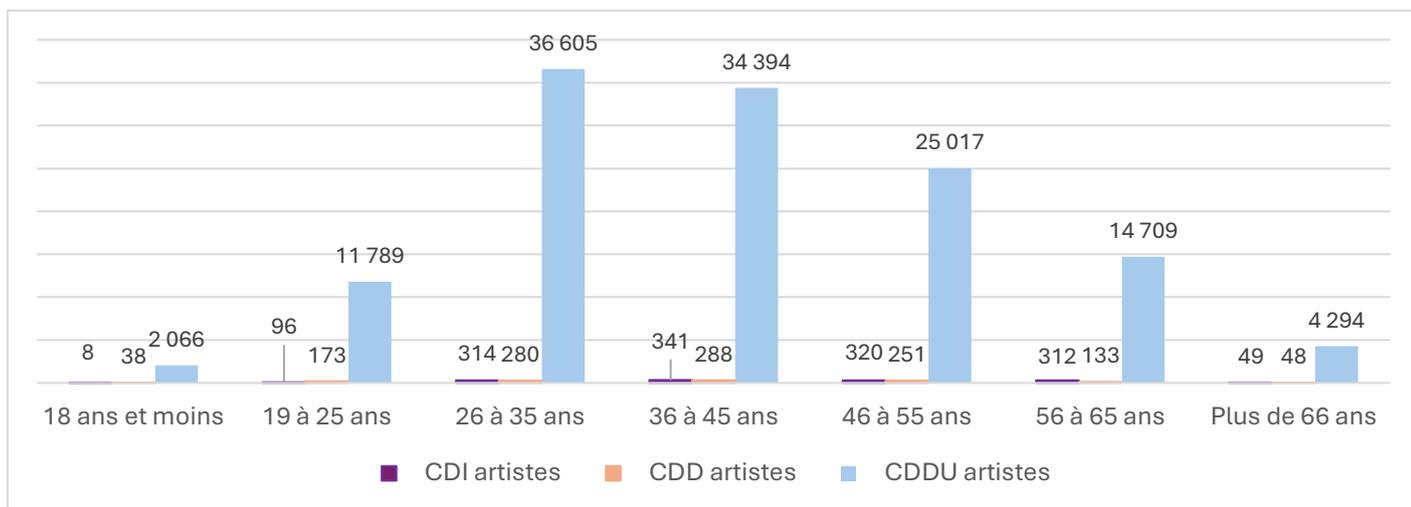


Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

¹ Le CDDU est un CDD dit d'usage au sens du code du travail L.1242-2 et D.1242-1), communément appelé salarié intermittent

Pour les artistes, une baisse des effectifs dès 36 ans et qui s'accélère à partir de 46 ans.

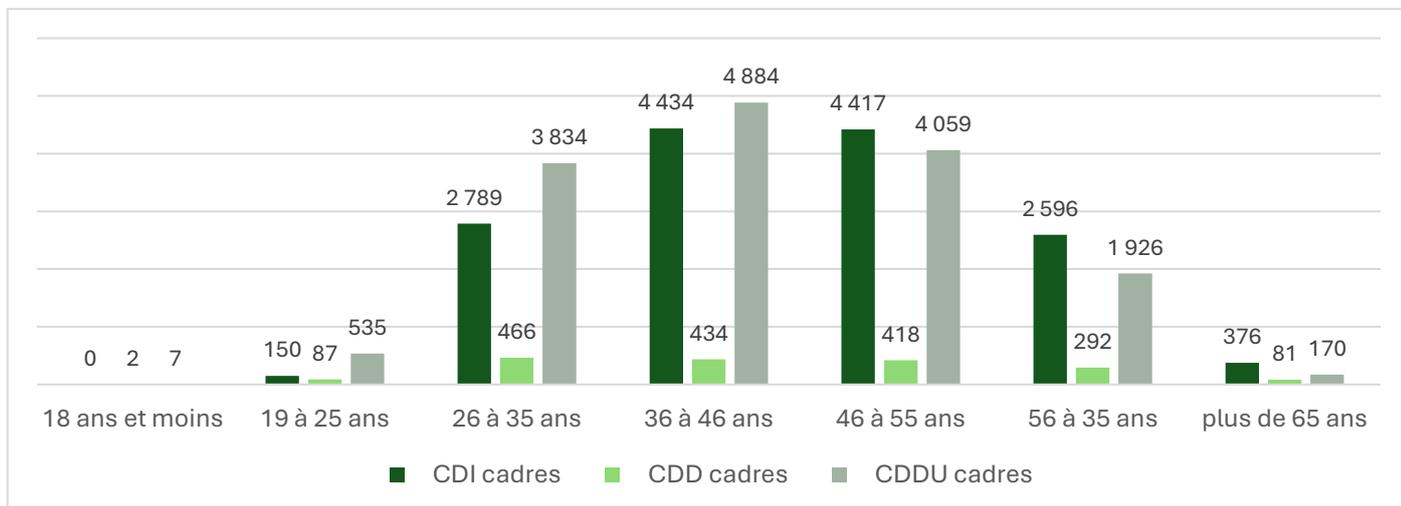
Graphique 6 - Ages des artistes du spectacle vivant selon leur contrats de travail en 2023 (en nb)



Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Pour les cadres, la majorité de leurs effectifs a entre 36 et 55 ans, et les séniors sont peu nombreux.

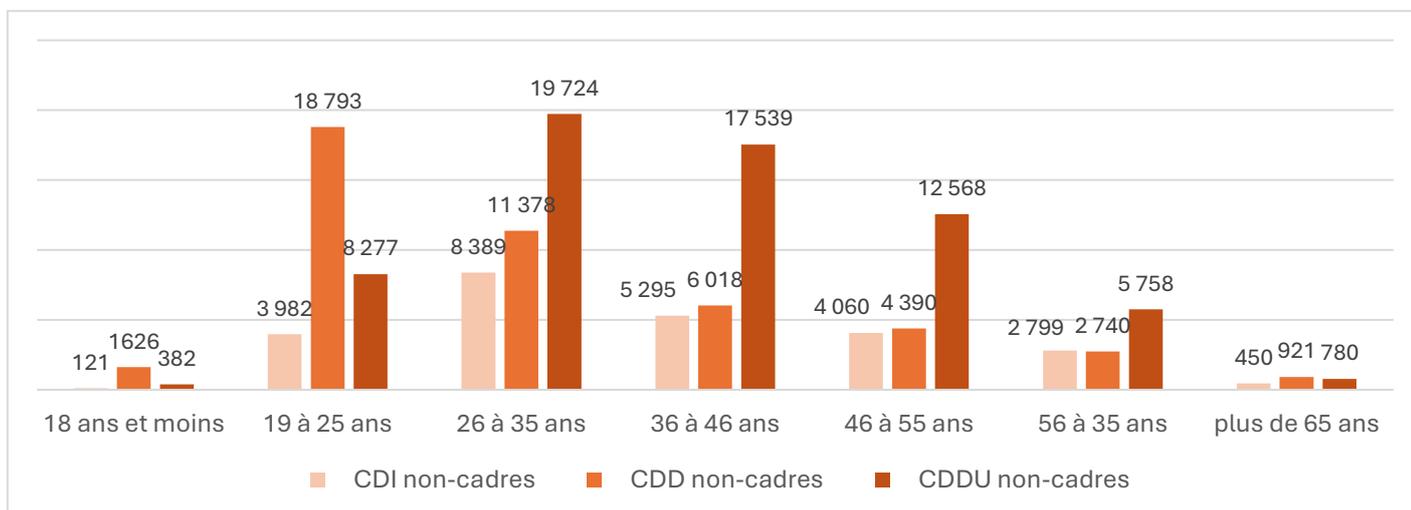
Graphique 7 - Ages des cadres du spectacle vivant selon leur contrats de travail en 2023 (en nb)



Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Pour les non-cadres, la majorité a moins de 35 ans, puis les effectifs baissent fortement.

Graphique 8 - Ages des non-cadres du spectacle vivant (hors artistes) selon leur contrats de travail en 2023 (en nb)

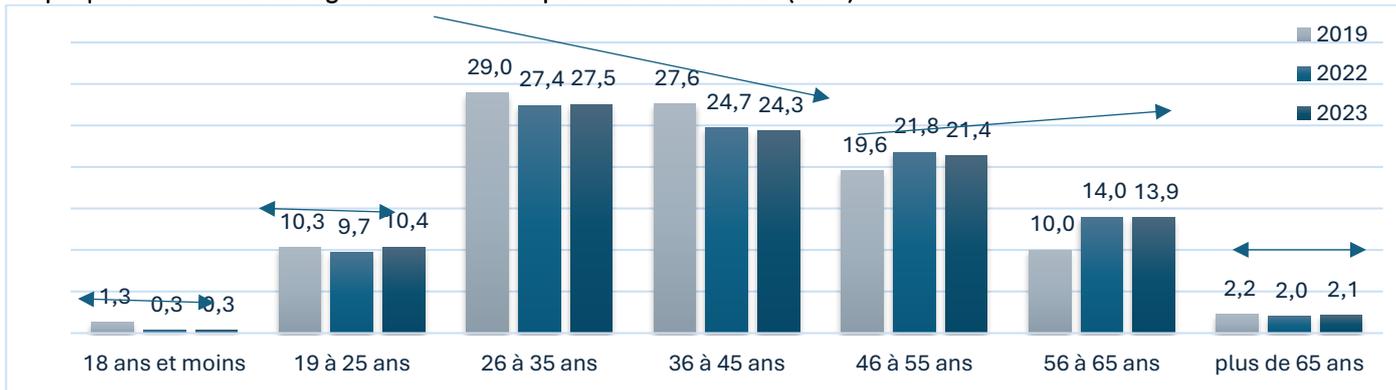


Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Concernant l'évolution entre 2019 et 2023 (avant et après crises du covid)

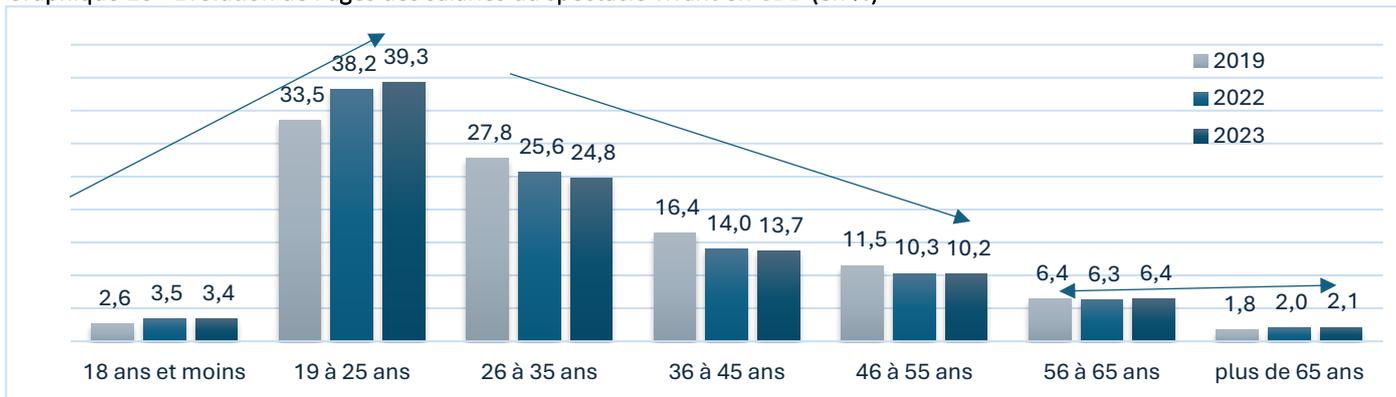
- Globalement, ce sont les salariés entre 26/45 ans qui ont le plus baissés pendant la période post crise sanitaire, correspondant notamment à des reconversions externes temporaires ou définitives
- Chez les salariés en CDI, la part des jeunes de moins de 26 ans est faible et elle est stable, celle des 26/45 ans est en baisse, et celle des 46/65 ans est en hausse ; les séniors auraient mieux « résisté à la crise »
- Chez les salariés en CDD, la part des jeunes de moins 26 ans est très forte et elle augmente nettement, tandis que la part des 26/55 ans baisse fortement ; le jeunes renforcent les effectifs en les renouvelant mais le turn-over est important
- Chez les salariés en CDDU, la répartition des âges est proche de celle des CDI, avec de faibles variation sur la période ; les proportion sont assez stables dans le temps

Graphique 9 - Evolution de l'âges des salariés du spectacle vivant en CDI (en %)



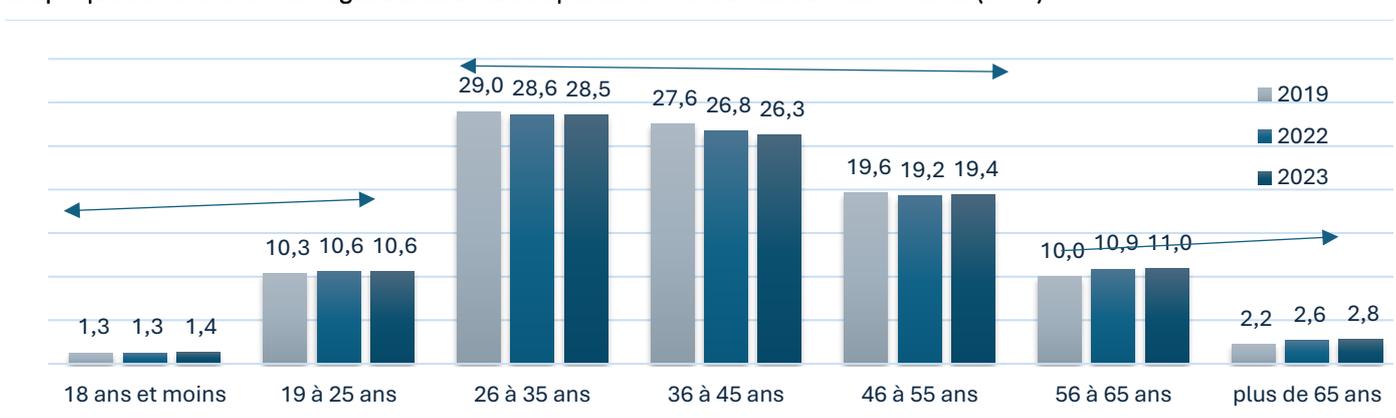
Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Graphique 10 - Evolution de l'âges des salariés du spectacle vivant en CDD (en %)



Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Graphique 11 - Evolution de l'âges des salariés du spectacle vivant en CDDU intermittents (en %)



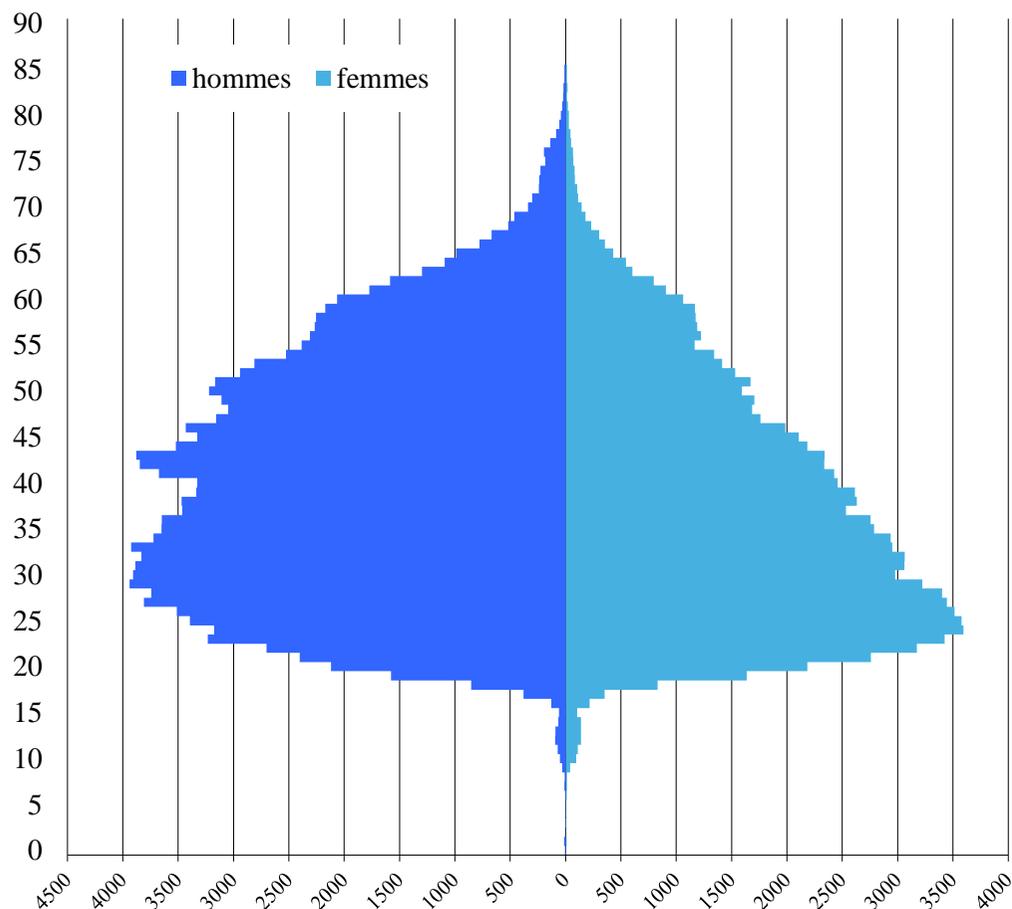
Source : données Audiens - Edition OPMQ-SV

2- Ages et genres dans le spectacle vivant

La répartition des effectifs femmes/hommes est globalement déséquilibrée (58% d'hommes) mais aussi très marquée selon les âges. L'attractivité du spectacle vivant pour les jeunes est confirmée par un taux d'entrée élevé, tant pour les hommes que les femmes. Cependant, avec l'avancée en âge, on constate de nombreuses sorties précoces avec la perte progressive des effectifs (reconversion externes hors du spectacle vivant). Cette tendance est plus notable chez les femmes et elle se produit plus tôt dans leur carrière que pour les hommes, mais aussi plus massivement. Tous types d'emplois confondus, les hommes bénéficient donc d'une stabilité relative meilleure que les femmes.

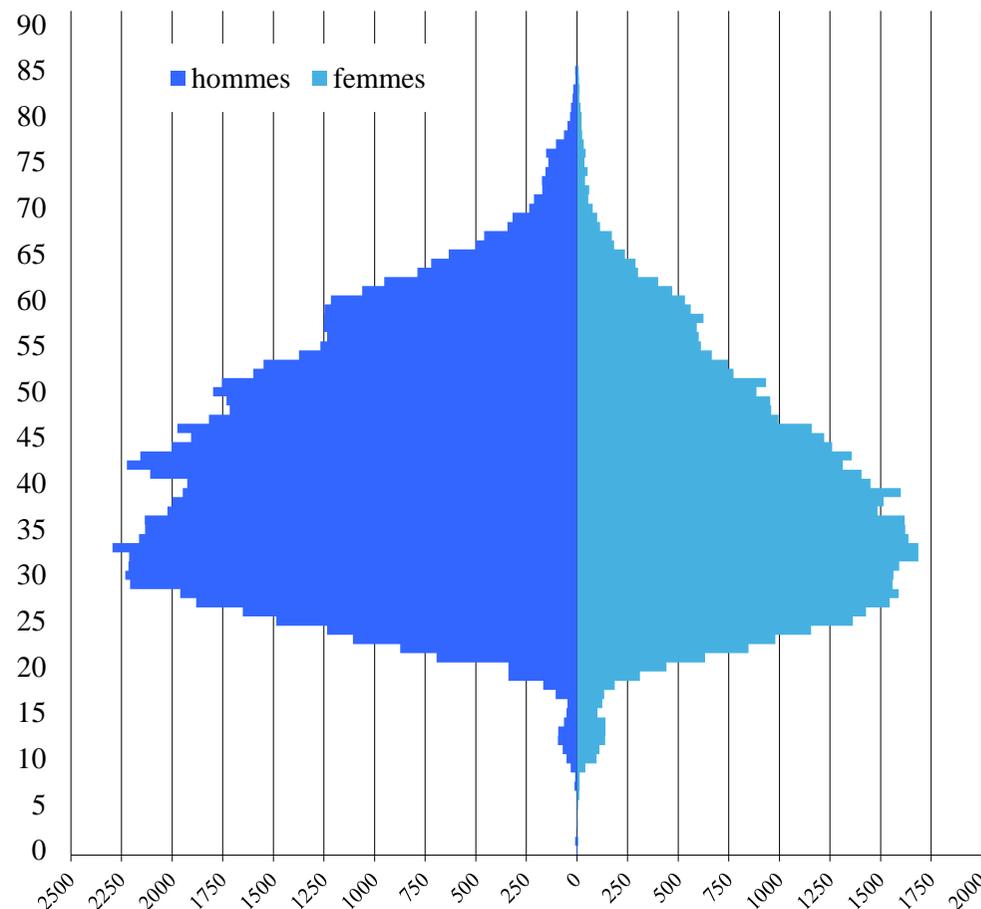
Pour autant, la répartition femmes/hommes au travers des âges est plus symétrique pour les artistes. Les emplois techniques, encore majoritairement masculins, associés à des temps de travail plus stables et des rémunérations plus élevées, creuseraient notamment plus fortement les écarts de carrière entre les genres.

Graphique 12 - Pyramide des âges des salariés (CDI, CDD, CDDU) en 2023 (en nb)



Source : données Audiens - Edition : OPMQC-SV

Graphique 13 - Pyramide des âges des artistes interprètes en 2023 (en nb)



Globalement l'âge moyen des salariés est de 39 ans, avec une nette différence selon le genre : 37 ans pour les femmes et 40 pour les hommes.

Concernant la catégorie professionnelle, l'âge moyen est de 41 ans pour les artistes, 44 ans pour les cadres et 37 ans pour les non-cadres.

Concernant le contrat de travail, l'âge moyen est de 41 ans pour les CDI, 33 ans pour les CDD et 40 ans pour les CDDU.

La moitié des salariés non-cadres en CDD à moins de 27 ans.

La moitié des salariés cadres en CDI à plus de 46 ans.

Pour toutes ces catégories et contrats, les femmes sont en moyenne nettement plus jeunes que les hommes.

Tableau 1 - Ages moyens et médians des salariés du spectacle vivant en 2023

	Femmes		Hommes		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Ensemble salariés	37,1	35	40,6	40	39,1	38
Ensemble artistes *	38,7	37	42,1	41	40,8	39
Ensemble cadres *	42,7	42	45,3	45	44,2	44
Ensemble non-cadres *	34,7	31	38,1	37	36,7	34
Ensemble CDI *	40,0	38	42,6	42	41,2	40
CDI artistes *	43,0	42	45,7	46	44,5	44
CDI cadres *	44,1	43	47,2	48	45,7	46
CDI non-cadres *	37,7	34	39,1	37	38,3	36
Ensemble CDD *	31,4	26	34,1	29	32,6	27
CDD artistes *	38,5	38	41,7	42	40,1	39
CDD cadres *	42,1	40	46,1	46	43,9	43
CDD non-cadres *	31,0	26	33,5	29	32,1	27
Ensemble CDDU *	38,4	37	41,3	41	40,2	39
CDDU artistes *	38,7	37	42,0	41	40,7	39
CDDU cadres *	40,8	40	43,8	44	42,8	43
CDDU non-cadres *	37,3	35	39,6	39	38,9	38

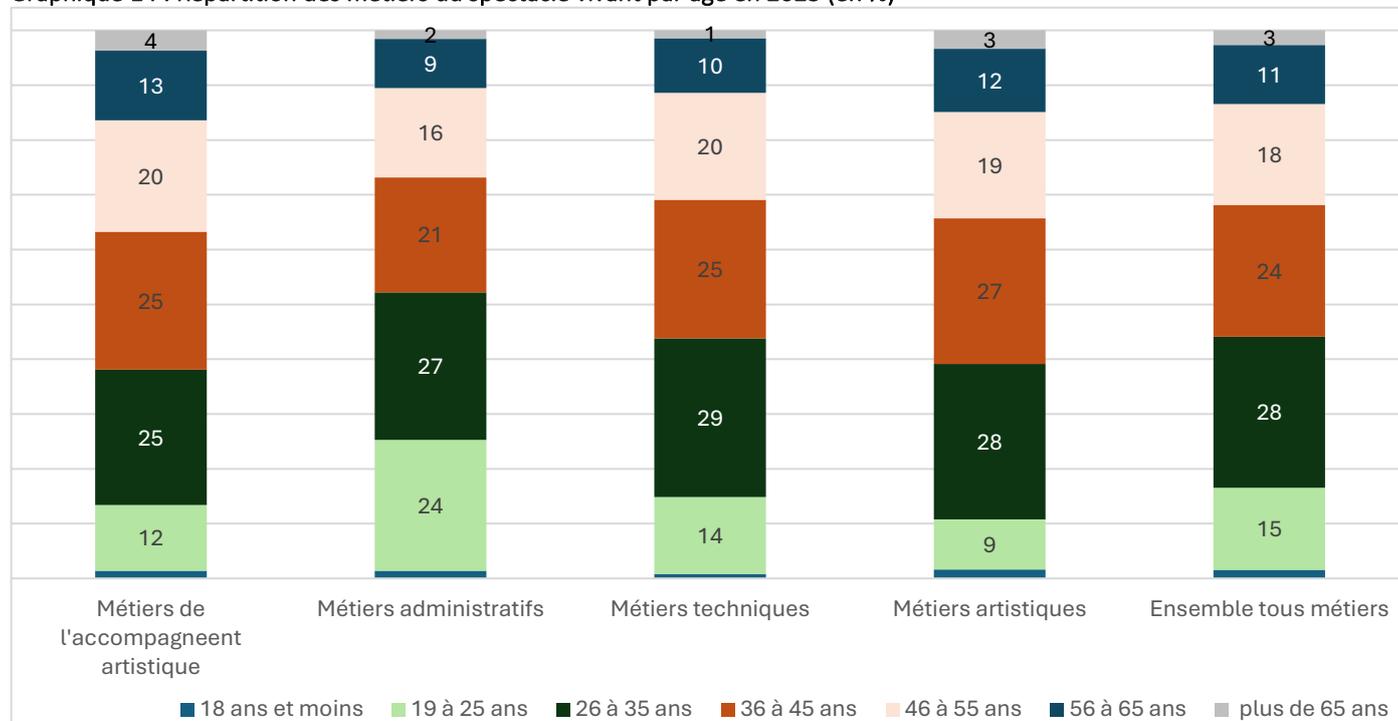
Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

3- Ages et professions

Les métiers administratifs offrent le plus de débouchés jeunes de moins de 26 ans, notamment dans l'accueil du public, la billetterie, la communication ou les fonctions supports.

Les métiers artistiques et techniques recrutent les jeunes plus tardivement, après des formations initiales plus longues ou des premières expériences en dehors du spectacle vivant. Ce sont aussi les domaines où exercent une plus forte proportion de séniors.

Graphique 14 : Répartition des métiers du spectacle vivant par âge en 2023 (en %)



Source : Données Audiens / Edition OPMQ-SV

Tableau 2 : Répartition des métiers du spectacle vivant par domaine d'activité en 2023 (en %)

	Age						
	18 ans et moins	19 à 25 ans	26 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	56 à 65 ans	plus de 65 ans
ENSEMBLE	2	15	28	24	18	11	3
1- Activités administratives	1	24	27	21	16	9	2
Accueil du public	4	55	23	8	6	3	1
Administration, fonctions support	1	24	30	19	15	9	2
Commercialisation, billetterie	1	23	26	24	17	8	1
Communication, RP	0	23	35	20	13	7	1
Direction de structure, programmation	0	1	18	30	30	17	5
Documentation, archives	0	11	27	19	19	17	6
Production, diffusion, tournées	0	7	29	31	22	10	1
RH, finance, comptabilité	0	10	20	25	25	17	2
2- Activités artistiques	2	9	28	27	19	12	3
Art dramatique	1	7	27	27	21	13	4
Arts du cirque, Arts visuels	1	9	35	29	17	7	1
Autres artistes et non précisés	1	10	35	29	14	8	3
Danse	2	18	37	25	12	5	1
Musique et chant	1	8	27	28	21	12	3
3- Activités techniques	1	14	29	25	20	10	1
Accessoires	1	13	33	24	20	9	1
Autres personnels techniques et non précisés	2	24	30	20	14	8	2
Autres régisseurs et chefs d'équipe techniques	0	7	27	29	25	11	1
Batiment, matériaux, environnement	11	15	21	22	19	10	1
Coiffure, perruque	0	11	30	26	19	12	2
Costume, habillage	0	15	28	22	19	14	2
Décors (machinerie, construction, menuiserie)	0	11	29	27	23	10	0
Décors (peinture, sculpture, serrurerie)	1	19	32	21	16	9	1
Direction technique, régie générale	0	4	22	32	28	13	1
Effets spéciaux, pyrotechnie	1	12	27	27	19	10	4
Electricité, électronique	1	13	29	28	22	8	0
Informatique, réseaux	1	21	34	22	15	8	0
Lumière	0	10	30	29	21	9	1
Maintenance, magasinage	1	15	29	25	20	9	1
Maintenance, conduite d'engins et véhicules	2	21	27	21	17	11	2
Maquillage, masques	0	11	27	28	17	15	2
Nettoyage, jardinerie	4	14	22	18	22	17	4
Scène, plateau, site	1	14	32	26	19	7	1
Scénographie, bureau d'étude	0	5	32	29	20	12	2
Sécurité, surveillance, gardiennage	2	8	14	16	26	20	14
Son	0	11	32	29	20	7	0
Structure, rigging	0	8	29	33	21	8	0
Vidéo, image, audiovisuel	0	10	32	30	20	8	0
4- Accompagnement artistique	1	12	25	25	20	13	4
Animation	3	22	27	23	16	8	2
Intervenant, formation professionnelle	1	5	23	27	23	16	5
Répétiteur	0	6	25	37	16	11	6
Traduction	0	9	23	21	19	21	8

L'analyse de la structure d'emploi dans le spectacle vivant selon l'âge des salariés et salariées confirme les enjeux sociaux qui traversent le secteur tout en incitant à développer des actions plus ciblées.

Parmi ces enjeux :

- Sécuriser l'emploi des jeunes, qui constituent la majorité des effectifs et qui exercent principalement en contrat à durée déterminée, pour les insérer durablement et leur offrir des carrières attractives.
- Favoriser les interactions intergénérationnelles pour créer de la cohésion d'équipe, casser l'entre soi et permettre la transmission des savoir-faire seniors/juniors mais aussi juniors/seniors.
- Prendre en compte la diversité des attentes professionnelles et des valeurs par le dialogue social, et repenser collectivement les conditions de travail, l'organisation, le management, etc.
- Mieux équilibrer les temps de vie professionnelle/personnelle dans ces métiers, aux horaires souvent atypiques, avec des pics d'activités et de nombreux déplacements, tout particulièrement à l'arrivée des enfants ou lorsqu'on est aidant familial.
- Eviter les sorties précoces du secteur, tout particulièrement des femmes que l'on observe dès la trentaine.
- Accompagner les évolutions professionnelles et les changements de métier dans le bon timing de vie, et anticiper l'obsolescence des compétences au plus tôt.
- Attirer des profils variés de tous âges venant d'autres secteurs sur les emplois en tension, en renforçant la gestion prévisionnelle des emplois et en diversifiant les pratiques de recrutement.
- Développer les compétences de toutes les générations pour réussir la transformation des métiers liée au numérique, à l'IA générative, à la transition écologique (nouveaux outils, nouvelles pratiques, nouveaux récits...).
- Lutter contre l'âgisme, les préjugés et les discriminations pour éviter la marginalisation des seniors (les artistes femmes ont par exemple moins d'opportunités professionnelles dès la quarantaine).
- Mener une politique de prévention des risques adaptée aux âges permettant de protéger la santé physique et mentale des toutes et tous, la majorité des métiers du spectacle vivant étant exigeants et/ou à haute intensité, d'autant que l'usure professionnelle augmente avec les années.
- Lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuelles à tous âges, avec une attention accrue aux plus jeunes qui débutent et qui sont particulièrement vulnérables.
- Intégrer les personnes en situation de handicap tout au long de leurs carrières.
- Assurer l'accès aux droits sociaux à l'ensemble des professionnels et à une juste retraite.

Série : Chiffres clés - L'âge des salariés du spectacle vivant

Réalisation : CPNEF-SV – Directrice de la publication : Carole Zavadski
AUDIENS

Edition : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant

Sources : données 2023 d'AUDIENS

Extraits du tableau de bord statistique « Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant »

Champ : données portant sur l'ensemble des salariés permanents et intermittents (en CDI, CDD et CDDU) ayant exercé pour un employeur des branches du spectacle vivant, quelle que soit la durée de travail et la profession.

cpnef:sv

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

Audiens