

# Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences des entreprises adhérentes de l'Afdas

**afDas**  
**LES OBSERVATOIRES**



**Les besoins en métiers  
et en compétences dans  
le spectacle vivant**  
Juin 2024



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**cpnef:sv**

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE  
EMPLOI FORMATION SPECTACLE VIVANT

Plan d'investissement dans les compétences

Etude réalisée avec l'appui  
de la CPNEF-SV

Mission conduite par



En collaboration avec



Le présent document constitue la restitution de l'étude de cas sectorielle portant sur les besoins en matière de recrutement et de compétences des entreprises et structures du Spectacle Vivant.

Cette étude de cas complète les enseignements de la première enquête statistique des besoins en métiers et compétences des entreprises et structures des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

La mission a été réalisée dans le cadre de l'Engagement de Développement de et des Compétences (EDEC) Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, accord conclu entre les représentants des secteurs concernés, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, le ministère de la Culture, le ministère chargé des Sports et l'Afdas.

Cet EDEC est mis en dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

La mobilisation des organisations d'employeurs et de salariés du spectacle vivant membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV), des entreprises et structures du spectacle vivant, des partenaires du champ de l'emploi, de l'Afdas et des prestataires mandatés par l'OPCO a permis de collecter une matière riche, à partir de laquelle des propositions pour l'action ont pu être dessinées.

# Sommaire



- 1** Méthodologie et réalisations
- 2** Les tensions de recrutement au sein des entreprises et des structures du spectacle vivant
- 3** Les facteurs de mutation qui touchent les entreprises, structures et métiers du secteur
- 4** Les leviers mobilisés par les entreprises et les structures du spectacle vivant pour faire face aux transformations et tensions
- 5** Des pistes méthodologiques en vue de l'identification des besoins en matière de recrutement
- 6** Annexes

# **1/ Méthodologie et réalisations**

# Le contexte des travaux

- Une démarche d'enquête a été lancée en 2023 par l'Afdas et les branches afin de recenser les besoins en recrutement des entreprises et des structures des 15 secteurs couverts par l'OPCO.
- Pour le spectacle vivant, l'étude a été menée selon 2 étapes complémentaires :
  - 1) Une enquête interbranche par questionnaire auprès des entreprises et structures cotisantes à l'Afdas, diffusée en ligne de septembre à octobre 2023 visant à collecter leurs projets de recrutement pour l'année 2024. Le questionnaire comprenait également des questions interrogeant leurs perspectives pour l'activité et les métiers (transformations, besoins en compétences, ...).
  - 2) Les organisations d'employeurs et de salariés du spectacle vivant membres de la CPNEF-SV (Commission paritaire nationale emploi et formation du spectacle vivant) ont confié à l'Afdas la mission de réaliser des entretiens et groupes de travail complémentaires auprès de professionnels et d'experts du spectacle vivant entre février et mai 2024 pour compléter et approfondir les résultats de l'enquête interbranche.

# Les domaines professionnels du spectacle vivant couverts par le questionnaire

## Cartographie des métiers utilisée pour la passation de l'enquête

### Artistes du spectacle

- Art dramatique
- Danse
- Musique et chant
- Arts du cirque
- Spectacles visuels
- Interdisciplinaire
- Autres emplois artistiques

### Techniciens du spectacle

- Direction technique
- Régie générale
- Réseaux scéniques
- Scène, plateau, machinerie
- Son
- Lumière
- Vidéo, image, multimédia
- Scénographie
- Décors, construction menuiserie
- Décors, peinture sculpture serrurerie
- Accessoires
- Effets spéciaux, pyrotechnie
- Rigging
- Structure
- Electricité
- Coiffure, perruque
- Maquillage
- Costume
- Habillage

### Techniques supports

- Bureau d'étude
- Logistique
- Transition écologique
- Transport
- Informatique
- Sécurité, sûreté, cybersécurité
- Restauration
- Bar
- Manutention
- Entretien du bâtiment, locaux
- Stockage
- Entretien des espaces verts
- Nettoyage

### Personnel administratif

- Direction de structure
- Production
- Diffusion, tournées
- Communication, relations publiques
- Médiation culturelle, éducation artistique
- Accueil du public
- Billetterie
- Mécénat, partenariat
- Commercialisation, vente, marketing
- Comptabilité, gestion
- Administration générale, secrétariat
- Service juridique
- Ressources humaines
- Paie
- Documentation, archive

- Une enquête qui a permis, en 2023, de recueillir **environ 900 contributions** pour le secteur du spectacle vivant
- Des travaux qui collectent des données sur les projets de recrutements en utilisant une **cartographie des domaines propre au spectacle vivant**

# Les objectifs de l'étude

## Trois grandes thématiques investiguées

1

Identifier les besoins prioritaires en emploi et en compétences

Métiers porteurs

Métiers en tension

Nouveaux besoins en  
compétences

Réaliser un livrable méthodologie

2

Mise à jour annuelle du repérage des métiers porteurs et en tension, et des nouveaux besoins en compétences

3

Opérer des focus sur des thématiques prioritaires

Gestion des âges  
(jeunes / seniors)

Attractivité des emplois et difficultés de recrutement (liées à l'offre de formation, la QVCT, la rémunération, les types de contrat)

# La méthodologie et les réalisations

## La méthodologie envisagée



Analyse documentaire et analyses statistiques complémentaires

- Exploitation complémentaire enquête 2023
- Exploitation tableaux de bord de la l'Observatoire du spectacle vivant (données Audiens, Afdas, CPNEF-SV)
- Analyse données formation Afdas
- Analyse études sectorielles (EDEC, ...)



30 entretiens « structures » : entreprises, structures, salariés, IRP, ...

~ 12 entretiens experts (emploi, formation, RH)

## Les réalisations

Exploitation de la documentation existante (études, sources statistiques, ...)

20 entretiens « structures » : entreprises, structures, salariés, IRP, ...

12 entretiens et groupes de travail experts (emploi, formation, RH)

# La documentation consultée

- **Etudes**

- « Diagnostic-action dans le secteur du spectacle vivant - Rapport final », DGEFP, CPNEF-SV, AFDAS, réalisation par KYU Associés, 2021
- « Métiers et parcours d'emploi dans le spectacle vivant », CPNEF-SV, AUDIENS, 2018
- « Étude de la production artistique en France dans le secteur du spectacle vivant – DGCA », KANJU, 2022
- « L'indemnisation des intermittents du spectacle », UNEDIC, 2022
- « La mini convention du réseau climat #Zonefranche », Membres du réseau Zone Franche, 2022
- « Observation Participative et Partagée du Spectacle Vivant à La Réunion », PMRA, 2021



- **Portraits et tableaux de bords statistiques**

- « L'offre de formations professionnelles certifiantes du spectacle vivant », OPMQ-SV, CPNEF-SV 2022
- « Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant », OPMQ-SV, CPNEF-SV, AUDIENS 2023
- « Les métiers des professionnels du spectacle vivant », OPMQSV, CPNEF-SV, AUDIENS, 2023
- « Le développement des compétences dans le spectacle vivant en 2021 : Quelles actions pour quels bénéficiaires ? », OPMQSV, CPNEF-SV, Afdas, 2023

- **Sources statistiques**

Données consommation moncompteformation CDC

# Les interlocuteurs rencontrés

Les entreprises, les professionnels et les experts ont accepté d'être contactés lors de l'enquête, et certains ont été désignés par les branches ou par l'Afdas.

## Entretiens structures / entreprises & salariés

Opéra de Paris

CCN 1285 – 8 entretiens

Centre Culturel Andre Malraux, Chant Libre, Les Gesticulateurs, Les Treteaux De France, Le Temps Machine, Mobius-band, Percussions De Strasbourg.

CCN 2717 – 2 entretiens

Behind The Curtain, Magnum.

CCN 3090 – 6 entretiens

Association Atout Clowns, Association Pour la Création et l'Edition en Liberté, Corida, Curriculo, L'Etroit Tours, Théâtre Mogador.

Salariés

Chargé de l'accompagnement et de la ressource (CCN 1285)

Deux régisseurs son et lumière (CCN 1285, CCN 2717)



## Entretiens « experts »

AFDAS

Conseillers emploi formation – 2 groupes de travail  
Conseiller branches

France Travail Scènes et Images

Centre National de la Musique (CNM)

Audiens, Fonds de professionnalisation et action sociale

Cabinets RH (6)

L'ARDEC, ELYCOOP, KURIBAY HR CONSULTING, ECOPIA, POGO  
DEVELOPPEMENT, PROFILCULTURE



+ des travaux appuyés par les **891 contributions** reçues dans le cadre de l'enquête BMC.

## **2/ Les tensions de recrutement au sein des entreprises et structures du spectacle vivant**

# Les chiffres clés du secteur du spectacle vivant en 2022



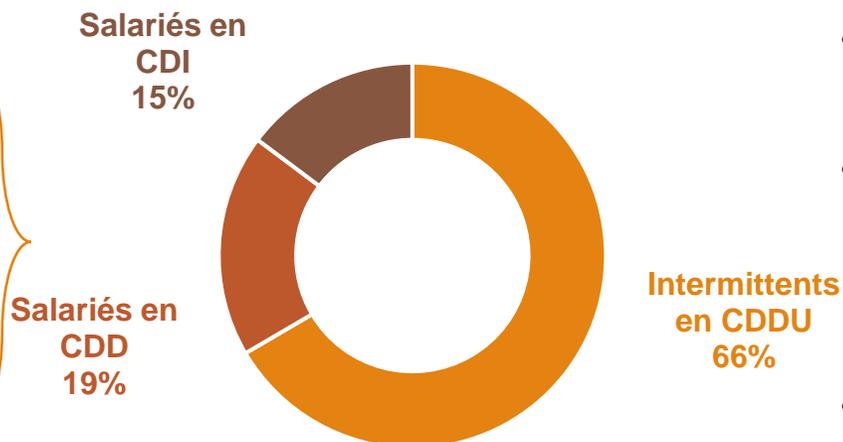
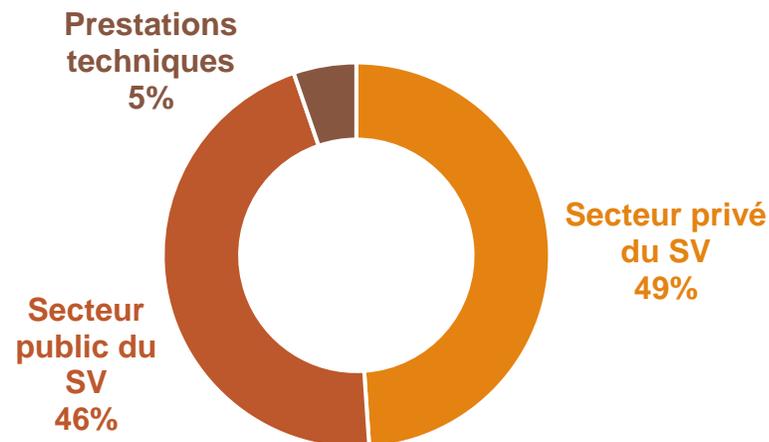
**24 871**  
employeurs\*

\* Employeurs dont l'activité principale est le spectacle vivant : production, diffusion, exploitants de salles et prestations de services techniques



**248 018**  
salariés\*\*

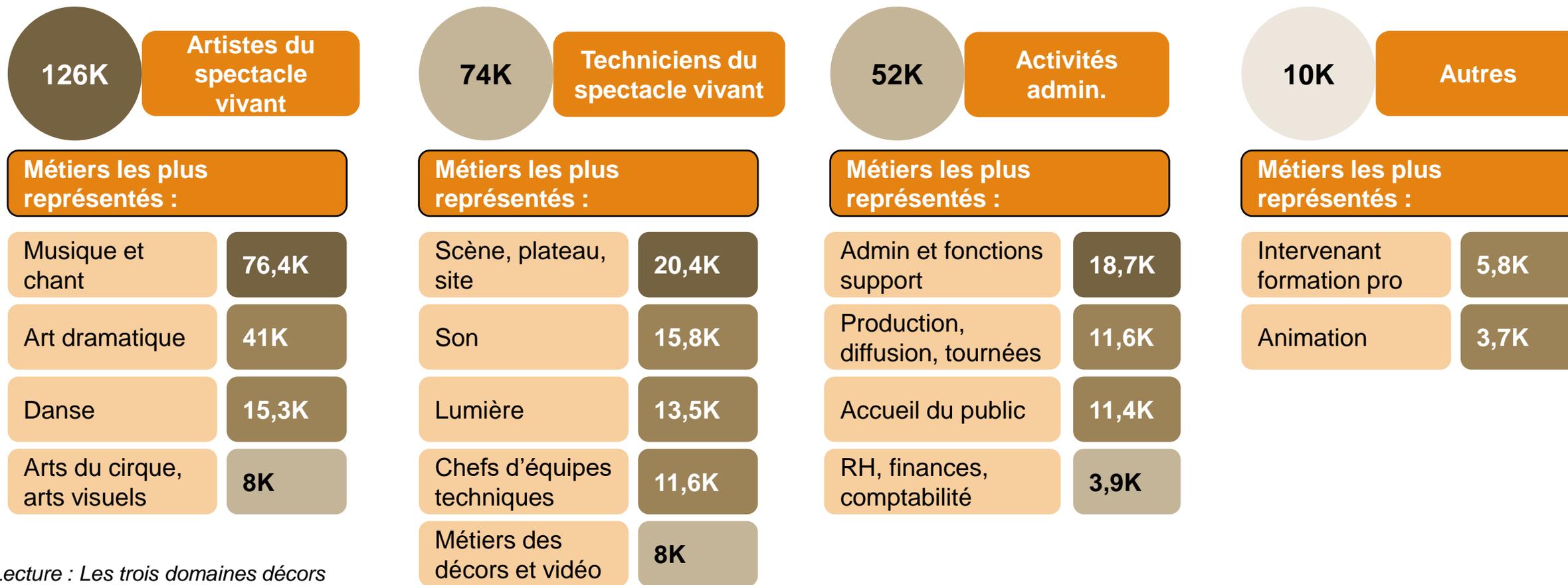
\*\* Des employeurs dont l'activité principale est le spectacle vivant



- Entre 2000 et 2022, le nombre d'entreprises et de structures employeurs est **multiplié par 2**. Le nombre d'employeurs ne cesse de croître entre 2000 et 2022 (à l'exception des années 2016 et 2020). Entre 2016 et 2022, le taux de croissance annuel moyen est de **2,4%**.
- Le nombre d'employeurs diminue très légèrement en 2020 (**-3% grâce aux aides publiques et dispositifs exceptionnels**) mais dépasse le niveau d'avant-covid dès 2021. Pour autant, les contraintes liées à la crise sanitaire ont eu des impacts sensibles sur l'activité de 2020 à début 2022 et **fragilisé durablement les employeurs**.
- En 2022, 41% des employeurs déclarent plus de 10 salariés.
- En miroir de l'augmentation du nombre d'entreprises et de structures employeurs, les effectifs de salariés ont augmenté de 63% depuis 2000. Le taux de croissance annuel moyen entre 2016 et 2022 est de **3,6%**
- Le nombre de salariés diminue fortement en 2020 (**-60 000 par rapport à 2019**) mais dépasse le niveau d'avant-covid en 2022.

# Les métiers représentés au sein du spectacle vivant

## Environ 245K salariés en 2022



Lecture : Les trois domaines décors (machinerie, construction, menuiserie), décors (peinture, sculpture et serrurerie) et vidéos, image et audiovisuel représentent environ 8K salariés en 2022

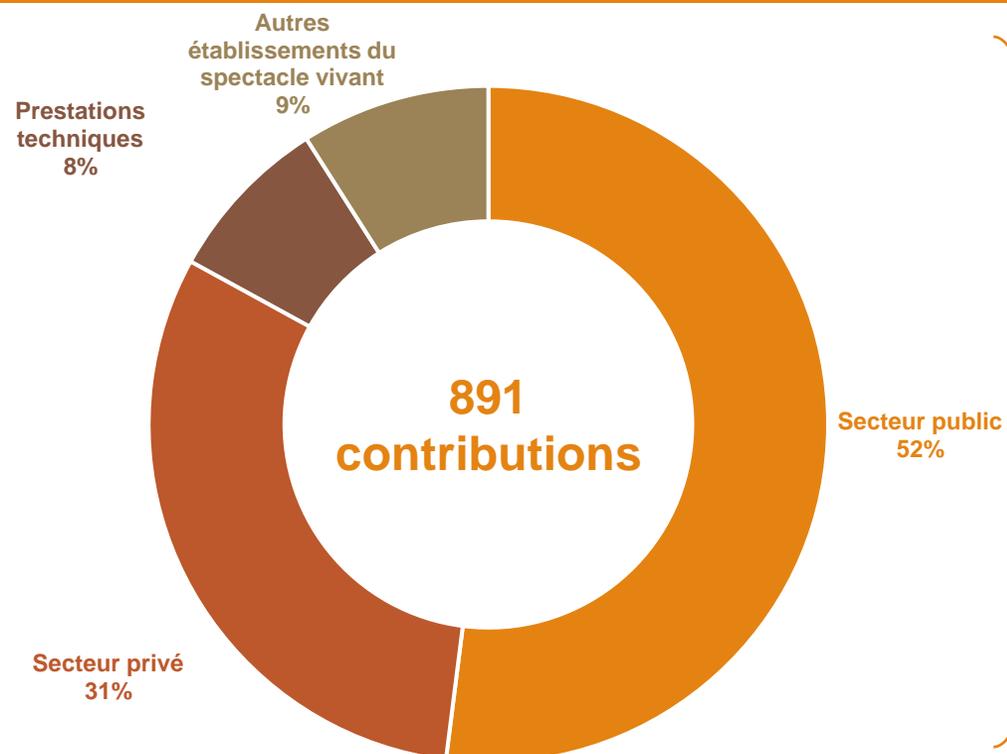
Sources données : Tableau de bord « Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant. Données AUDIENS 2022 », Edition Observatoire des métiers du spectacle vivant -CPNEF-SV 2023

# Les indicateurs clés issus du questionnaire auprès des entreprises et structures

- Les données du tableau de bord de l'emploi, de portée rétrospective, peuvent être complétées par les résultats du questionnaire de portée prospective.
- L'enquête diffusée en 2023 a permis de collecter 891 contributions pour le secteur.

## La répartition des contributions recueillies en fonction des branches du spectacle vivant

Champ : 3 conventions collectives et autres établissements



- Légèrement plus de la moitié des répondants relèvent de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) et un peu du tiers (31%) de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).
- **44% des répondants déclaraient avoir au moins 1 projet de recrutement pour l'année 2024.** Au total, environ 3 300 projets de recrutements sont identifiés pour le secteur pour l'année 2024.

28%

... des recrutements portent sur des métiers du domaine artistique

44%

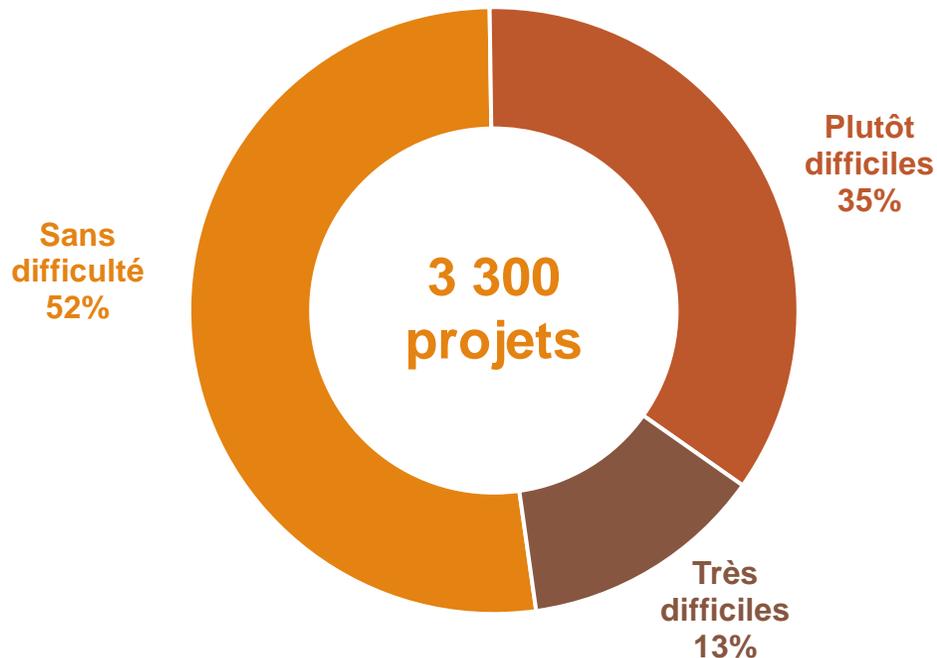
... des recrutements portent sur des métiers du domaine technique

27%

... des recrutements portent sur des métiers du domaine administratif

# Les indicateurs clés issus du questionnaire auprès des entreprises et structures

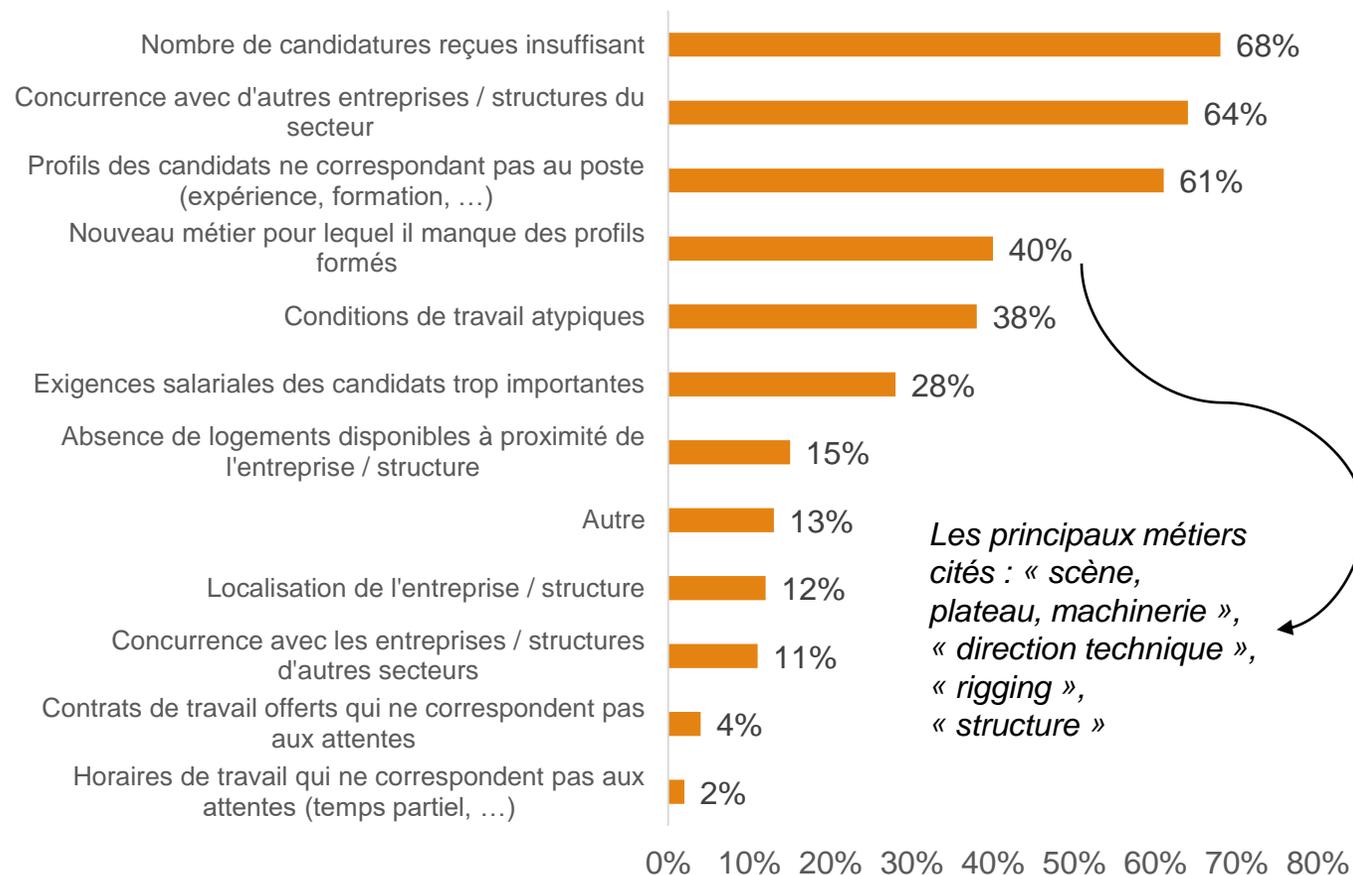
## Part des projets de recrutement considérés comme difficiles



- Les contributions des entreprises et structures du spectacle vivant couvrent 3 300 projets de recrutement.
- Environ **48% des recrutements anticipés sont considérés comme plutôt voire très difficiles.**
- Les difficultés sont particulièrement sensibles pour les métiers des **techniciens du spectacle et de l'administratif** :
  - 64% des recrutements qui concernent des métiers de techniciens sont plutôt voire très difficiles.
  - 46% des recrutements qui concernent des métiers administratifs sont plutôt voire très difficiles.
- A l'inverse, les recrutements **d'artistes** sont majoritairement considérés **comme non difficiles**. Les difficultés se concentrent sur les artistes « polyvalents » (chant & danse, ...).
- Plus l'entreprise ou la structure répondante est grande, plus elle anticipe des difficultés pour recruter.

# Les raisons qui expliquent les difficultés de recrutement

## Raisons qui expliquent les difficultés selon les répondants



Lecture : le nombre de candidatures insuffisant est une difficulté citée dans 68% des projets de recrutements considérés comme difficiles

- Les principales sources de difficultés citées par les répondants sont :
  - Le **nombre de candidatures** insuffisant
  - La **concurrence avec d'autres entreprises et structures du secteur**
  - Le fait que les profils des candidats **ne correspondent pas aux postes proposés**
- Par rapport aux autres secteurs, les répondants du spectacle vivant citent **significativement plus la concurrence avec les autres entreprises et structures de son secteur** (52% pour l'ensemble des répondants contre 64% des projets de recrutement des répondants du spectacle vivant).
- De même, les répondants citent davantage les **conditions de travail atypiques comme raison des difficultés de recrutement** (25% pour l'ensemble des répondants contre 38% des recrutements anticipés par les répondants du spectacle vivant). Sans surprise, cette réponse est majoritairement donnée pour les recrutements sur des postes de techniciens du spectacle.
- A l'inverse, les raisons « localisation de l'entreprise » et « concurrence avec d'autres secteurs » sont moins citées par les répondants du spectacle vivant.

# Les tensions de recrutement au sein du secteur

## Une « crise des vocations » des professionnels du spectacle vivant ? (1/2)

Les difficultés de recrutement sont vécues par la quasi-totalité des entreprises rencontrées. Les échanges confirment que les difficultés de recrutement se concentrent **sur les postes de techniciens du spectacle vivant** et, dans une moindre mesure, **des métiers administratifs**.



La principale raison invoquée pour expliquer les tensions est la **transformation de la relation aux métiers à la suite de la crise sanitaire**. La majorité des interlocuteurs rencontrés estiment ainsi que la période d'inactivité qu'a représentée la crise sanitaire a été l'occasion pour un nombre important de techniciens salariés intermittents de **quitter un secteur jugé trop contraignant** (grande amplitude horaire, horaires décalés, déplacements fréquents, ...). Les employeurs estiment faire face à une « **crise des vocations** » qui touche tous les métiers exercés en intermittents. Cette crise a deux effets principaux :

- Une **diminution du vivier de candidats**, qui se traduit mécaniquement par un accroissement des difficultés à trouver des candidats pour répondre aux offres publiées
- Des **transformations dans les comportements et attentes des candidats** (attentes nouvelles vis-à-vis des employeurs notamment sur l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, recherche de l'offre d'emploi la mieux-disante, ...)

### 1/ Constats pour les métiers des techniciens du spectacle vivant

# Les tensions de recrutement au sein du secteur

## Une « crise des vocations » des intermittents\* du spectacle vivant ? (2/2)



### 1/ Constats pour les métiers des techniciens du spectacle vivant

Quelques experts du secteur rencontrés tempèrent néanmoins ce constat et estiment que cette crise est un effet conjoncturel **qui n'a pas vocation à s'inscrire dans le temps**. Le secteur a ainsi été marqué par une dynamique de « **rattrapage** » à la suite de la crise sanitaire. Dans ce contexte de programmation plus abondante (au niveau du spectacle vivant, les niveaux d'activité observés en 2021 et 2022 dépassent ceux de l'année 2019), le vivier de salariés intermittents existant ne permet pas de répondre à la demande. Parmi les secteurs du spectacle (spectacle vivant et audiovisuel), le **spectacle vivant est ainsi celui qui bénéficie le plus de la reprise post-covid** (le nombre de contrats intermittents signés augmente de 44,5% en 2022 et de 54,6% en 2021 par rapport à l'année précédente. Le nombre de contrats signés en 2022 est de 11,1% supérieur à celui observé en 2019).

Cette hypothèse **semble corroborée par les données publiques disponibles**. L'Unédic montre ainsi que si la population d'intermittents du spectacle vivant et enregistré diminue entre 2019 et 2020, passant de 280 000 salariés à 240 000, un rebond est observé dès 2021, année au cours de laquelle la population d'intermittents du spectacle est estimée à 290 000 salariés, puis 304 000 salariés en 2022. La seule population des intermittents occupant des **emplois techniques** passe sur la même période d'environ 110 000 en 2021 à 120 000 en 2022 (Pôle emploi, « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2022 », 2023. Précaution de lecture : les chiffres présentés portent sur les salariés intermittents du spectacle, champ qui regroupe audiovisuel et spectacle vivant).

# Les tensions de recrutement au sein du secteur

## Les tensions sur les métiers des fonctions supports et administratifs du spectacle vivant

Les tensions de recrutement sont également observées au niveau **des métiers de fonctions supports et administratives**. Les interlocuteurs rencontrés expriment des tensions particulièrement marquées pour les métiers de la **direction de structure** et de la **comptabilité**. Les raisons invoquées pour expliquer ces tensions sont plus « classiques ». Il s'agit ainsi de :



- La **concurrence avec d'autres secteurs**. Cette concurrence est d'autant plus importante que la période récente est marquée par des interrogations des entreprises et des structures du spectacle vivant s'agissant de leurs modèles économiques (diminution de l'appui public, ...). De ce fait, les entreprises et structures du spectacle vivant tendent à proposer des salaires inférieurs à ceux proposés par les entreprises des secteurs concurrents et doivent actionner d'autres leviers (QVCT notamment) pour attirer des candidats.
- La **polyvalence nécessaire pour occuper les postes**. Ce frein est particulièrement ressenti pour les métiers de la direction des structures. La multiplication des tâches dévolues à ces postes peut par ailleurs se traduire par des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle et peut ainsi rebuter de potentiels candidats.
- Des **spécificités techniques propres à certains métiers**. Les recrutements de comptables sont perçus comme particulièrement difficiles pour les structures du secteur public car celles-ci recherchent des connaissances rares, associées aux modalités comptables propres à ces structures.

## 2/ Constats pour les métiers des fonctions supports et administratives

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Artistes du spectacle

Est présentée ci-après une proposition de classement des métiers selon qu'ils sont :

- Des métiers porteurs, c'est-à-dire des métiers pour lesquels des besoins en matière de recrutement sont importants sans que des tensions ne soient particulièrement sensibles.
- Des métiers en tension, c'est-à-dire des métiers cumulant des besoins importants de recrutement et des difficultés les réaliser.

Domaines	Salariés (2022), en milliers	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements (BMC)	% des recrutements difficiles ou très difficiles (BMC)	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Art dramatique	41	+10%	499	3%	<b>Porteur</b>	2%	91%
Danse	15,3	+12%	147	0%	<b>Porteur</b>	6%	89%
Musique et chant	76,4	+6%	155	12%	<b>Porteur</b>	16%	62%
Arts du cirque	8 avec spectacles visuels	+8%	111	2%		1%	91%
Spectacles visuels	8 avec arts du cirque	+8%	1	0%		76%	24%
Interdisciplinaire	NC	NC	4	0%		30%	20%
Autres emplois artistiques	0,9	NC	62	0%		6%	89%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Artistes du spectacle

### Détails des difficultés en fonction des types de contrats

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Art dramatique	1%	<b><u>100%</u></b>	1%	0%	4%	47%	2%	<b><u>94%</u></b>	91%	30%
Danse	0%	0%	0%	0%	9%	9%	6%	21%	83%	37%
Musique et chant	0%	0%	0%	0%	20%	62%	16%	<b><u>91%</u></b>	62%	6%
Arts du cirque	1%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%	7%	12%	1%	<b><u>100%</u></b>	91%	5%
Spectacles visuels	0%	0%	0%	0%	0%	0%	76%	44%	24%	40%
Interdisciplinaire	10%	0%	10%	0%	20%	0%	30%	33%	20%	0%
Autres emplois artistiques	0%	0%	0%	0%	6%	25%	6%	<b><u>75%</u></b>	89%	4%

Lecture : 91% des recrutements prévus pour le domaine art dramatique doivent être réalisés en CDDU. Parmi ces recrutements, 30% sont anticipés comme plutôt voire très difficiles.

% = part des recrutements considérés comme plutôt ou très difficiles en fonction du type de contrat

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniciens du spectacle (1/2)

Domaines	Salariés (2022)	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements	% des recrutements difficiles ou très difficiles	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Direction technique	6,5 avec régie générale	+28%	27	48%	<b>En tension</b>	21%	76%
Régie générale	6,5 avec direction technique	+28%	194	13%	<b>Porteur</b>	38%	58%
Réseaux scéniques	NC	NC	53	41%	<b>En tension</b>	15%	82%
Scène, plateau, machinerie	20,4	+12%	79	18%	<b>Porteur</b>	12%	86%
Son	15,8	+14%	287	65%	<b>En tension</b>	6%	90%
Lumière	13,5	+7%	482	76%	<b>En tension</b>	11%	84%
Vidéo, image, multimédia	8,8	+14%	87	93%	<b>En tension</b>	21%	76%
Scénographie	1,1 avec bureau d'étude	+36%	7	0%		13%	88%
Décors, construction, menuiserie	8,1	+3%	9	33%		10%	87%
Décors, peinture, sculpture, serrurerie	7,9	-2%	5	0%		30%	61%
Accessoires	0,9	+20%	0	0%		20%	78%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniciens du spectacle (1/2)

## Détails des difficultés en fonction des types de contrats

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Direction technique	0%	0%	0%	0%	3%	<u>100%</u>	21%	<u>100%</u>	76%	<u>36%</u>
Régie générale	2%	<u>100%</u>	1%	<u>100%</u>	2%	33%	38%	<u>100%</u>	58%	3%
Réseaux scéniques	3%	<u>100%</u>	0%	0%	0%	0%	15%	<u>100%</u>	82%	39%
Scène, plateau, machinerie	1%	<u>100%</u>	0%	<u>100%</u>	0%	0%	12%	<u>98%</u>	86%	<u>84%</u>
Son	1%	<u>75%</u>	1%	<u>100%</u>	3%	<u>80%</u>	6%	<u>94%</u>	90%	<u>67%</u>
Lumière	1%	<u>80%</u>	1%	<u>100%</u>	3%	<u>77%</u>	11%	<u>100%</u>	84%	<u>72%</u>
Vidéo, image, multimédia	0%	0%	0%	0%	2%	<u>100%</u>	21%	<u>89%</u>	76%	<u>91%</u>
Scénographie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	0%	88%	0%
Décors, construction, menuiserie	1%	<u>100%</u>	1%	<u>100%</u>	1%	0%	10%	<u>100%</u>	87%	<u>97%</u>
Décors, peinture, sculpture, serrurerie	0%	0%	0%	0%	9%	0%	30%	<u>100%</u>	61%	<u>71%</u>
Accessoires	3%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	78%	0%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniciens du spectacle (2/2)

Domaines	Salariés (2022)	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements	% des recrutements difficiles ou très difficiles	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Effets spéciaux, pyrotechnie	1,7	+8%	19	79%	<b>En tension</b>	0%	21%
Rigging	4,2 avec structure	+36%	143	96%	<b>En tension</b>	21%	76%
Structure	4,2 avec rigging	+36%	108	100%	<b>En tension</b>	24%	75%
Electricité	4,2	+7%	49	90%	<b>En tension</b>	29%	71%
Coiffure, perruque	0,3	+18%	3	0%		0%	100%
Maquillage	0,7	-1%	5	0%		0%	100%
Costume	3,2 avec habillage	+12%	9	0%	<b>Porteur</b>	0%	80%
Habillage	3,2 avec costume	+12%	12	0%	<b>Porteur</b>	0%	100%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniciens du spectacle (2/2)

### Détails des difficultés en fonction des types de contrats

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Effets spéciaux, pyrotechnie	0%	50%	0%	<b><u>100%</u></b>	79%	<b><u>75%</u></b>	0%	<b><u>100%</u></b>	21%	60%
Rigging	2%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%	1%	<b><u>100%</u></b>	21%	<b><u>93%</u></b>	76%	<b><u>95%</u></b>
Structure	1%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%	0%	0%	24%	<b><u>100%</u></b>	75%	<b><u>100%</u></b>
Electricité	0%	0%	0%	0%	0%	0%	29%	<b><u>93%</u></b>	71%	<b><u>86%</u></b>
Coiffure, perruque	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	25%
Maquillage	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	17%
Costume	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	80%	0%
Habillage	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	13%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniques supports (1/2)

Domaines	Salariés (2022)	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements	% des recrutements difficiles ou très difficiles	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Bureau d'étude	1,1 avec scénographie	+36%	10	60%	<b>En tension</b>	80%	0%
Logistique	NC	NC	0	0%		Sans objet	Sans objet
Transition écologique	0,5 (bâtiment, matériaux, environnement)	+11%	0	0%		Sans objet	Sans objet
Transport	NC	NC	1	0%		50%	50%
Informatique	0,6	-1%	0	0%		Sans objet	Sans objet
Sécurité, sûreté, cybersécurité	0,5 (sécurité, surveillance, gardiennage)	+53%	4	0%		50%	50%
Restauration	NC	NC	1	0%		100%	0%
Bar	NC	NC	5	0%		75%	25%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Détails des difficultés en fonction des types de contrats

### Techniques supports (1/2)

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Bureau d'étude	10%	<b><u>100%</u></b>	10%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%	80%	50%	0%	0%
Logistique	Pas de recrutements prévus									
Transition écologique	Pas de recrutements prévus									
Transport	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	<b><u>100%</u></b>	50%	0%
Informatique	Pas de recrutements prévus									
Sécurité, sûreté, cybersécurité	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%
Restauration	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%
Bar	0%	0%	0%	0%	0%	0%	75%	17%	25%	0%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniques supports (2/2)

Domaines	Salariés (2022)	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements	% des recrutements difficiles ou très difficiles	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Manutention	1,3 (manutention, conduite d'engins et véhicules)	-17%	0	0%		Sans objet	Sans objet
Entretien du bâtiment, locaux	0,5 (bâtiment, matériaux, environnement)	+11%	0	0%		Sans objet	Sans objet
Stockage	1,7 (maintenance, magasinage)	-4%	7	86%		75%	0%
Entretien des espaces verts	0,5 (nettoyage, jardinerie)	-21%	0	0%		Sans objet	Sans objet
Nettoyage	0,5 (nettoyage, jardinerie)	-21%	0	0%		Sans objet	Sans objet

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Techniques supports (2/2)

### Détails des difficultés en fonction des types de contrats

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Manutention	Pas de recrutements prévus									
Entretien du bâtiment, locaux	Pas de recrutements prévus									
Stockage	25%	<u>100%</u>	0%	0%	0%	0%	75%	<u>83%</u>	0%	0%
Entretien des espaces verts	Pas de recrutements prévus									
Nettoyage	Pas de recrutements prévus									

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Personnels administratifs

Domaines	Salariés (2022)	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements	% des recrutements difficiles ou très difficiles	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Direction de structure	2,7	+15%	11	73%	<b>En tension</b>	83%	8%
Production	11,6 avec diffusion, tournées	+24%	62	81%	<b>En tension</b>	40%	38%
Diffusion, tournées	11,6 avec production	+24%	31	87%	<b>En tension</b>	24%	42%
Communication, relations publiques	3,7	+6%	38	60%	<b>En tension</b>	58%	8%
Médiation culturelle, éducation artistique	NC	NC	19	32%		50%	10%
Accueil du public	11,4	-2%	11	45%		45%	18%
Billetterie	2,3 avec commercialisation	+8%	24	29%		35%	8%
Mécénat, partenariat	NC	NC	11	36%		27%	18%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Personnels administratifs

### Détails des difficultés en fonction des types de contrats

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Direction de structure	0%	0%	0%	0%	8%	0%	83%	<b>80%</b>	8%	<b>100%</b>
Production	2%	0%	3%	0%	17%	<b>73%</b>	40%	<b>92%</b>	38%	<b>80%</b>
Diffusion, tournées	6%	50%	0%	0%	27%	<b>89%</b>	24%	<b>88%</b>	42%	<b>93%</b>
Communication, relations publiques	13%	<b>80%</b>	10%	50%	13%	60%	58%	57%	8%	66%
Médiation culturelle, éducation artistique	20%	0%	10%	0%	10%	0%	50%	<b>70%</b>	10%	0%
Accueil du public	9%	<b>100%</b>	0%	0%	27%	33%	45%	60%	18%	0%
Billetterie	4%	<b>100%</b>	0%	0%	54%	7%	35%	67%	8%	0%
Mécénat, partenariat	9%	0%	9%	0%	36%	50%	27%	67%	18%	0%

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Personnels administratifs

Domaines	Salariés (2022)	Evolution entre 2019 et 2022	Projets de recrutements	% des recrutements difficiles ou très difficiles	Catégorie	Part de recrutements en CDI	Part de recrutements en CDDU
Commercialisation, vente, marketing	2,3 avec billetterie	+8%	6	67%	<b>En tension</b>	14%	0%
Comptabilité, gestion	3,9 avec RH	-2%	221	98%	<b>En tension</b>	5%	92%
Administration générale, secrétariat	18,8	+13%	449	8%		5%	91%
Service juridique	NC	NC	0	0%		Sans objet	Sans objet
Ressources humaines	3,9 avec comptabilité	-2%	6	83%		44%	0%
Paie	NC	NC	15	87%		40%	33%
Documentation, archive	0,1	+25%	0	0%		Sans objet	Sans objet

# Les métiers en tension et les métiers porteurs

## Personnels administratifs

### Détails des difficultés en fonction des types de contrats

Domaines	Contrat d'app.	%	Contrat de pro.	%	CDD	%	CDI	%	CDDU	%
Commercialisation , vente, marketing	14%	<b><u>100%</u></b>	29%	0%	43%	<b><u>100%</u></b>	14%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%
Comptabilité, gestion	0%	0%	0%	0%	2%	<b><u>100%</u></b>	5%	<b><u>92%</u></b>	92%	<b><u>99%</u></b>
Administration générale, secrétariat	2%	57%	1%	0%	2%	<b><u>80%</u></b>	5%	<b><u>86%</u></b>	91%	63%
Service juridique	Pas de recrutements prévus									
Ressources humaines	22%	<b><u>100%</u></b>	0%	0%	33%	<b><u>100%</u></b>	44%	<b><u>75%</u></b>	0%	0%
Paie	0%	0%	0%	0%	27%	<b><u>100%</u></b>	40%	67%	33%	<b><u>100%</u></b>
Documentation, archive	Pas de recrutements prévus									

### **3/ Les facteurs de mutation qui touchent les entreprises, structures et métiers du secteur**

# Les facteurs de mutation impactant le spectacle vivant cités dans le cadre de l'enquête

## Facteurs de mutation cités par les entreprises et structures répondants



Les principaux facteurs de mutations cités par les répondants du spectacle vivant ont trait **au financement de l'activité** :

- Les **restrictions sur les budgets des clients ou des financeurs**
- **L'évolution des modèles économiques**, de financement et d'activité
- **L'évolution des attentes des clients et des publics**

Ces réponses sont significativement plus données par les répondants du secteur du spectacle vivant que par le reste des répondants.

A l'inverse, les évolutions en lien avec la transition numérique et la transition écologiques sont **relativement peu citées** :

- 16% des répondants citent les nouveaux matériels et technologies
- 13% des répondants citent la RSE
- 11% des répondants citent la transitions numériques (IA, ...)

*Lecture : 47% des répondants du spectacle vivant citent les restrictions sur les budgets des clients ou des financeurs comme un facteur de mutation de leur activité.*

# Les facteurs de mutation qui impactent les entreprises et structures du spectacle vivant

Les entretiens permettent d'affiner les réponses obtenues au cours de l'enquête et de mettre en avant **quatre principaux facteurs de mutation** qui font évoluer l'activité des entreprises et structures du secteur et leurs besoins en matière de compétences :

## L'évolution des modèles économiques et de financement

Pour les structures publiques notamment, le sujet de l'évolution des **modalités d'accès aux financements publics / la diminution des subventions** et des **nouvelles exigences des financeurs** (reporting, ...)

Les restrictions budgétaires, l'évolution des modèles économiques et des attentes des publics sont les trois principaux facteurs de mutations cités par les répondants à l'enquête. Il s'agit également de la principale préoccupation remontée par les interlocuteurs rencontrés.

## L'évolution des technologies

Les **évolutions dans les technologies** sont principalement observées pour les métiers de **techniciens du spectacle** (images et sons en particulier, ...) et ne représentent pas une rupture brutale mais relèvent davantage de « **l'évolution naturelle** » des métiers (qui nécessitent dans tous les cas une actualisation des compétences).

Les impacts sont diffus pour les organisations mais peuvent se traduire par de **nouveaux besoins de compétences** sur les **métiers supports** (cybersécurité, protection des droits d'auteurs, nouvelles modalités de promotion / communication, nouveaux usages de la donnée, ...).

## La transition écologique

Les évolutions sont particulièrement sensibles dans la **conception et l'organisation des projets** (réemploi, utilisation des matériaux, ...), sans qu'elles ne se traduisent par des besoins de compétences nouvelles.

## Des sujets sociaux

Plusieurs sujets prennent de l'importance au sein des entreprises et des structures: **égalité femmes-hommes / VHSS, lutte contre les discriminations, équilibre vie pro – vie personnelle, gestion des âges**, dans un contexte de réflexion autour de la **QVTC et de la marque employeur comme outil au service de l'attractivité** du secteur et de ses métiers.



# L'évolution des modèles économiques et de financement



Dans un contexte marqué par la **diminution des subventions à destination du secteur** et par la **transformation des modalités d'accès aux fonds publics** (appels à projets qui tendent à remplacer les subventions...), l'élaboration d'une stratégie de **diversification des activités** et des sources de revenus devient une priorité pour assurer la pérennité des organisations.

Les transformations des modèles économiques ont des effets sur les organisations mais également sur les métiers :

## La recherche de nouvelles sources de financement

Les contraintes financières nouvelles obligent les structures à repenser leur modèle économique et à explorer de nouvelles voies de financement pour maintenir leurs activités et soutenir leurs équipes (**recherche de fonds privés émanant d'entreprises, de fondations, etc., recours financement participatif par exemple**).

Ces actions supposent le développement de nouvelles compétences en matière de communication / recherche de mécènes.

La diversification des sources de financement peut également être observée dans les **modifications des usages des lieux** (mise en place d'une activité de restauration / bar sur les heures où les spectacles n'ont pas lieu).

*« Le contexte économique n'est pas favorable pour le milieu associatif ou semi-public, avec la hausse des coûts d'une part et la baisse des subventions de l'autre. Les structures essaient de trouver d'autres sources de financement : crowdfunding, mécénat privé, ou des réflexions sur l'occupation des lieux : louer les lieux quand ils ne sont pas occupés par les spectacles, ... »*

Expert RH

## De nouvelles attentes formulées par les financeurs

La réduction des subventions publiques se double de **nouvelles exigences formulées** aux entreprises et structures du spectacle vivant de la part des financeurs, notamment en matière de reporting et d'impact social. Cette tendance fait s'accroître le temps consacré aux **tâches administratives** et renforce la nécessité pour ces structures de développer des compétences en **gestion financière** pour répondre aux attentes de leurs partenaires financiers.

Ces nouvelles contraintes interviennent à la suite de la crise sanitaire qui a particulièrement fragilisé le secteur.

Du point de vue des compétences attendues, ces évolutions se traduisent par une recherche **de profils polyvalents** (soit au cours des recrutements, soit par le développement de la polyvalence au sein des équipes déjà en place), pour les postes de techniciens (par exemple, regroupement de fonctions telles que le maquillage et la coiffure) ou pour les fonctions supports.



Les principaux effets sur les organisations

# Les évolutions technologiques – la transition numérique



Les évolutions technologiques impactent les structures à plusieurs niveaux. Pour beaucoup, elle représente **une opportunité pour appuyer le développement de l'activité** ou une **ressource au service de la communication et du partage d'information au quotidien**. Pour les entreprises et les structures, le fait de se saisir ou non des opportunités liées aux outils numériques est le plus souvent **tributaire de l'appétence** des équipes en place vis-à-vis du numérique.

## Le numérique au service de l'adaptation des process internes

Plusieurs entreprises et structures rencontrées indiquent essayer de se saisir des outils numériques afin de :

- **Automatiser partie des tâches administratives** afin de dégager du temps pour d'autres activités (macro excel, ...)
- **Fluidifier le travail collaboratif au sein de l'organisation**, notamment en simplifiant les interactions entre les techniciens et la partie administrative (notamment via l'ouverture de canal sur Teams).

Ces dynamiques sont néanmoins tributaires de l'aisance des équipes en place avec l'outil informatique.

*« Dans les plus petites structures, les tâches administratives peuvent prendre beaucoup de temps, notamment car elles sont réalisées à la main (par exemple la gestion des trains de paies). Des outils informatiques simples permettraient de faciliter grandement les choses mais les structures ne prennent pas le temps de réfléchir à leur outillage informatique. »*

Expert RH

## La communication numérique et l'utilisation des données comme vecteurs de développement

Les effets du développement des technologies numériques est particulièrement **sensible dans le domaine de la communication**. Pour les plus petites entreprises ou structures, ces évolutions se traduisent par une utilisation des **médias sociaux** pour communiquer plus largement sur son activité. Au sein de ces organisations, le travail de communication n'est que rarement accompli par des personnes spécialisées (mais est effectué par le dirigeant, ...) et est dès lors tributaire de la familiarité de la personne avec ces outils numériques.

Les plus grosses entreprises ou structures rencontrées sont plus avancées dans l'utilisation des outils digitaux à des fins de communication. Pour les plus matures, la réflexion ne porte **plus sur les modalités d'utilisation des canaux digitaux** pour communiquer mais davantage sur les **modalités d'adaptation des messages et de personnalisation des contenus**, notamment via une exploitation plus systématique des données disponibles.



## Les principaux effets sur les organisations

*« Dans l'ensemble les structures se saisissent bien des réseaux sociaux. Certains artistes qui gèrent leur communication seuls peuvent néanmoins être en difficulté, soit par manque d'aisance avec ces outils, soit par manque de temps pour assurer ces activités nouvelles »*

Expert RH

# Les évolutions technologiques – la transition numérique



Pour les plus grosses entreprises et structures, l'introduction de nouveaux outils numériques et surtout le traitement plus approfondi des données produites se traduit par des réflexions autour de la **cybersécurité**.



**Les principaux effets sur les organisations**

## **Le traitement de données personnelles et les enjeux de cybersécurité**

Pour les plus grandes entreprises et structures, les volontés de mobiliser de manière plus approfondie les données à leur disposition est accompagnée de réflexions de deux natures :

- S'agissant de la **capacité légale de l'entreprise ou de la structure à utiliser ces données**. Ces réflexions sont principalement conduites par les services juridiques.
- S'agissant des modalités de **protection des données personnelles d'attaques informatiques**. Ces réflexions concernent principalement les services informatiques et poussent les entreprises et structures à se doter de compétences spécifiques sur la cybersécurité.

# Les évolutions technologiques – la transition numérique



Les évolutions technologiques ont principalement des impacts sur les métiers de **techniciens du spectacle vivant ainsi que les métiers des fonctions supports**.

## Des évolutions technologiques auxquelles les métiers doivent s'adapter mais qui ne sont pas vécues comme des ruptures brutales

Les évolutions technologiques concernent principalement les métiers des techniciens du spectacle vivant. De nouveaux outils sont introduits et supposent que les techniciens s'y adaptent – **notamment sur la partie régie ou son et lumière**.

La totalité des interlocuteurs rencontrés s'accordent sur le fait que ces transformations technologiques **ne constituent pas une rupture mais une évolution « naturelle »** des métiers et n'identifient pas de risque d'obsolescence des compétences chez les techniciens qui ne se formeraient pas assez vite. Pour les entreprises et structures, ces évolutions peuvent néanmoins **complexifier le processus de recrutement** en les obligeant à trouver des techniciens qui maîtrisent leurs outils.

*« Pour les techniciens, les évolutions technologiques restent lentes mais peuvent s'accélérer. Par exemple, la durée de vie des tables de régie diminue. Les changements supposent que les techniciens puissent mettre à jour leurs compétences mais je n'ai pas l'impression que ce soit un sujet. La difficulté est plus pour les structures qui peuvent avoir du mal à trouver des profils qui maîtrisent leurs outils si ceux-ci sont trop spécifiques. »*

Expert RH



## Les principaux effets sur les métiers

### Des craintes vis-à-vis de l'IA générative

La période récente est marquée par le développement et l'accès facilité à des outils reposant sur l'intelligence artificielle générative. Les entretiens donnent à voir **trois natures d'effets potentiels de l'IA** sur les métiers du spectacle vivant :

- Des craintes sont exprimées s'agissant de la potentielle **automatisation de certains métiers artistiques**, notamment en lien avec la création graphique et vocale ou de la figuration. Ces craintes concernent également les métiers des techniciens qui interviennent dans ces champs d'activité (manipulation / montage d'images et sons).
- L'IA pourra également **transformer les métiers supports en automatisant tout ou partie des tâches les plus répétitives** (pour la comptabilité, gestion RH, ...)
- Des craintes s'agissant de l'utilisation des productions artistiques sans autorisation et sur la protection des droits sur les contenus (**droits voisins**)

A date, les effets de l'IA sur la transformation des métiers restent néanmoins **hypothétiques** et dépendront de la vitesse à laquelle évolue cette technologie et de la vitesse à laquelle les entreprises et les structures parviendront à s'en saisir.

# La transition écologique



Les entreprises et structures du spectacle vivant sont également touchées par la **transition écologique**. Les échanges donnent à voir deux effets différents de la transition écologique :

- Une adaptation **des modalités de réalisation des projets artistiques**.
- La mise en place de **pratiques durables** au sein de l'entreprise ou de la structure afin de réduire son impact carbone.

## La réduction de l'impact carbone des projets artistiques

Les interlocuteurs rencontrés identifient les impacts de la transition écologique principalement sur les modalités d'organisation de l'activité et notamment de réalisation des projets artistiques : **réflexions autour des matériaux utilisés dans le cadre d'un spectacle, modalités de réduction de l'impact carbone d'un festival (transport des publics, équipements utilisés, ...), réemplois des décors,...**



## Les principaux effets sur les organisations

## La mise en place de pratiques durables au sein de l'entreprise ou de la structure

Au-delà des projets, la transition écologique est également l'occasion de réflexion sur la mise en place de **pratiques durables** au sein des entreprises ou des structures (gestion des déchets, gestion du parc de matériels informatiques, ...) qui peuvent se doubler de préoccupations plus larges portant **sur la santé ou la sécurité au travail**. Ces réflexions doivent permettre de valoriser les réalisations de l'entreprise ou de la structure et doivent servir d'éléments différenciant afin d'attirer les salariés les plus vigilants s'agissant des engagements de leurs employeurs. Les entreprises et structures les plus avancées peuvent s'engager dans un processus de labellisation (ISO 20.121 par exemple) pour **valoriser leurs réalisations**.

Si les réflexions autour de l'impact carbone des activités dépendent en grande partie des appétences des équipes en place, ce sujet devrait prendre de l'importance dans les mois et années à venir. Des critères portant sur les **engagements environnementaux** pourraient ainsi être ajoutés aux **marchés publics** et les actions engagées autour de ces thématiques pourraient ainsi devenir des appuis dans l'accès aux fonds publics.

# La transition écologique



A date, les entretiens réalisés donnent à voir que la transition écologique pourrait amener **la création d'emplois nouveaux** (référents RSE, référents environnement, ...) qui se concentrent au sein des plus grandes entreprises et structures et qui devraient se traduire par un nombre de recrutements limité.



## Les principaux effets sur les métiers

### L'émergence de métiers spécialisés qui restent volumétriquement rares

L'importance accrue des sujets RSE / environnementaux peuvent conduire à l'émergence de responsables RSE. Ces référents coordonnent les efforts déployés par les entreprises et structures dans leur transition vers des pratiques plus durables.

La mise en place de projets artistiques plus durables peut se traduire par l'émergence de référents environnementaux en charge d'accompagner les projets artistiques et de réduire leur impact carbone (réemploi de décors, utilisation de nouveaux matériaux plus durables, ...).

Le développement de ces postes est cité **comme une possibilité par les différents interlocuteurs rencontrés au cours des entretiens**. Selon toute vraisemblance, ces derniers devraient se retrouver principalement au sein des plus grandes entreprises et structures et représenter des effectifs relativement peu importants – notamment au regard des contraintes budgétaires auxquelles sont confrontées les entreprises et les structures.

*« La prise d'importance des sujets écologiques est sensible depuis plusieurs mois. Pour nous, les impacts sont principalement sur les façons de produire nos décors. D'un point de vue projet, les changements nécessitent des compétences spécifiques, il faut chercher de nouveaux fournisseurs, réfléchir au cycle de vie des matériaux, penser la réutilisation en amont, ... Aujourd'hui nous n'avons pas de poste de référent mais il n'est pas exclu que cela devienne nécessaire. »*

Structure

# Les enjeux sociaux



Le dernier facteur de mutation cité par les entreprises et structures du spectacle vivant rencontrées concerne des **enjeux sociaux**. Les entreprises et structures rencontrées essaient de valoriser leurs réalisations afin d'attirer des candidats considérés comme de plus en plus attentifs aux engagements sociétaux de leurs futurs employeurs et de valoriser leurs engagements auprès de leurs financeurs.



## Les principaux effets sur les organisations

### L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS)

L'égalité femmes-hommes et la lutte contre les VHSS fait partie des priorités du secteur du spectacle vivant comme l'atteste la mise en place de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication en 2013. La majorité des structures et entreprises rencontrées, notamment les plus grandes, citent ce sujet comme une priorité. L'enjeu est de sensibiliser les équipes, qu'il s'agisse des permanents ou des intermittents. Pour les interlocuteurs rencontrés, le travail sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les VHSS suit deux logiques :

- Répondre aux attentes formulées par les candidats sur **les engagements de leur futur employeur sur le sujet**. Les structures rencontrées indiquent pouvoir mobiliser, pour ce faire, une offre d'accompagnement satisfaisante
- **Féminiser les métiers des techniciens du spectacle qui restent majoritairement masculins**

### La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les discours sur la crise des vocations sont complétés le plus souvent, au cours des entretiens, par le fait que les candidats sont de plus en plus attentifs à occuper des postes qui leur permettent de garantir un **bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle**. Les entreprises et structures rencontrées tentent d'adapter leurs activités pour prendre en compte ces attentes et ainsi attirer de nouveaux candidats ou fidéliser les permanents et intermittents.

# Les enjeux sociaux



## Les principaux effets sur les organisations

### La gestion des âges

Les interlocuteurs n'expriment **pas de craintes concernant l'obsolescence des compétences**. Bien que les technologies évoluent (notamment pour les métiers techniques), ces transformations relèvent d'évolutions « naturelles » et la vitesse à laquelle elles se produisent laisse le temps aux personnes qui occupent les métiers concernés de s'adapter.

S'agissant de la gestion des âges, deux points complémentaires ont pu être identifiés au cours des entretiens :

- Le sujet de l'âge est particulièrement **sensible pour les artistes**, principalement féminins, notamment dans les domaines où le corps et l'apparence jouent un rôle primordial, qui peuvent avoir du mal à trouver des contrats passé un certain âge.
- Si les évolutions technologiques ne présentent pas un risque de rendre obsolètes des compétences de manière trop rapide, se pose la question de **l'appétence des personnes à se saisir des nouveaux outils** et à changer leurs habitudes de travail. Des entreprises et structures peuvent faire preuve d'inertie et utiliser un matériel trop ancien, ce qui peut complexifier les recrutements, les compétences pour maîtriser ces matériels n'étant plus facilement trouvables.

## **4/ Les leviers mobilisés par les entreprises et structures du spectacle vivant pour faire face aux transformations et tensions**

# Les leviers mobilisés et mobilisables par les entreprises et les structures

Deux priorités ressortent des entretiens réalisés :

- **Faire face aux difficultés de recrutements** et trouver des profils qui conviennent aux besoins
- **S'adapter à l'évolution des modalités de financement** pour pérenniser l'activité.

Les échanges permettent de mettre en lumière **plusieurs leviers** mobilisés par les entreprises et structures afin de répondre à ces priorités, en propre ou avec l'appui des branches :



- Démarches QVTC, formation d'un collectif de travail autour de l'organisation du travail (politiques salariales, horaires, télétravail, santé et sécurité au travail, ...)

- Développement de pratiques plus « actives » : cabinets de recrutements, appui sur les acteurs du SPE, ... et leurs outils (PMSMP, etc.)



- Transmission des savoir-faire ad hoc sur les métiers techniques rares (décors, costumes, ...)

Adapter ses pratiques de recrutements

Conserver les savoir-faire

Acquérir de nouvelles compétences

Renforcer la notoriété des métiers et du secteur



- Des efforts pour toucher un public qui ne s'oriente pas spontanément vers le secteur (QPV, ...)
- Développement de la marque employeur
- Actions ad hoc : Portes ouvertes, communication sur les métiers

- Mobilisation de l'offre de formation existante
- Des formations obligatoires sur les métiers techniques pas toujours réalisées par les intermittents
- Des difficultés d'accès à la formation pour les plus petites entreprises / structures (manque de temps, ...)
- Des difficultés d'accès à la formation qui peuvent être renforcées hors d'Île-de-France
- Des réflexions à engager sur la formation en situation de travail



# Les pratiques de recrutement

Les entretiens réalisés donnent à voir **l'importance accordée au réseau** dans les pratiques de recrutement, notamment au sein des plus petites entreprises et structures. Sur les mois passés, ce canal n'est néanmoins plus considéré comme suffisant pour répondre aux besoins en matière de recrutements. Dans un contexte de fortes tensions de recrutement, les entreprises et structures tentent de mobiliser de **nouveaux canaux de recrutement** afin de trouver des candidats. Les échanges au cours des entretiens permettent d'identifier les **trois principales** ressources mobilisées pour réaliser des recrutements :

- Le réseau de l'employeur et des salariés sont les deux canaux les plus cités par les répondants du secteur à l'enquête BMC
- Les entretiens donnent à voir un appui très régulier sur le réseau dans le cadre des processus de recrutement, celui-ci permettant de **trouver des candidats de confiance et qu'on sait (ou préjugé) adaptés au poste proposé.**
- Le réseau est utilisé par l'ensemble des interlocuteurs rencontrés. Le recours au réseau est particulièrement marqué au sein des plus petites entreprises et structures.
- Le recours important au réseau est particulièrement important **pour les postes de techniciens du spectacle mais peut aussi est observé pour les postes administratifs.** Son recours rend difficile l'estimation des besoins en emploi du secteur (**la majorité des offres étant pourvues sans recours à une annonce**).



*« La diversification des canaux utilisés pour les recrutements est devenue essentielle, d'où l'investissement important de la chargée de communication sur LinkedIn. »*

Entreprise, CCN 1285, moins de 49 salariés

- Dans un contexte de « crise de vocations », le réseau n'est plus considéré comme suffisant pour trouver des candidats. Les experts RH rencontrés notent le développement de pratiques de recrutement plus actives qui reposent notamment :
  - Sur des cabinets spécialisés en charge de « **chasser** » les potentiels candidats
  - Un **dépôt d'annonces** qui tend à augmenter, auprès des acteurs du SPE, France Travail et Apec principalement, ou sur des plateformes spécialisées telles que *Welcome to the Jungle*.
  - Participation à des forums et salons
- Afin d'appuyer la recherche de candidats, l'Afdas a mis en place une plateforme dédiée, « Recruter autrement »

# Les leviers mobilisés par les entreprises et structures du spectacle vivant



De nouvelles pratiques de recrutement

Les entretiens avec les plus grandes entreprises et structures donnent à voir d'autres canaux de recrutement mobilisés pour trouver des candidats, dont la **création de partenariats avec des écoles spécialisées...**

**... et mettent en avant des efforts pour attirer de nouveaux profils** d'autres secteurs professionnels plus ou moins connexes, tous particulièrement **dans les domaines techniques**

Afin de répondre aux tensions de recrutement, les entreprises et structures engagent des réflexions en matière de QVTC. Celles-ci se traduisent le plus souvent par :

- **Les politiques salariales** : les politiques de rémunération sont considérées comme un des principaux leviers mobilisables afin de se démarquer des concurrents (qu'ils soient au sein du secteur ou en dehors). Si les entreprises et structures rencontrées ont conscience de cette ressource, son activation est **contrainte dans un contexte de tension sur les budgets.**
- **L'organisation du travail** : les exigences de la profession, comme les répétitions, les déplacements fréquents, les fortes amplitudes horaires ou les performances nocturnes, peuvent entraîner des déséquilibres dans la vie professionnelle et personnelle des professionnels. Des réflexions peuvent voir le jour au sein des entreprises ou structure afin **de mettre en place de nouvelles modalités de gestion des temps travail** (plannings flexibles, formalisation de fiches de poste, etc.) pour diminuer ces contraintes.
- **La santé et sécurité au travail** : la santé et sécurité au travail revêt une importance primordiale pour les entreprises et structures du spectacle vivant. Dans un domaine où les conditions peuvent être physiquement exigeantes, les organisations respectent, d'une part, les normes de sécurité en vigueur mais cherchent aussi à améliorer les conditions en **optimisant les équipements de levage et de transport** pour réduire la fatigue physique et prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS).

*« La plupart du temps, ce sont les écoles qui nous contactent, ce qui crée un partenariat. Elles nous sollicitent pour accueillir les stagiaires. »*

Entreprise, CCN 3090, moins de 11 salariés

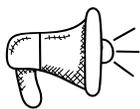
*« La crise sanitaire a peut-être été l'occasion pour certains de s'interroger sur leur avenir professionnel et notamment sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Travailler dans le spectacle vivant est très prenant et désormais attirer des candidats suppose de se questionner sur la qualité de vie au travail. »*

Expert RH



Renforcer la notoriété des métiers et du secteur

# Les leviers mobilisés par les entreprises et structures du spectacle vivant



Renforcer la notoriété des métiers et du secteur

Plusieurs interlocuteurs rencontrés associent les difficultés de recrutement à **l'image du spectacle vivant**. Si les métiers du domaine artistiques sont connus du grand public, les métiers du **domaine technique le sont moins**, ce qui peut être un facteur limitant les orientations vers ces métiers. Plus encore, certains potentiels candidats ne considèrent pas que le spectacle vivant, et par extension l'ensemble du domaine de la culture, soit un domaine vers lequel ils puissent s'orienter. Afin de toucher ces publics, plusieurs initiatives ont pu être identifiées au cours des entretiens :

- L'organisation de portes ouvertes afin de faire découvrir les métiers techniques
- La participation plus régulière à des événements (salons de l'orientation, actions à destination des jeunes en QPV, ...)
- La production de fiches d'orientation par la branche

Les interlocuteurs rencontrés **ne font pas état de lacunes importantes dans l'offre de formation existante**. Les difficultés exprimées portent davantage sur **l'accès à la formation** :

- De manière classique, le **manque de temps** est un frein sensible au départ en formation, notamment au sein des plus petites entreprises et structures.
- L'offre de formation **se concentre en Île-de-France** et les structures et entreprises en province peuvent avoir plus de mal à y avoir accès – ces éléments se retrouvent dans les données de consommation présentées ci-après.
- Les salariés intermittents **accèdent peu à la formation**. Les interlocuteurs regrettent notamment des retards dans le suivi des formations obligatoires dans le domaine de la sécurité. En 2023, plus du quart (27%) des formations prises en charge par l'OPCO ont trait à la sécurité.
- Au niveau de la branche, des réflexions pourraient être engagées sur la formation en situation de travail

*« Aujourd'hui quand on parle de formation notre principale préoccupation est de trouver des intermittents formés. Une vraie difficulté pour nous est qu'un nombre important d'intermittents ne suivent pas régulièrement les formations obligatoires sur la sécurité. »*

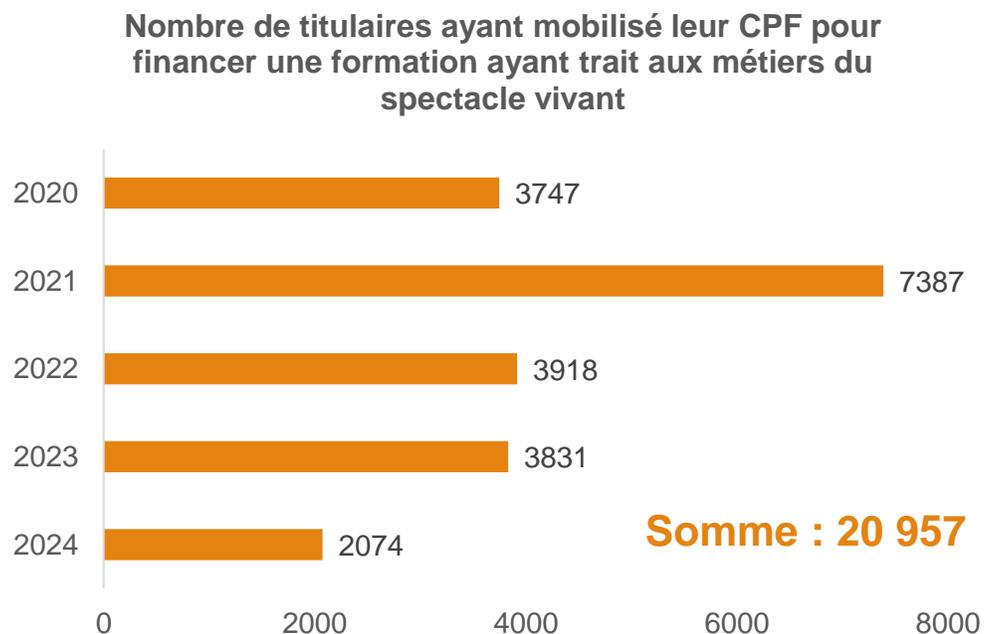
Entreprise, CCN 3090, Plus de 49 salariés



Acquérir de nouvelles compétences

# Zoom : La mobilisation du CPF pour l'accès à des formations dans le domaine du spectacle vivant

Depuis novembre 2019, les actifs peuvent financer une formation de leur choix via l'application moncompteformation. Quelques indicateurs peuvent être obtenus en mobilisant les données laissées en libre accès par la Caisse des Dépôts sur les formations financées en lien avec le secteur du spectacle vivant\* :



En 5 ans, **20 957 titulaires** de comptes ont mobilisé leur CPF pour financer une formation en lien avec les métiers du spectacle vivant.

Le coût total de ces formations est **d'environ 33M€**, dont :

- 27M€ pris en charge par le compte CPF
- 2,7M€ de reste à charge payé par le titulaire
- 1,9M€ pris en charge par un abondement Pôle emploi
- 250K€ pris en charge par un abondement Région
- 150K€ pris en charge par un abondement entreprise
- 145K€ pris en charge par un abondement OPCO

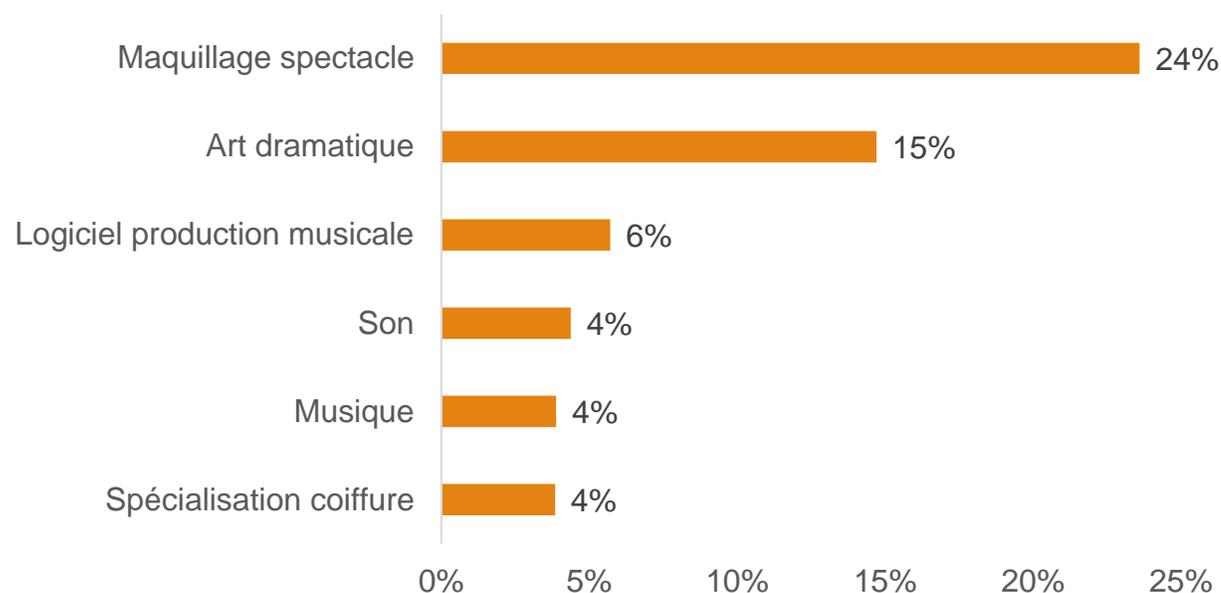
Le coût moyen des formations financées est de 2 050€. 51% des formations débouchent sur une certification inscrite au RNCP et 49% sur une certification inscrite au RS.

\* Identification réalisée par l'étude des formacodes. La liste des formacodes retenus est présentée en annexes.

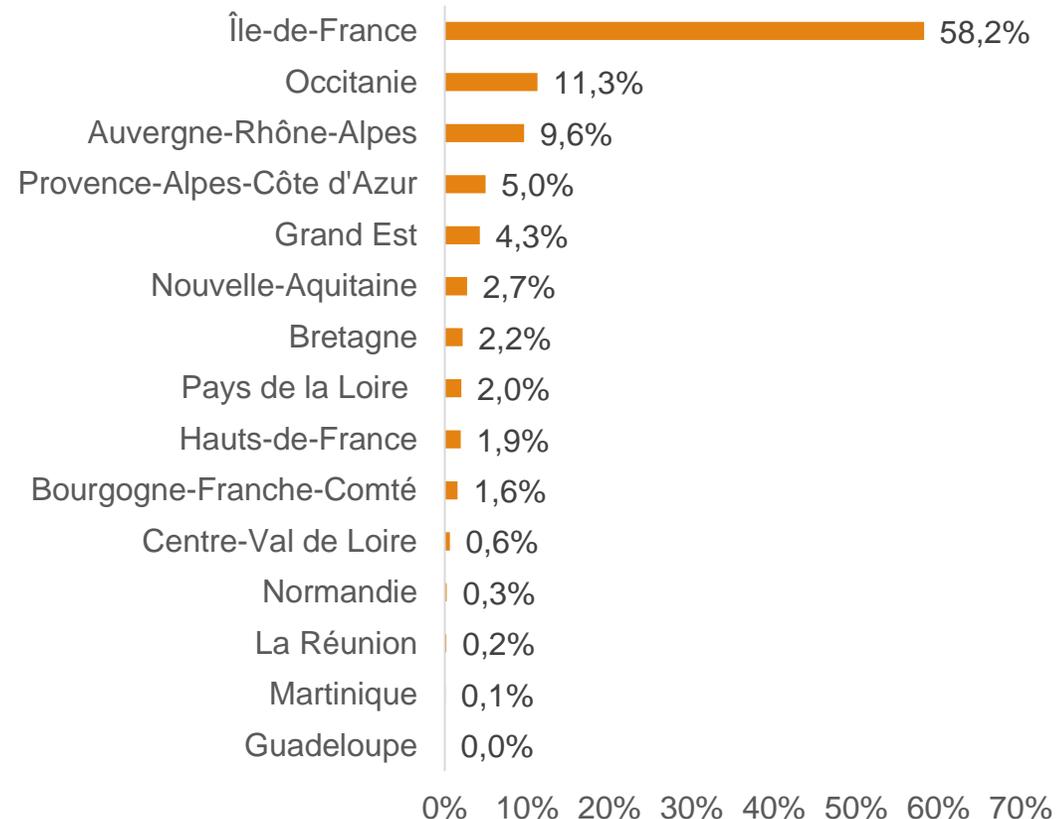
# Zoom : La mobilisation du CPF pour l'accès à des formations dans le domaine du spectacle vivant

Environ 39% des titulaires ont financé une formation dans les domaines du **maquillage** ou des **arts dramatiques**. Près de 60% des titulaires formés en présentiel l'ont été en **Île-de-France** (26% des titulaires ont été formés dans le cadre d'une formation à distance).

Formacodes associés aux formations financées par le CPF



Région de formation des titulaires formés en présentiel



Plusieurs limites peuvent toutefois être soulignées dans l'exploitation des données:

- Nous ne pouvons pas connaître précisément le devenir des personnes formées (impossible de savoir s'ils ont trouvé un emploi dans une entreprise ou structure du spectacle vivant)
- Nous ne pouvons pas connaître le profil et le parcours antérieur des personnes formées (impossible de déterminer s'il s'agit de parcours de reconversion, si la personne occupait déjà un emploi dans une entreprise ou structure du spectacle vivant, ...)
- Nous limitons notre analyse aux formations « métiers ». Il n'est pas possible de savoir si des formations plus transversales (exemple : gestion d'entreprise, ...) ont été suivies par des personnes qui travaillent au sein d'entreprises ou de structures du spectacle vivant (ou qui souhaitent s'orienter vers le secteur).

## **5/ Des pistes méthodologiques en vue de l'identification des besoins en matière de recrutements**

# Les apports et limites de la méthode utilisée

Outils	Apports	Limites	Points de vigilance
Questionnaire	<p>Une bonne mobilisation des structures du secteur, avec un des taux de réponse élevé</p> <p>Une photographie des besoins en recrutement au moment de la passation de l'enquête</p>	<p>Un volume de réponses à augmenter pour pouvoir à l'avenir affiner l'analyse par branche / discipline</p>	<p>Garantir un bon niveau de qualification de la base de contacts nécessaire pour augmenter le taux de réponse</p> <p>Diffuser et promouvoir l'enquête dans les réseaux des organisations</p> <p>Des réponses parfois liées à un projet de recrutement aussi ponctuel que stratégique – ce qui exacerbe le sentiment de tensions du côté des répondants...</p> <p>... En conséquence, la nécessité de confronter l'analyse des tensions à d'autres sources</p>
Entretiens entreprises / structures	<p>Des structures volontaires qui ont effectivement « joué le jeu », des entretiens riches</p> <p>Une contextualisation des besoins de recrutement qui permet de mieux pondérer l'analyse</p> <p>Un premier niveau d'échange sur des pistes pour l'action</p>	<p>Des moyens de collecte relativement importants, dès lors que l'on souhaite interroger un échantillon « raisonné », reflétant la diversité du secteur</p> <p>Des structures qui ne disposent pas toutes, au bon moment, du temps nécessaire pour réaliser un entretien</p>	<p>Une portée des entretiens essentiellement compréhensive et illustrative</p> <p>Une montée en généralité et des propositions pour l'action qui ne peuvent s'appuyer uniquement sur des entretiens individuels</p> <p>Acculturer les professionnels à une approche prospective des besoins d'emploi, compétences et formation</p>

# Les apports et limites de la méthode utilisée

Outils	Apports	Limites	Points de vigilance
Entretiens salariés	La garantie de l'approche paritaire dans les travaux menés Un éclairage des problématiques de l'étude au prisme des parcours professionnels riche : modalités d'entrée dans le secteur, évolutions des métiers / compétences passées et à venir...	Des difficultés de repérage et de mobilisation des salariés : l'intérêt des travaux pas toujours repéré / partagé Un nombre d'entretiens trop limité pour avoir une portée autre qu'illustrative	Le cas échéant, cibler pour ce type d'entretiens des catégories de salariés / des métiers présentant un intérêt tout particulier pour les branches
Entretiens experts	Un regard transversal et une prise de hauteur très utiles pour l'analyse	Des prestataires dont les interventions, et donc les témoignages, ne couvrent pas l'ensemble des activités du secteur	Veiller à resituer le propos et les analyses au regard des activités et projets portées par les structures accompagnées
Ateliers de travail CEF Afdas	La modalité collective qui permet de collecter rapidement des points de vue diversifiés... ... et d'avoir un premier niveau d'échanges sur les pistes pour l'action	Une composition très homogène du groupe, qui facilite les échanges mais limite les échanges au point de vue OPCO	Ouvrir les temps collectifs à une plus grande diversité d'interlocuteurs
Analyses documentaires	Une documentation riche, un secteur « productif » en la matière	Les besoins en recrutement pas toujours la clef d'entrée centrale dans les travaux	Un travail de ciblage et de valorisation des informations utiles toujours nécessaire

# Des pistes pour pérenniser la démarche de recensement

Au regard de ce premier retour d'expérience tant sur la passation de l'enquête que sur la réalisation d'une monographie, nous souhaitons soumettre à discussion les pistes méthodologiques suivantes – dans la perspective de la pérennisation d'une démarche visant à identifier les besoins en matière de recrutement.



Consacrer un (petit) temps à la valorisation des travaux connexes – en particulier ceux menés par la CPNEF-SV – et à l'actualisation des données emploi / formation existantes



Sur la base des analyses documentaires et des résultats de l'enquête, organiser des focus group visant le partage des enseignements et la proposition de pistes pour l'action  
*Par exemple : groupe « experts » (CEF Afdas, prestataires PCRH, partenaires de l'emploi...), et au maximum 4-5 autres groupes avec une entrée « domaines d'emploi regroupés »*



Travailler sur la qualification de la base contacts pour l'enquête diligentée par l'Afdas...

... pour optimiser les possibilités de croisements, et d'analyses à une échelle branche / activité



Limiter l'organisation des entretiens, en les réservant si (vraiment) nécessaire à des études et analyse poussées (sur un métier donné, par exemple émergent...)



Prévoir une restitution de cette enquête, par secteur, aux organisations concernées, afin de faciliter leur analyse et d'éclairer leurs prises de décision.

# **Annexes**

# Index



BMC : Enquête annuelle des besoins en métiers et compétences des entreprises adhérentes de l'Afdas

CPNEF-SV : Commission Paritaire Emploi-Formation Spectacle Vivant

OPCO : Opérateurs de compétences

OPMQ-SV : l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications Spectacle Vivant

PCRH : Prestation de conseil en ressources humaines

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail

SSIAP : Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes

SPE : Service public de l'emploi

# Liste des formacodes mobilisés pour l'identification des formations liées au spectacle vivant

Formacode	Libellé
21794	COSTUME SPECTACLE
42061	SPÉCIALISATION COIFFURE
42062	MAQUILLAGE SPECTACLE
45001	MASQUE
45002	MIME
45004	ART SPECTACLE
45010	MARIONNETTE
45011	SÉCURITÉ SPECTACLE
45013	ART CLOWNESQUE
45016	CASCADE
45020	CIRQUE ARTS RUE
45022	ART DRAMATIQUE
45034	SPECTACLE PYROTECHNIQUE
45040	DÉCOR ACCESSOIRE SPECTACLE
45042	TECHNIQUE SPECTACLE
45050	MISE EN SCÈNE SPECTACLE
45052	PRODUCTION SPECTACLE

- 58

Formacode	Libellé
45060	RÉGIE SPECTACLE
45061	RÉGIE SON
45062	RÉGIE LUMIÈRE
45063	RÉGIE PLATEAU
45071	DANSE
45072	DIRECTION ORCHESTRE
45073	MUSIQUE
45080	CHORÉGRAPHIE
45082	PRATIQUE INSTRUMENTALE
45083	CHANT
45090	DANSE SALON
45091	DANSE TRADITIONNELLE
45093	CHANT CHORAL
45094	MUSIQUE ASSISTÉE PAR ORDINATEUR
46225	MIXAGE
46227	AUDIONUMÉRIQUE
46236	SON
46247	ÉCLAIRAGISME
46257	POSTPRODUCTION

