



RAPPORT DE BRANCHE 2022
(Données 2020 et 2021)

Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement
Secteur du Spectacle Vivant et de l'Évènement

SOMMAIRE

I°) NOMBRE, TAILLE ET ACTIVITES DES ENTREPRISES	4
A°) Structure juridique des entreprises.....	4
B°) Taille des entreprises	5
C°) Activités des entreprises	6
II°) EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES PERMANENTS.....	9
A°) Effectifs permanents.....	9
1°) Evolution globale	9
2°) Répartition cadres/non-cadres	9
3°) Répartition hommes / femmes.....	10
4°) Temps partiel / Nombre moyen de jours travaillés	10
5°) Démographie	11
B°) Masse salariale des permanents	13
III°) EFFECTIFS ET MASSES SALARIALES DES SALARIES INTERMITTENTS.....	15
A°) Effectifs des salariés « intermittents »	15
1°) Evolution globale	15
2°) Répartition hommes / femmes.....	16
3°) Démographie	16
B°) Masses salariales	18
IV°) EQUILIBRE ENTRE PERMANENTS ET INTERMITTENTS	20
A°) Equilibre des effectifs	20
B°) Equilibre des masses salariales	20
1°) Etude Label (2019).....	20
2°) Etude Afdas (2020)	21
3°) Etude Audiens (2020 et 2021)	21
V°) ANALYSE ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES	22
VI°) PANORAMA DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DONNEES 2020)	23
A°) Les bénéficiaires de formation	23
B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation.....	25
SYNTHESE GÉNÉRALE	27

Le présent document a pour objet d'offrir une vision globale sur les indicateurs sociaux propres au secteur des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement, qui compose la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

Nous avons fait le choix avec le secteur des entreprises techniques du cinéma et de l'audiovisuel d'adopter une architecture comparable pour la rédaction de ce rapport afin d'en faciliter d'une part la lecture et d'autre part la compréhension.

Toutefois, certains éléments (sous-parties ou indicateurs) différeront entre les deux rapports, du fait du choix des données et des sources étudiées par chaque secteur.

Les objectifs de ce rapport sont donc identiques :

- Améliorer la connaissance du secteur étudié sur le plan social
- Guider les partenaires sociaux dans la gestion de la branche
- Quantifier des données, trop souvent empiriques

Il convient de noter qu'il s'agit ici de la quatorzième édition du présent rapport, et que nous disposons cette fois de données actualisées portant sur les années 2020 et 2021.

Ce document se fonde sur des données statistiques collectées auprès de trois sources principales : les données Audiens, les données Afdas les questionnaires du Label. Ces éléments permettent d'établir différents panels, plus ou moins pertinents selon les informations recherchées :

- Les informations fournies par le service étude d'AUDIENS Prévoyance sur les années 2020 et 2021. Ces données ont été collectées auprès d'un panel de 629 entreprises affiliées à l'institut en retraite et/ou en prévoyance via la DSN. A noter que les périmètres SV et AV ont été retravaillés en 2018 pour se rapprocher de la réalité du terrain afin de disposer de statistiques se voulant au plus près de la réalité de nos champs d'activités.
- Les données statistiques 2020 de l'AFDAS en ce qui concerne la formation professionnelle.
- Les données statistiques précises issues des questionnaires dûment complétés par les entreprises faisant l'objet d'une obtention ou d'un renouvellement du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant ». A noter toutefois pour cette édition du rapport de branche que les données disponibles sont très réduites par rapport à des années normales, la Commission Nationale du Label ayant décidé de passer en 2020 et 2021 sur un dossier très simplifié du fait de la mise en activité partielle de la grande majorité des permanents au cœur de la crise du Covid. Ainsi et pour les éléments d'analyse générale demeurant utiles, les données 2019 seront réutilisées (ex : poids des différents métiers en termes de CA), celles de 2020 et 2021 n'étant de toute façon peu pertinentes de fait de l'activité très réduite dans le champ SV.

Toutefois, à ces trois sources de données s'ajoute exceptionnellement pour cette édition du rapport de branche, compte tenu du contexte particulier engendré par la crise sanitaire, les données issues des enquêtes économiques réalisées par le Synpase auprès de ses adhérents qui permettent d'illustrer l'impact de cette crise sur l'activité économique et sociale des entreprises du champ spectacle et évènementiel.

Enfin, si le présent rapport contient d'ores et déjà quelques éléments intéressants sur le sujet de l'égalité femmes / hommes, lui est annexé le rapport égalité femmes/hommes de branche, beaucoup plus fourni, permettant aux partenaires sociaux de la branche d'avoir une vision précise de ces enjeux au sein de notre secteur.

I°) Nombre, taille et activités des entreprises

Les statistiques existantes, la connaissance du terrain et l'examen de la liste des entreprises en 9002Z, nous permettent d'estimer que le nombre d'entreprises dans le secteur du spectacle vivant et de l'évènement de la branche des entreprises techniques est compris entre 600 et 700, environ quatre sur cinq étant titulaires du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » (566 entreprises labellisées au 31/12/2021).

Alors que le nombre d'entreprises du secteur était relativement stable jusqu'en 2019, celui-ci a brutalement chuté de 6% entre 2019 et 2021, soit une diminution du nombre total d'entreprises d'environ 40. Cette disparition est principalement due aux restrictions sanitaires prises dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 qui, en dépit des aides instaurées par le gouvernement, a eu un impact considérable sur l'activité des entreprises. Il faut néanmoins noter que la perte d'entreprises est plus forte en 2020 (4%) qu'en 2021 (2%) grâce à une forte reprise d'activité entre août et novembre 2021, avant la survenance de la 5^e vague épidémique et des nouvelles restrictions sanitaires.

A°) Structure juridique des entreprises

Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SARL / EURL	479	502	498	491	494	484	492	489	489	465	455
SAS / SASU	75	81	83	89	90	97	110	123	128	130	127
Artisan, commerçant, entreprise personnelle	50	49	44	44	41	39	37	33	28	24	24
SA	13	11	11	12	11	11	11	10	10	9	9
Associations	12	12	12	11	11	8	8	7	6	6	6
Autres structures	2	3	4	3	4	3	1	4	7	8	8
Total	631	658	652	650	651	642	659	666	668	642	629
<i>évolution</i>		4%	-1%	0%	0%	-1%	3%	1%	0%	-4%	-2%

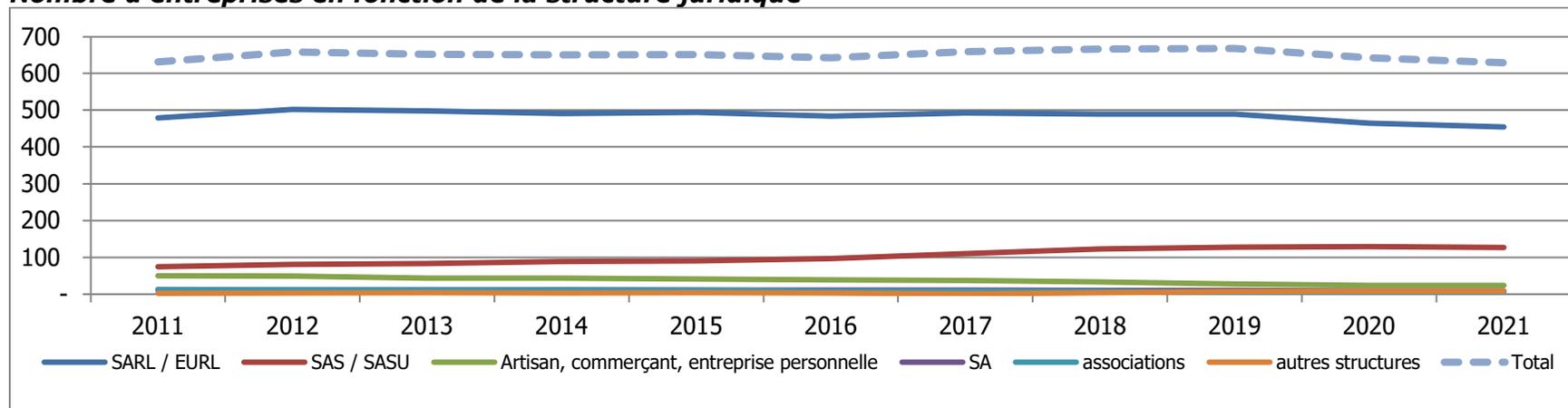
SARL = Société à Responsabilité Limitée – EURL = Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée – SAS = Société par Actions Simplifiée – SA = Société Anonyme

Source : Service étude Audiens

Sur un panel de 629 entreprises, nous pouvons constater qu'un peu moins de trois quarts d'entre elles sont des SARL/EURL. Les SAS, les SA et les entreprises individuelles représentent près d'un quart du secteur. Ces différentes formes de sociétés cumulent donc l'essentiel des entreprises du secteur.

Si la forme associative demeure présente, elle reste très marginale, le tissu des entreprises étant de façon quasi intégrale tourné vers des structures à orientation lucrative. Les entreprises du secteur évoluent donc dans une économie concurrentielle, largement ouverte aux échanges avec l'étranger et les autres secteurs professionnels.

Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique



Source : Service étude Audiens

B°) Taille des entreprises

Les 629 entreprises du panel AUDIENS génèrent, en 2021, 22 159 emplois, dont :

- 6 524 CDI et CDD, dont 4 821 CDI et CDD d'une durée supérieure à 3 mois ;
- 15 635 CDDU relevant du régime de l'intermittence.

Taille des entreprises en fonction de leurs effectifs permanents en CDI

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sans permanents au 31/12	228	222	217	184	193	149	130	115	112	111	105
de 1 à 5 salariés permanents	299	318	316	355	334	347	363	372	369	362	330
de 6 à 10 salariés permanents	58	67	68	60	71	79	83	97	89	83	97
de 11 à 50 salariés permanents	43	47	48	48	49	63	74	73	88	77	88
plus de 50 salariés permanents	3	4	3	3	4	4	9	9	9	8	8
Total	631	658	652	650	651	642	659	666	667	641	628

Source : Service étude Audiens

L'étude fait ressortir que près de 84,7% des entreprises du secteur comptent entre 0 et 10 salariés permanents. Cette proportion est en diminution faible mais quasi-constante depuis plusieurs années. 105 entreprises ne déclarent aucun salarié permanent, ce qui représente une proportion stable de 17%.

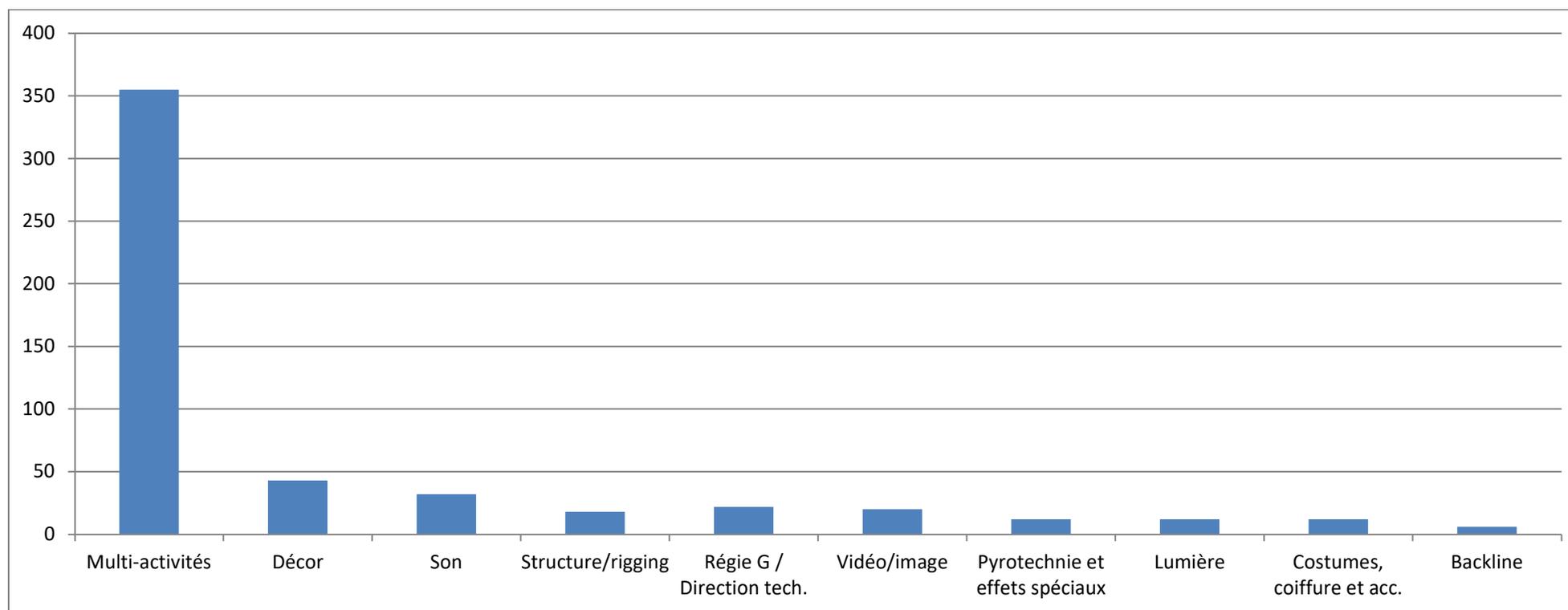
C°) Activités des entreprises

Concernant l'analyse en termes de répartition des entreprises par type d'activités, en l'absence de données sur les exercices 2020 et 2021, nous avons choisi de reproduire les données 2019, plus pertinentes quoi qu'il en soit en période d'activité « normale ».

Ainsi, les prestataires techniques pour le spectacle et l'évènement réalisaient en 2019 un chiffre d'affaires dépassant le milliard d'euros (à partir des données « étude Label », on constate un chiffre d'affaires pour 532 entreprises de 1,16 milliards d'euros).

Pour évaluer la répartition des entreprises par activité, seule l'« étude Label » est bien sûr pertinente. Ainsi on constate que de manière stable, les entreprises du champ sont majoritairement non spécialisées, puisque plus de 2 sur 3 sont multi-activités (66,7%). Viennent ensuite les entreprises spécialisées¹ dans la fabrication de décors (8%), le son (6%), la direction technique (4,1%), la vidéo/l'image (3,8%) puis la structure/rigging (3,4%).

Répartition des entreprises par filière d'activité



Source : Etude Label

¹ Les entreprises sont considérées comme « spécialisées » dès lors qu'elles réalisent plus de 80% de leur chiffre d'affaires dans une filière d'activité.

De nouvelles données ont été sélectionnées afin de permettre d'analyser le poids de chaque filière dans l'activité des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement.

Nous pouvons donc constater que le chiffre d'affaires du panel en 2019 s'élevant à 1,158 milliards d'€ se répartissait ainsi :

Chiffre d'affaires par filière d'activité

Métiers	CA 2019 (en millions d'€)	CA 2018 (en millions d'€)	Part CA 2019 (en %)
Lumière	245	212,7	21,16% (-0,03%)
Son	227	206,3	19,60% (-0,95%)
Vidéo/image	209	182,3	18,05% (-0,11%)
Structure/rigging	151	140,4	13,04% (-0,94%)
Décor	116	109,6	10,02% (-0,90%)
Autres	85	35,8	7,34% (+3,77%)
Fourniture d'énergie	45	32,5	3,89% (+0,65%)
Régie gé/direction tech.	33	36,3	2,85% (-0,77%)
Pyrotechnie et effets spéciaux	25	25,1	2,16% (-0,34%)
Backline	12	12,6	1,04% (-0,21%)
Costumes et accessoires	9,5	9,9	0,82% (-0,16%)
Coiffure et maquillage	0,5	0,5	0,04% (=)
TOTAL	1 158	1 004	100%

Source : Etude Label

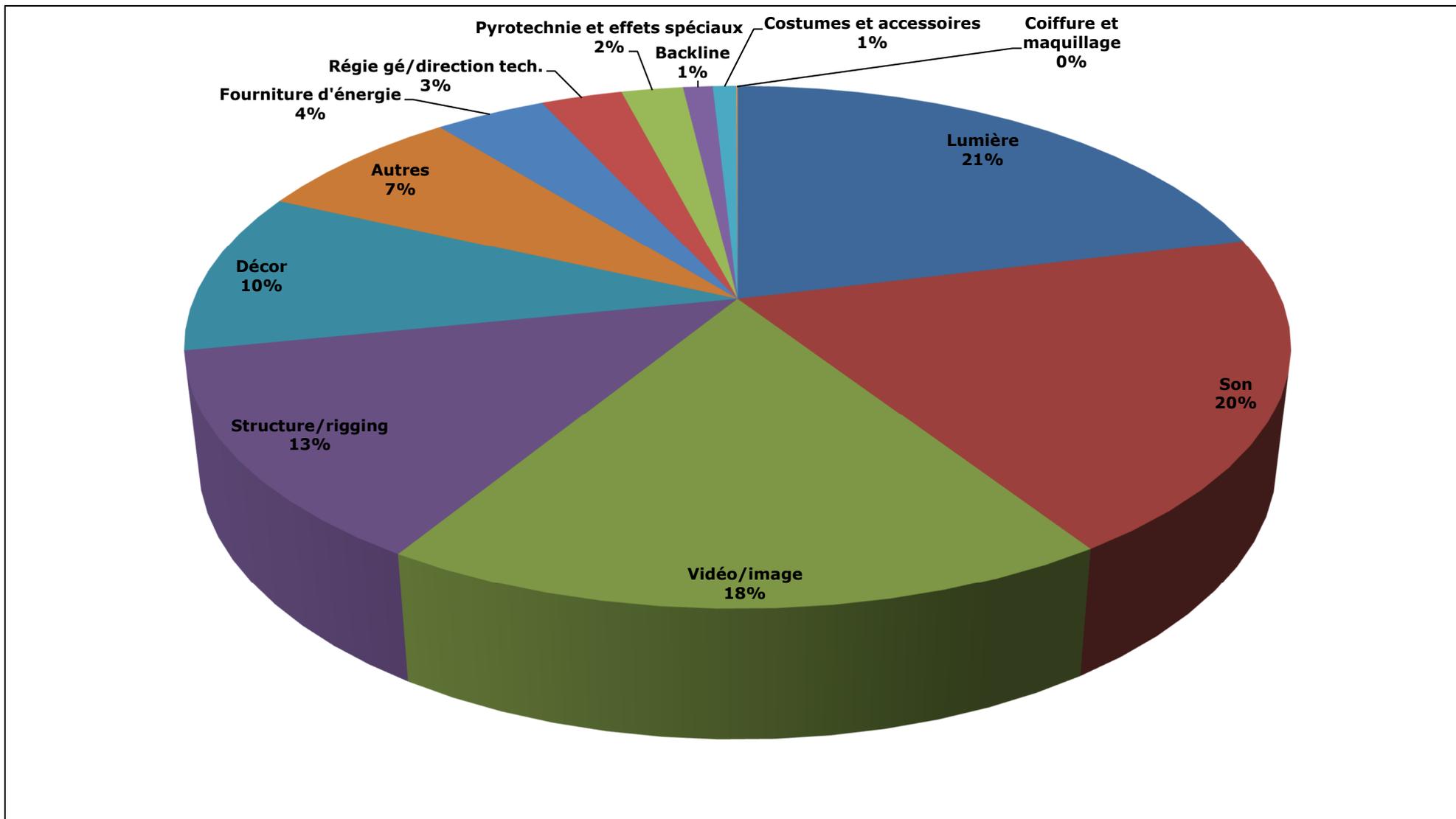
On peut ainsi constater qu'à eux seuls, le son et la lumière représentent près de la moitié du chiffre d'affaires global du secteur (40,76%). Viennent ensuite la vidéo (18,05%), la structure/rigging (13,04%) et le décor (10,02%).

Les autres « métiers » se répartissent les 18,13% restants du chiffre d'affaires global.

Notons que ces proportions sont stables ces dernières années.

Il est enfin important de noter à ce stade que conformément aux données issues des enquêtes économiques récentes du Synpase, **le CA 2020 sera d'environ 450 millions d'€ (-62% par rapport à 2019), et celui de 2021 d'environ 600 millions d'€ -50% par rapport à 2019).**

Répartition du chiffre d'affaires du panel par filière d'activité



Source : Etude Label

II°) Effectifs et masse salariale des permanents

Nous étudierons dans cette partie la composition et les caractéristiques des populations permanentes des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement. Par populations permanentes dans le périmètre Audiens, nous entendons la collectivité des salariés liés par un CDI ou un CDD de plus de 3 mois. Ces populations, à la différence des populations intermittentes, exercent leur activité professionnelle dans le cadre des activités permanentes des entreprises. Toutefois dans le périmètre Label, sont décomptés dans les salariés permanents uniquement les CDI.

A°) Effectifs permanents

Notons préalablement que la comptabilisation des salariés permanents tels que définis ci-dessus élimine les doublons pouvant exister entre les entreprises (personne quittant une entreprise du champ pour une entreprise du même champ).

1°) Evolution globale

Le secteur génère selon les données d'Audiens 4 821 emplois permanents. Par extrapolation, au regard des entreprises non cotisantes chez Audiens, et à celles non répertoriées dans le champ, on peut estimer le nombre de permanents dans la branche se situe entre 5 000 et 6 000.

Ce chiffre est en diminution d'environ 9% par rapport au niveau d'emplois permanents antérieur à la crise sanitaire. Notons que cette diminution affecte davantage les permanents hommes, dont le nombre a diminué de 10% contre une diminution de 6% pour les femmes.

La crise sanitaire a ainsi mis un terme à une période d'accroissement ininterrompu du nombre d'emplois permanents dans la profession depuis 2015.

2°) Répartition cadres/non-cadres

Effectifs permanents par catégories et par genres

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
cadres permanents	522	639	670	636	747	850	1 145	1 276	1 366	1 352	1 336
non-cadres permanents	1 272	1 511	1 544	1 487	1 834	1 975	2 357	2 557	2 769	2 443	2 376
Total hommes permanents	1 785	2 135	2 198	2 118	2 566	2 809	3 474	3 795	4 100	3 779	3 677
<i>évolution</i>		20%	3%	-4%	21%	9%	24%	9%	8%	-8%	-3%
Femmes											
cadres permanents	126	146	148	157	186	220	269	303	331	334	326
non-cadres permanents	489	582	577	559	626	701	810	869	900	834	825
Total femmes permanents	613	722	723	710	801	913	1 063	1 156	1 220	1 159	1 144
<i>évolution</i>		18%	0%	-2%	13%	14%	16%	9%	6%	-5%	-1%
Total permanents	2 398	2 857	2 921	2 828	3 367	3 722	4 537	4 951	5 320	4 938	4 821
<i>évolution</i>		19%	2%	-3%	19%	11%	22%	9%	7%	-7%	-2%

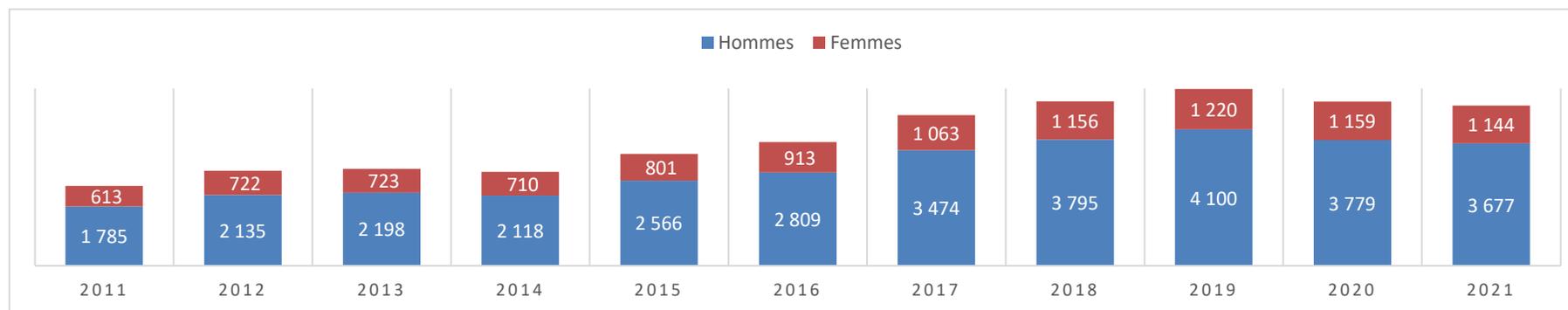
Source : Service étude Audiens

La proportion de cadres a continuellement progressé ces dernières années et atteint 34,5% en 2021 (+2,6% en 2 ans). Ceci est vrai qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, le taux de cadres étant désormais de 36,3% chez les hommes (+3,3% en 2 ans) et de 28,5% chez les femmes (+1,5% en 2 ans). Ceci peut sans doute s'expliquer par la renégociation des grilles de fonctions permanentes et intermittentes en 2016, au cours de laquelle un certain nombre de fonctions sont passées d'un statut « non-cadre » à un statut « cadre ».

Si l'on considère le nombre de cadres de façon globale, le taux de cadres est désormais bien supérieur à la moyenne nationale de 20,4% en 2020 (INSEE).

3°) Répartition hommes / femmes

Effectifs permanents par genres



Source : Service étude Audiens

76% des salariés permanents sont des hommes. Après une forte diminution (-3%) en 2016, la part d'hommes dans les salariés permanents se stabilise depuis entre 76 et 77%. La proportion importante d'hommes dans les emplois permanents n'est pas récente, même si elle s'est progressivement réduite. Historiquement, les métiers des entreprises techniques ont toujours accueilli plus d'hommes que de femmes, sachant que les entreprises du secteur comptent un nombre plus important de techniciens permanents par rapport à d'autres branches professionnelles du spectacle.

4°) Temps partiel / Nombre moyen de jours travaillés

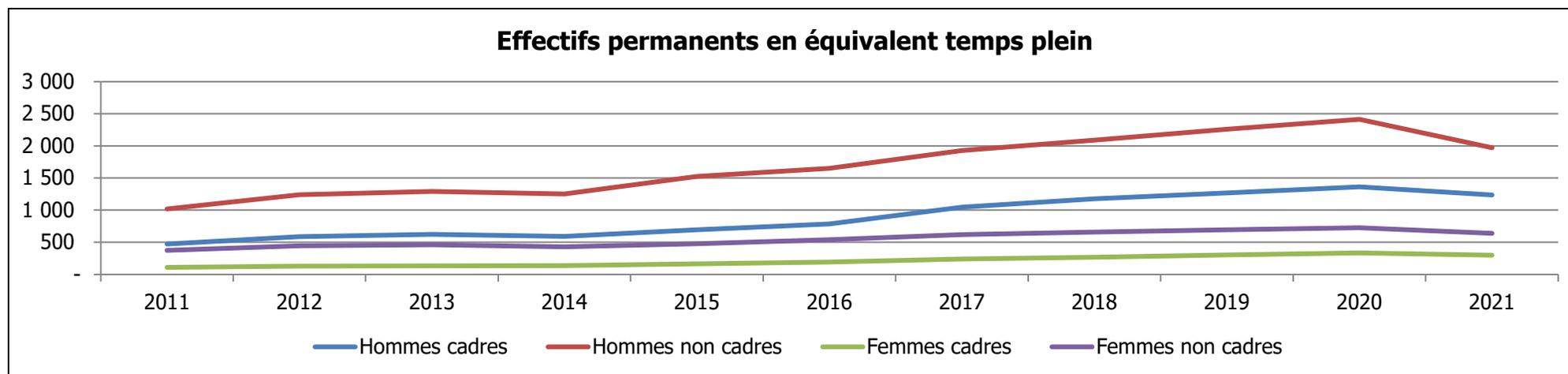
Cette rubrique a été créée à la suite de la signature de l'accord « temps partiel » dans la branche. Audiens nous fournit des données en la matière et, par ailleurs, le secrétariat de la Commission Nationale du Label a sélectionné des données statistiques nouvelles sur cette population, dans le cadre de la négociation relative à l'accord précité, qu'il convient de reprendre ici. Ainsi qu'indiqué précédemment, l'absence de collecte de données précises sur ce sujet nous a incité à reproduire les données 2019 :

- 32% des entreprises comptent des salariés CDI à temps partiel (169/532), contre 30% en 2018 et 32% en 2017)
- 262 salariés en CDI sont à temps partiel, soit 6,3% (contre 6% en 2017 et 2018)
- Nombre annuel moyen d'heures travaillées pour ces 262 salariés d'environ 916h (contre 1 076h en 2018 et 994h en 2017)

En 2019, contrairement aux tendances constatées les années précédentes, le nombre de CDI à temps partiel a augmenté tandis que le nombre moyen d'heures travaillées a diminué.

Les données d'Audiens font quant à elles ressortir que, sur l'ensemble des salariés permanents (CDI et CDD de plus de 3 mois), la part des salariés en temps partiels se stabilise depuis 2017 autour de 6,5%. Notons toutefois que la proportion de femmes à temps partiel (18%) est bien plus élevée que la proportion d'hommes à temps partiel (3%).

Par ailleurs, le tableau ci-dessus nous livre une autre information importante : le nombre moyen de jours travaillés par les permanents sur l'année en jours calendaires atteint en 2021 son niveau le plus bas depuis la crise de 2009.



5°) Démographie

Le premier constat qui s'impose, comme lors des années précédentes, est la jeunesse des effectifs permanents de notre secteur : les moins de 40 ans représentent plus de la majorité des effectifs (56%) et les moins de 30 ans près d'un tiers (31%). Cette importante proportion des jeunes chez les permanents se constate aussi bien chez les hommes que chez les femmes. La relative jeunesse du secteur s'explique par l'impact des nouvelles technologies sur nos activités et l'attractivité des nouveaux outils utilisés auprès des jeunes.

Cependant, bien qu'ils continuent de représenter la majorité du secteur, la part des moins de 40 ans a significativement diminué entre 2019 et 2021, alors qu'elle était stable depuis 2016. Ils sont en effet 4% de moins qu'en 2019. Ce constat est encore plus fort chez les hommes (-5%) que chez les femmes (-2%). Les jeunes permanents ont visiblement été plus impactés par la baisse d'activité dans les entreprises due aux restrictions sanitaires. Cela peut sans doute s'expliquer par la volonté des entreprises de conserver en priorité leurs salariés les plus expérimentés.

À l'inverse, la part des séniors est quant à elle en nette progression (+4pts), les salariés de 50 ans et plus représentant désormais 22% des effectifs. La part des permanents poursuivant leur carrière après 60 ans progresse également (+1pt) : ils représentent 5% des effectifs. Pour rappel, la proportion des permanents de 60 ans et plus était de 1% en 2004, et de 2% en 2010, date de l'entrée en application de l'accord senior de la branche. Ceci peut s'expliquer par la sociologie des entreprises, nombre de salariés du secteur ayant accompagné le développement de leur structure depuis leur création.

Effectifs permanents (CDI et CDD) par sexe et tranche d'âge

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
moins de 25 ans	583	705	673	699	756	859	981	1 132	1 249	756	816
de 25 à 29 ans	485	514	582	584	684	680	846	821	845	643	734
de 30 à 39 ans	783	886	990	930	1 180	1 282	1 442	1 451	1 560	1 194	1 253
de 40 à 49 ans	563	687	723	762	866	923	1 145	1 129	1 262	1 014	1 109
de 50 à 59 ans	289	355	438	482	532	610	748	778	864	782	860
60 ans et plus	55	79	115	123	142	157	181	225	241	211	265
Total hommes	2 758	3 226	3 521	3 580	4 160	4 511	5 343	5 536	6 021	4 600	5 037
Femmes											
moins de 25 ans	143	196	168	155	159	243	296	322	326	198	263
de 25 à 29 ans	137	162	157	152	155	207	266	253	259	177	210
de 30 à 39 ans	221	258	273	265	308	325	381	389	432	363	372
de 40 à 49 ans	211	227	235	244	267	281	331	327	361	316	315
de 50 à 59 ans	105	128	130	146	164	194	229	255	270	248	256
60 ans et plus	18	30	32	45	40	45	54	56	68	70	71
Total femmes	835	1 001	995	1 007	1 093	1 295	1 557	1 602	1 716	1 372	1 487

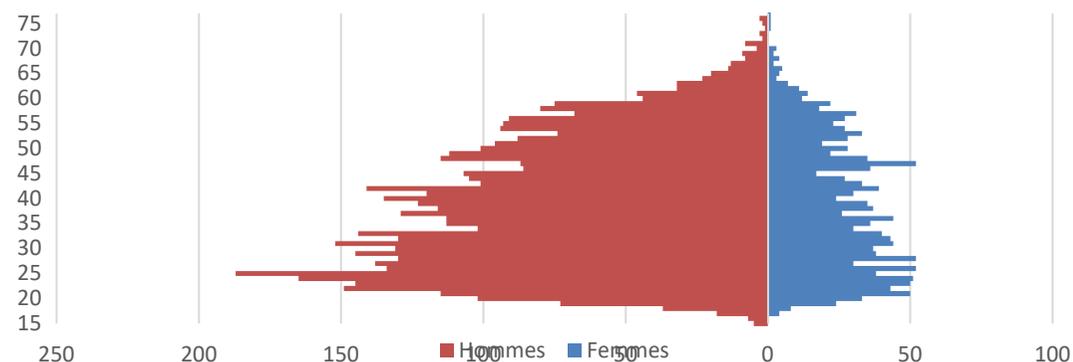
Source : Service étude Audiens

Répartition des salariés permanents en fonction de leur âge

	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 25 ans	16% (-5pts)	18% (-1pt)	17% (-3pts)
De 25 à 29 ans	15% (+1pt)	14% (-1pt)	14% (=)
De 30 à 39 ans	25% (-1pt)	25% (=)	25% (-1pt)
De 40 à 49 ans	22% (+1pt)	21% (=)	22% (+1pt)
De 50 à 59 ans	17% (+3pts)	17% (+1pt)	17% (+3pts)
60 ans et plus	5% (+1pt)	5% (+1pt)	5% (+1pt)
TOTAL	100%	100%	100%

Source : Service étude Audiens

Pyramide des âges des populations permanentes en 2021



B°) Masse salariale des permanents

Evolution de la masse salariale des permanents

	Etude Audiens (2019)	Etude Audiens (2020)	Etude Audiens (2021)
Nombre d'entreprises	668	642 (-4%)	629 (-6%)
Masse salariale « permanents »	168 276 000 €	105 054 000 € (-38%)	124 740 000 € (-26%)
Masse salariale par entreprise	251 910 €	163 636 € (-35%)	198 000 € (-22%)

Selon les données Audiens, la masse salariale des salariés permanents a nettement diminué (-22%) par rapport à son niveau antérieur à la crise sanitaire. Cette diminution s'explique non seulement par la diminution des effectifs permanents du fait de la crise sanitaire (-9%) mais également par l'impact du recours à l'activité partielle.

Il faut rappeler que si les données d'Audiens peuvent être regardées comme représentatives dans leurs proportions et leurs tendances, elles ne couvrent toutefois qu'une partie des entreprises et des salariés de la branche. La masse salariale des entreprises qui ne sont pas affiliées à Audiens n'a donc pas été prise en compte. La comparaison avec les données issues Label permet d'avoir une vision plus proche de la réalité puisqu'elles couvrent un certain nombre de ces entreprises non-affiliées.

La ligne « Masse salariale par entreprise » est ici pertinente uniquement pour mesurer la sous-représentation des permanents dans l'étude d'Audiens, ainsi que le faible niveau de chiffres d'affaires de la centaine d'entreprises non Labellisées présentes dans le panel d'Audiens. On peut en tous cas considérer au regard de ces chiffres qu'un nombre de permanents non négligeable continue d'échapper au panel « Audiens ».

Masse salariale associée aux effectifs permanents (en K€)

Il s'agit du salaire brut après abattement pour frais professionnels, déclaré par les entreprises du secteur.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
cadres permanents	24 796	31 775	33 857	31 997	37 276	42 811	58 556	65 895	70 061	47 036	55 749
non-cadres permanents	26 796	33 044	35 082	34 716	42 296	47 351	55 764	60 974	66 019	37 569	44 738
Total hommes (en K€)	51 593	64 819	68 939	66 714	79 572	90 162	114 320	126 869	136 080	84 605	100 487
<i>évolution</i>		26%	6%	-3%	19%	13%	27%	11%	7%	-38%	19%
Femmes											
cadres permanents	4 829	5 490	5 571	5 882	6 844	8 199	10 742	12 016	13 765	9 414	10 996
non-cadres permanents	8 851	10 666	11 197	10 788	12 258	13 894	16 206	17 635	18 431	11 035	13 257
Total femmes (en K€)	13 680	16 156	16 768	16 669	19 102	22 092	26 949	29 652	32 196	20 449	24 253
<i>évolution</i>		18%	4%	-1%	15%	16%	22%	10%	9%	-36%	19%
Total (en K€)	65 272	80 975	85 707	83 383	98 675	112 254	141 268	156 521	168 276	105 054	124 740
<i>évolution</i>		24%	6%	-3%	18%	14%	26%	11%	8%	-38%	19%

Source : Service étude Audiens

• Salaire moyen en 2021 et comparaison avec 2019

Dans le but de comparer le revenu moyen dans le secteur par rapport au revenu moyen en France, les syndicats de salariés ont demandé en 2016 de disposer de données en la matière. Selon les dernières données INSEE disponibles (2019), le salaire horaire brut moyen en ETP est de 20,60 €.

Seules les données issues des questionnaires du Label permettent de disposer des données comparables. Ainsi en 2019, les 532 entreprises de l'étude Label ont distribué plus de 11,8 millions d'heures de travail (CDI + CDD + CDDU) pour une masse salariale associée de 255 millions d'€ (permanents et intermittents confondus), ce qui permet de calculer le salaire horaire moyen dans la profession : 21,60 € (21,06 € pour les CDI et 23,10 € pour les intermittents), les salariés en CDD percevant des rémunérations plus proches des minima conventionnels. Notons aussi que le salaire moyen des intermittents est à relativiser du fait de la persistance du cachet dans bon nombre d'entreprises du secteur, ce qui a un impact minoré sur la moyenne tous statuts confondus.

Les données Audiens fournies pour le rapport égalité femmes / hommes permettent d'avoir une idée précise du salaire annuel brut moyen des permanents, qui se situait en 2019 à 36 054 € (soit 3 005 € bruts par mois en moyenne), contre 35 288 € en 2021 (soit 2 941 € bruts par mois en moyenne).

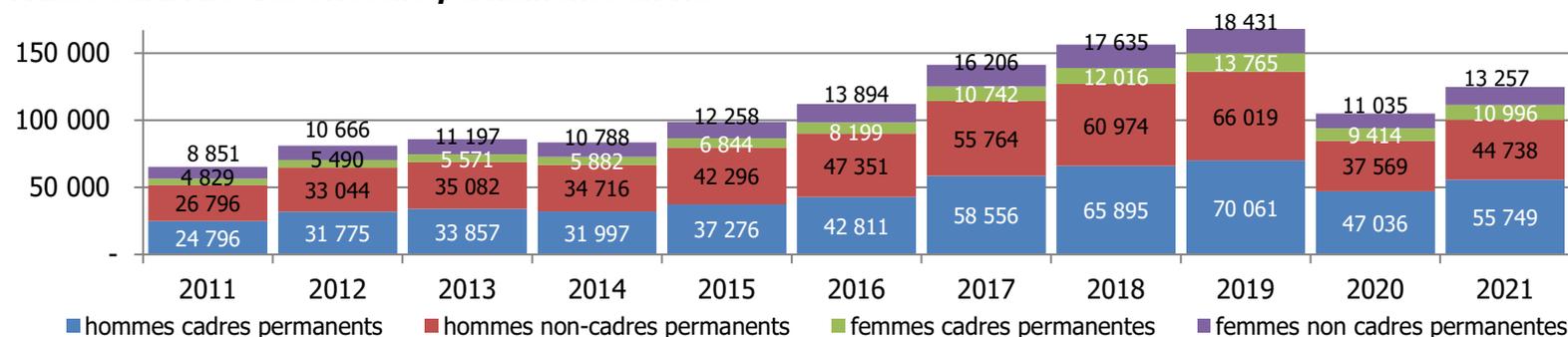
Salaire moyen brut annuel par ETP, par genres et catégories

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
cadres permanents	52 097	53 932	54 091	53 730	53 389	54 184	55 348	55 699	54 763	53 828	52 893
non-cadres permanents	24 952	25 387	25 724	26 078	26 314	26 923	27 421	27 804	27 667	27 530	27 393
Femmes											
cadres permanents	42 950	42 614	42 245	42 740	41 915	42 996	43 995	44 663	45 146	45 629	46 112
non-cadres permanents	22 817	23 011	23 585	24 195	24 787	24 969	25 129	25 674	25 529	25 385	25 240
Ecart femmes/hommes											
cadres permanents	-18%	-21%	-22%	-20%	-21%	-21%	-21%	-20%	-18%	-15%	-13%
non-cadres permanents	-9%	-9%	-8%	-7%	-6%	-7%	-8%	-8%	-8%	-8%	-8%

Source : Service étude Audiens

L'écart entre les salaires féminins et masculins, qui peut s'expliquer en partie par la nature relativement « sexuée » des fonctions occupées dans les entreprises du champ (les hommes occupent majoritairement les fonctions techniques, et les femmes les fonctions administratives) tend à se stabiliser chez les non-cadres (8% d'écart moyen depuis 2017) et à se réduire chez les cadres (réduction de 7pts de l'écart depuis 2018 et de 5pts depuis 2019).

Masse salariale des effectifs permanents en K€



Source : Service étude Audiens

III°) Effectifs et masses salariales des salariés intermittents

Les salariés « intermittents » se définissent comme les salariés sous contrat à durée déterminée sous régime de l'assurance chômage spécifique des techniciens du spectacle. Ceux-ci sont caractérisés par une difficulté de quantification quant à leur volume de travail. En effet, les chiffres à notre disposition nous permettent de connaître leurs revenus moyens mais pas leurs durées de travail moyen. Au contraire des données d'Audiens pour les permanents, celles pour les intermittents sont toutefois exactes puisque les accords interprofessionnels étendus ces dernières années ont désigné Audiens comme organisme de retraite, santé et prévoyance pour les intermittents du spectacle.

A°) Effectifs des salariés « intermittents »

Tableau 11 : Effectifs intermittents par catégories et par genres

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
cadres techniciens	1 519	1 425	1 290	1 268	1 420	1 532	1 706	1 817	1 919	1 306	1 666
non-cadres techniciens	13 075	13 411	13 104	13 264	13 447	13 864	15 616	16 288	16 733	10 706	13 218
Total techniciens hommes (*)	13 789	14 095	13 706	13 842	14 052	14 470	16 236	16 895	17 316	11 247	13 776
<i>évolution</i>		2%	-3%	1%	2%	3%	12%	4%	2%	-35%	22%
artistes	830	841	612	592	605	477	520	702	647	317	459
Femmes											
cadres techniciens	209	222	195	183	212	186	211	222	242	165	220
non-cadres techniciens	1338	1390	1387	1432	1466	1595	1729	2071	2167	1287	1736
Total techniciens femmes (*)	1 484	1 548	1 513	1 552	1 598	1 699	1 860	2 198	2 304	1 380	1 859
<i>évolution</i>		4%	-2%	3%	3%	6%	9%	18%	5%	-40%	35%
artistes	260	288	242	194	201	169	169	245	261	130	194
Total techniciens (*)	15 273	15 643	15 219	15 394	15 650	16 169	18 096	19 093	19 620	12 627	15 635
<i>évolution</i>		2%	-3%	1%	2%	3%	12%	6%	3%	-36%	24%

Source : Service étude Audiens

1°) Evolution globale

On constate qu'entre 2012 et 2016, le nombre d'intermittents dans les entreprises du secteur n'a augmenté que de 3% (environ 500 individus) alors que dans le même temps le nombre de permanents a fortement progressé de près de 30%. Le développement des entreprises se fait donc à titre principal par l'emploi de salariés permanents, l'utilisation d'intermittents étant relativement stable dans le temps. Force est de déduire ici l'impact positif du Label sur ce phénomène.

Les années 2018 et 2017, ont été marquées par une augmentation significative du nombre d'intermittents du spectacle dans nos entreprises (12% puis 5%), grâce à une augmentation du volume d'activité des entreprises du secteur (4% en 2017 et 2% en 2018).

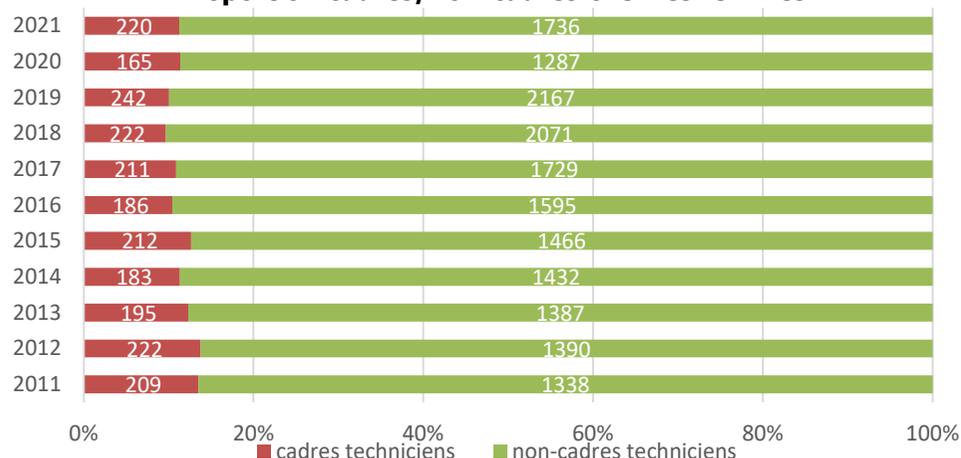
En 2021 on dénombre cependant 15 635 (-19,8%) intermittents dans le secteur soit une diminution de 3 850 intermittents par rapport à 2019. On constate que les restrictions sanitaires prises dans le cadre de l'épidémie de covid-19 ont, de façon assez logique, eu un impact plus direct et plus net sur l'emploi des intermittents que celui des permanents, lesquels ont pu être placés en activité partielle lors des périodes d'arrêt d'activité. Notons toutefois que le nombre d'intermittents est en nette progression en 2021 par rapport à l'année 2020 grâce la reprise d'activité en fin d'année.

2°) Répartition hommes / femmes

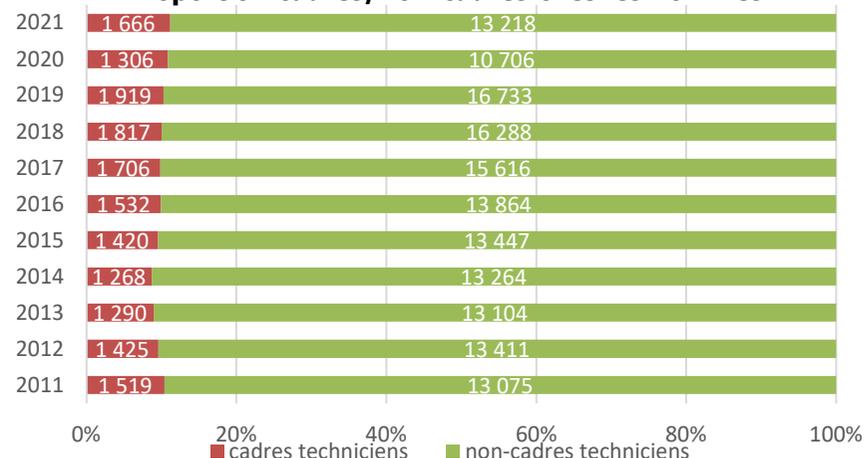
Près de 9 salariés intermittents sur 10 sont des hommes, ce qui s'explique par la faible féminisation des emplois dit « techniques. Toutefois, si ce ratio reste relativement stable dans le temps, on constate que les évolutions sont différentes d'une année à l'autre, sans que nous puissions avancer d'explications précises sur ce point. Sur les 10 dernières années, on peut relever que le nombre de femmes progresse toutefois plus vite que celui des hommes.

On peut constater par ailleurs que le pourcentage de cadres parmi les techniciens du spectacle progresse pour atteindre 12% (contre 11% en 2019, 10% en 2016 et 7% en 2013). Ceci s'explique encore une fois par l'entrée en application des nouvelles grilles de fonctions en 2016 au cours de laquelle un certain nombre de fonctions sont passées en statut « cadre ».

Proportion cadres/non-cadres chez les femmes



Proportion cadres/non-cadres chez les hommes



3°) Démographie

Effectifs par sexe et tranche d'âge

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
moins de 25 ans	1 346	1 360	1 277	1 292	1 314	1 375	1 655	1 788	1 776	785	1 073
de 25 à 29 ans	2 140	2 039	1 903	1 858	1 786	1 888	2 152	2 204	2 317	1 429	1 670
de 30 à 39 ans	5 133	5 082	4 801	4 748	4 674	4 711	5 071	5 198	5 240	3 459	3 964
de 40 à 49 ans	3 746	3 994	4 010	4 033	4 102	4 138	4 550	4 721	4 782	3 319	4 044
de 50 à 59 ans	1 309	1 487	1 552	1 724	1 943	2 093	2 422	2 541	2 656	1 877	2 497
60 ans et plus	115	133	163	187	233	265	386	443	545	378	528
Total hommes intermittents	13 789	14 095	13 706	13 842	14 052	14 470	16 236	16 895	17 316	11 247	13 776
Femmes											
moins de 25 ans	197	195	180	184	182	198	246	307	297	136	218
de 25 à 29 ans	323	321	349	342	320	371	342	409	475	290	392
de 30 à 39 ans	499	521	484	506	557	586	652	768	804	490	653
de 40 à 49 ans	333	378	349	344	345	345	389	433	436	270	350
de 50 à 59 ans	119	122	142	159	170	176	210	246	244	167	205
60 ans et plus	13	11	9	17	24	23	21	35	48	27	41
Total femmes intermittents	1 484	1 548	1 513	1 552	1 598	1 699	1 860	2 198	2 304	1 380	1 859

Comme pour les salariés permanents, on constate la jeunesse des effectifs intermittents de notre secteur, même si celle-ci tend à réduire. Si, en 2021, 51% des intermittents ont moins de 40 ans, cette proportion est en recul de 4% par rapport à 2019. Cette diminution de la proportion de moins de 40 ans, qui s'observait déjà avant 2019, a été amplifiée par la crise sanitaire dont on a vu qu'elle avait particulièrement frappé l'emploi des plus jeunes y compris chez les permanents.

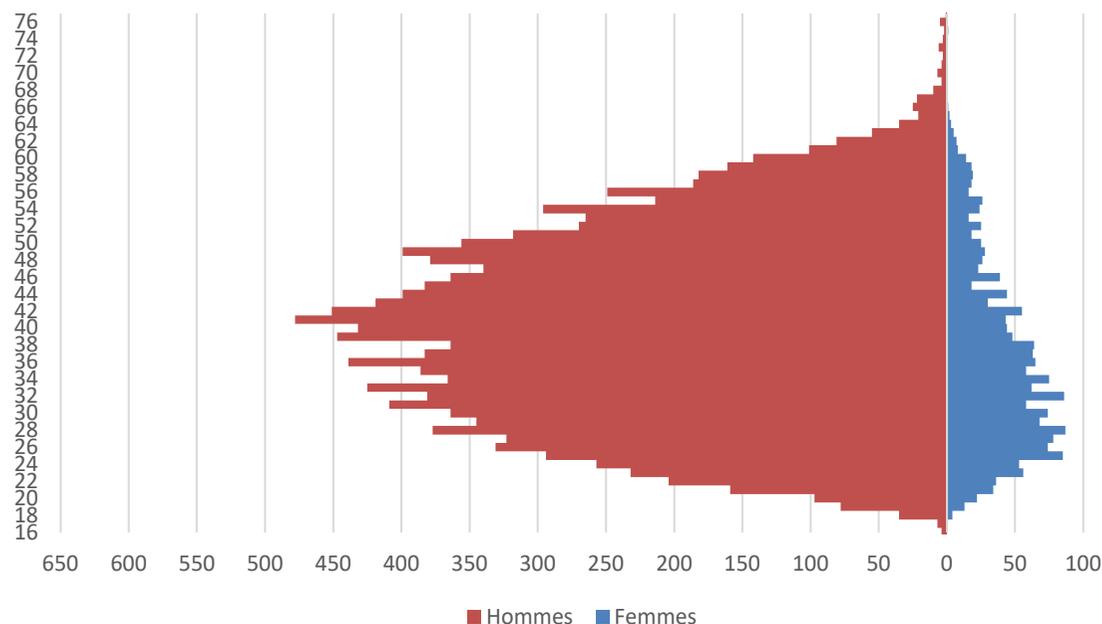
La population féminine reste sensiblement plus jeune que celle des hommes (68% de moins de 40 ans contre 48% chez les hommes).

Concernant l'emploi des seniors, et par effet miroir, leur nombre a continué de progresser pour atteindre 21% en 2021 contre 18% en 2019. 4% des effectifs poursuivent leur carrière après 60 ans contre 3% en 2019.

Répartition en fonction des âges des intermittents

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	8%	12%	8%
De 25 à 29 ans	12%	21%	13%
De 30 à 39 ans	29%	35%	30%
De 40 à 49 ans	29%	19%	28%
De 50 à 59 ans	18%	11%	17%
60 ans et plus	4%	2%	4%
TOTAL	100%	100%	100%

Pyramide des âges des intermittents



Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents

	PERMANENTS	INTERMITTENTS	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	17%	8%	11%
De 25 à 29 ans	14%	13%	14%
De 30 à 39 ans	25%	30%	28%
De 40 à 49 ans	22%	28%	26%
De 50 à 59 ans	17%	17%	17%
60 ans et plus	5%	4%	4%
TOTAL	100%	100%	100%

On constate des différences dans la répartition par âge des salariés permanents et intermittents. Les différences les plus significatives concernent les salariés de moins de 25 ans dont la proportion est nettement supérieure chez les permanents (17% contre 8%) et les salariés de 40 et 49 ans qui, *a contrario*, sont nettement plus nombreux chez les intermittents (28% contre 22%). La répartition par âge des effectifs est globalement plus équilibrée chez les salariés permanents.

B°) Masses salariales

Masse salariale associée aux effectifs intermittents (en K€)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hommes											
cadres intermittents	9 719	7 769	6 676	6 839	7 470	7 488	8 725	9 296	9 905	5 004	7 978
non-cadres intermittents	72 591	76 500	74 264	77 522	82 615	86 797	89 921	98 043	102 537	35 481	62 622
Total techniciens hommes intermittents (en K€)	82 309	84 269	80 940	84 361	90 086	94 285	98 646	107 339	112 442	40 485	70 599
<i>évolution</i>		2%	-4%	4%	7%	5%	5%	9%	5%	-64%	74%
artistes intermittents	1 102	1 282	937	736	900	567	694	813	720	313	430
Femmes											
cadres intermittents	1 299	1 164	890	810	1 076	807	915	1 148	1 017	593	877
non-cadres intermittents	4 845	5 298	5 117	5 285	5 821	6 215	7 114	7 825	9 143	3 957	5 916
Total techniciens femmes intermittents (en K€)	6 144	6 462	6 006	6 095	6 897	7 022	8 029	8 974	10 160	4 550	6 792
<i>évolution</i>		5%	-7%	1%	13%	2%	14%	12%	13%	-55%	49%
artistes intermittents	220	235	220	172	265	179	179	248	261	101	141
Total techniciens intermittents (en K€)	88 453	90 731	86 946	90 456	96 983	101 307	106 675	116 313	122 602	45 035	77 392
<i>évolution</i>		3%	-4%	4%	7%	4%	5%	9%	5%	-63%	72%

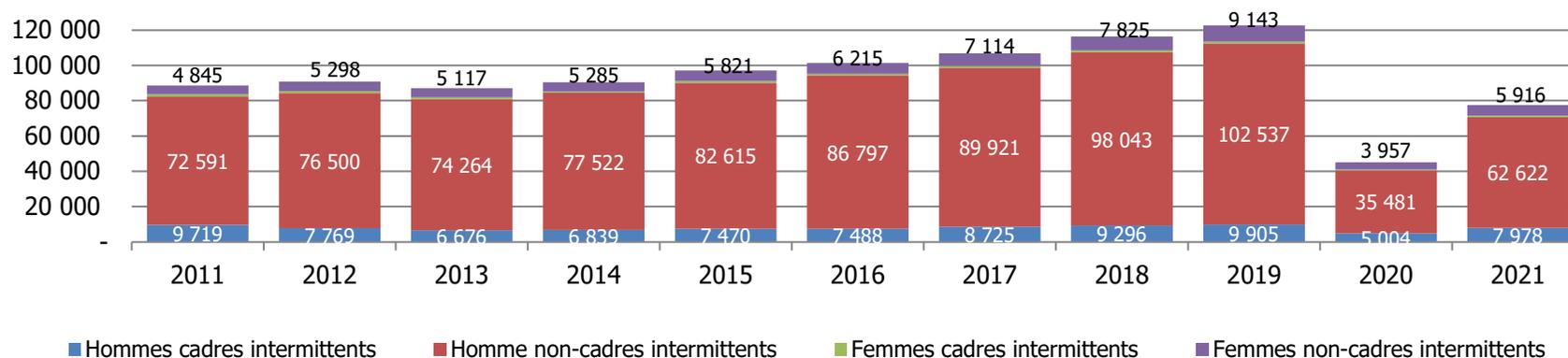
Source : Service étude Audiens

La masse salariale globale des salariés intermittents représente, en 2021, environ 77 millions d'euros, soit une diminution de 37% par rapport à 2019. Les données fournies par Audiens permettent également de comparer l'évolution du nombre d'intermittents par rapport à celle de l'évolution des salaires. On peut ainsi constater que les salaires ont diminué de façon plus importante (-63% puis -37% par rapport à 2019) que le nombre d'intermittents (-36% puis -20% par rapport à 2019).

Bien évidemment c'est l'évolution de la masse salariale qui permet de mesurer la baisse d'activité pour cette population, sachant que ces évolutions sont tout à fait cohérentes avec celles du chiffre d'affaires des entreprises.

On peut constater que les hommes concentrent 91% de la masse salariale (stable), ce qui est cohérent au regard de leur proportion dans les effectifs intermittents.

Masse salariale des effectifs intermittents en K€



Source : Service étude Audiens

Le fait que les données d'Audiens ne nous permettent pas de connaître le nombre d'intermittents en équivalent temps plein nous prive de la possibilité de calculer certains indicateurs, comme le salaire moyen. En revanche, l'étude Label, nous permet d'avoir un ordre d'idée concernant le salaire horaire moyen d'un intermittent, en divisant la masse salariale globale par le volume horaire global.

Ainsi, le salaire horaire moyen des intermittents se situerait aux alentours de 23 € en 2019. Cette donnée est stable dans le temps.

Salaire horaire brut moyen des intermittents

Masse salariale	Heures effectuées	Salaire horaire moyen
109 M€	4 717 754	23,10€

Source : Étude Label

Comme indiqué précédemment, ce chiffre est toutefois à nuancer, car il ne reflète pas en l'état la réalité, notamment du fait de la subsistance de la pratique du forfait « toutes heures », même si l'application de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement a progressivement contribué à circonscrire cette pratique. Il conviendra donc de garder cela en mémoire lors de l'analyse de l'évolution future de cet indicateur.

IV°) Equilibre entre permanents et intermittents

Traditionnellement, cette partie, intéressante sur le recours au CDDU dans la branche, n'a pu être réalisée sur ces années 2020 et 2021 du fait des questionnaires simplifiés dans le cadre du Label s'agissant de l'analyse en termes d'heures de travail distribuées. Nous avons donc fait le choix de reproduire ici les données 2019, correspondant quoi qu'il en soit à une année pertinente car « normale » en termes d'activités.

Concernant l'analyse en termes de masses salariales, les données Afdas et Audiens permettent de disposer de données objectives sur 2020 et 2021.

Ainsi et comme chaque année, nous avons tenté ici d'évaluer la part réciproque de l'emploi permanent et intermittent au sein des entreprises du périmètre. Traditionnellement, les entreprises du secteur des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement sont des employeurs importants de personnels permanents, notamment par l'incidence du Label « Prestataires de Service du Spectacle Vivant » dans notre secteur. Cette position, singulière dans le champ des entreprises de spectacle, est périodiquement affirmée en étant assez peu corroborée par des données chiffrées.

A°) Equilibre des effectifs

Concernant les effectifs, il est difficile de mesurer l'équilibre entre salariés permanents et intermittents. Comme nous l'avons évoqué, cela est impossible en l'état des données d'Audiens du fait de l'importante sous-représentation des permanents (les intermittents sont nécessairement affiliés à Audiens, ce qui n'est pas le cas des permanents). De plus les données fournies ne nous permettent pas de mesurer le nombre de salariés intermittents en équivalent temps plein (ETP). L'étude « Label » est donc la seule à pouvoir apporter des indicateurs pertinents sur ces aspects.

Ainsi, dans le panel Label, on compte 4 068 salariés permanents en CDI pour environ 2 904 salariés intermittents en ETP.

Effectifs et nombre d'heures des permanents et des intermittents

	Permanents en CDI	Intermittents
Effectifs	6 258	2 949 (ETP)
Nombre d'heures	7 129 411	4 717 754

Source : Etude Label

La proportion des heures de travail dévolues aux permanents est donc de 60,2% en 2019, ce qui est supérieur aux précédentes années (58,4% en 2018, 58,2% en 2017 et 57% en 2016). On peut donc conclure que contrairement aux pratiques de nombre d'autres secteurs du spectacle, la répartition du travail entre salariés permanents et intermittents est équilibrée, même si le comptage des heures réellement effectuées devrait à l'avenir avoir une incidence sur ce type de données.

B°) Equilibre des masses salariales

1°) Etude Label (2019)

En 2019, sur les 532 entreprises Labellisées composant le panel, on constate d'après les DADS fournies par l'ensemble des entreprises, que la masse salariale dévolue aux intermittents est de 109 millions d'euros, alors que la masse salariale générale (tous statuts confondus) est de 255 millions d'euros. Ainsi le ratio permanents/intermittents en termes de masse salariale est 57/43.

Masses salariales brutes du panel Label

Permanents	Intermittents	Total
146 000 000 € (57%)	109 000 000 € (43%)	255 000 000 €

2°) Etude Afdas (2020)

En 2020, les 435 entreprises du panel ont distribué environ 134 millions d'€ aux salariés permanents en 2019. Sur cette masse salariale globale, la masse salariale des intermittents représente environ 28% (-12% par rapport à 2019).

Masses salariales brutes du panel Afdas

Permanents	Intermittents	Total
97 467 617 € (72%)	37 068 160 € (28%)	134 535 777 €

A noter que la comparaison avec les données AFDAS pour 2019 sont éclairantes :

- Masse salariale CDI : -40% (160,5 millions d'€ en 2019)
- Masse salariale Intermittents : -67% (111,5 millions d'€ en 2019)

De manière globale (CDI, CDD, Intermittents), la masse salariale du secteur est passée de 281,5 millions d'€ en 2019 à 134,5 millions d'€ en 2020, soit une baisse de 52%.

3°) Etude Audiens (2020 et 2021)

La masse salariale globale est passée de 290 millions d'€ en 2019 à 150 millions d'€ en 2020 (-48,2%) pour remonter à 200 millions d'€ en 2021 (-31% par rapport à 2019). En 2021, la part des salariés permanents représente 62% (+4%). La progression de la part de la masse salariale dédiée aux salariés permanents est toutefois accentuée par la diminution du nombre d'heures des intermittents liée au contexte sanitaire.

Masses salariales brutes 2021 du panel Audiens

Permanents	Intermittents	Total
124 740 000 € (62%)	77 392 000 € (38%)	202 132 000 €

V°) Analyse économique et perspectives

La crise sanitaire du Covid a profondément bouleversé l'activité des entreprises du secteur, les diverses restrictions sanitaires (confinement, couvre-feu, jauges, passe sanitaire, etc.) ont toutes mené à l'annulation de la quasi-intégralité des prestations techniques entre mars 2020 et décembre 2021.

Sans que nous ne disposions de données précises sur la répartition prestation / vente-installation, il est évident que c'est cette dernière activité qui a permis de réaliser l'essentiel du chiffre d'affaires dans le secteur tout au long de la crise. Cette activité est de toute fois moins génératrice de marge pour les entreprises, ce qui a encore complexifié la situation dans le secteur.

Nous disposons en tous cas de données très précises sur l'évolution économique entre 2019 et 2021, venant corroborer l'évolution des données sociales, à travers les nombreuses enquêtes économiques diffusées par le Synpase à l'ensemble de la profession tout au long de la crise :

- Nombre d'entreprises : Le nombre de prestataires techniques a diminué d'environ 6% entre 2019 et 2021 (une trentaine d'entreprises).
- Chiffre d'affaires
 - o 2019 : 1,2 milliard d'€
 - o 2020 : 450 millions d'€ (-65%)
 - o 2021 : 600 millions d'€ (-50%)

A noter que pour les entreprises sans activité de ventes/installations fixes, les pertes de CA sur ces deux années se situent entre 75 et 100%.

- Résultats après impôts
 - o 2019 : 35 millions d'€
 - o 2020 : - 60 millions d'€
 - o 2021 : 0 (le résultat consolidé de la branche devrait être globalement à l'équilibre, avec de fortes disparités)
- PGE : 4 entreprises sur 5 ont souscrit un PGE, représentant en moyenne 18% de leur CA 2019.
- Difficultés conjoncturelles à venir pour les entreprises
 - o Des entreprises fragilisées (pertes d'exploitation) et endettées (PGE)
 - o Des coûts de matières premières et d'énergie, des services et charges d'exploitation en forte hausse
 - o Des délais de livraisons de matériels extrêmement longs, les entreprises devant investir très en amont du retour sur investissement
 - o Des clients demandant souvent des efforts tarifaires intenable
 - o Une crise ukrainienne qui devrait accentuer ces différentes problématiques
- Perspectives 2022
 - o 1^{er} trimestre : Perte de près de 60% de CA par rapport à la même période 2019, et plus de 200 millions d'€ de CA a disparu du fait de la « 5^{ème} vague »
 - o Très forte accélération à partir de mai 2022, mais avec des inquiétudes pour l'hiver 2022 en fonction de l'évolution du Covid

VI°) Panorama de la formation professionnelle (données 2020)

Tout d'abord, il convient de souligner que les données fournies par l'Afdas ne couvrent pas les salariés intermittents, lesquels ne sont pas rattachés à un secteur professionnel en particulier mais peuvent être salariés dans plusieurs branches, ce qui rend illusoire l'approche formation du secteur pour cette population. Les données du présent rapport portent sur l'année 2020. Bien que difficiles à exploiter pour dégager une analyse des évolutions du secteur en matière de formation professionnelle, elles seront néanmoins éclairantes sur l'impact de la crise sanitaire.

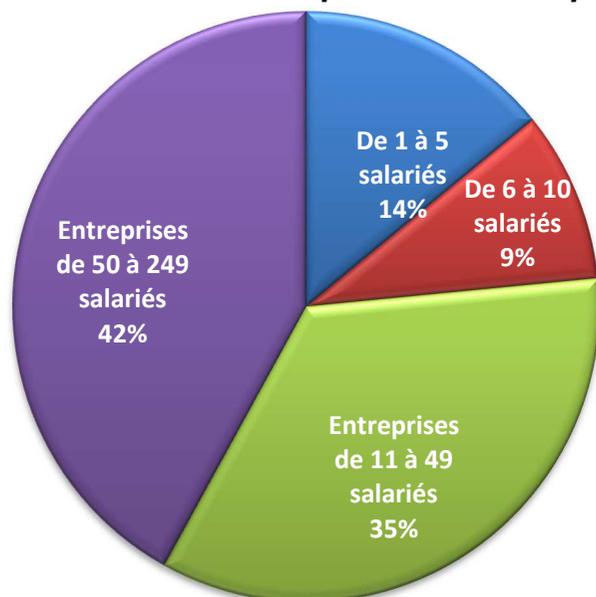
Sur 713 entreprises identifiées par l'AFDAS comme relevant du champ, seules 435 sont cotisantes. Une proportion importante des entreprises identifiées comme n'étant pas titulaires du Label ne compte aucun permanent. Ceci peut laisser penser qu'à la fois que quelques Labellisés ne cotisent pas forcément à ce jour à l'Afdas, et que le panel de l'Afdas compte un certain nombre d'entreprises relevant plutôt de la production de spectacle vivant avec un code APE 9002Z.

Ainsi, sur un panel de 435 entreprises ayant cotisé à l'AFDAS et identifiées comme appartenant au secteur des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement, l'effectif annuel moyen est de 3 678 salariés hors intermittents.

A°) Les bénéficiaires de formation

Le secteur des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement a vu 2.740 salariés « permanents » suivre une formation parmi les différents dispositifs, soit une augmentation significative d'environ 56% par rapport à l'année 2019. Près de 75% des salariés du secteur ont suivi une formation en 2020 : ces chiffres impressionnants sont le fruit, d'une part, des engagements en matière de formation professionnelle qui conditionnent l'accès à l'activité partielle longue durée et, d'autre part, des dispositifs de financement exceptionnels dont les salariés et les entreprises ont pu bénéficier pendant la crise sanitaire tels que le FNE Formation.

Répartition des effectifs formés par taille d'entreprise



Source : Afdas

Effectifs formés par dispositif

	De 1 à 5 salariés	De 6 à 10 salariés	De 11 à 49 salariés	Plus de 50 salariés	Total	%
Développement des compétences	348	228	911	1 110	2 597	94,8%
Contrat d'apprentissage (CTA)	29	22	25	21	97	3,5%
Contrat de professionnalisation (CP)	7	6	5	4	22	0,8%
Bilan de Compétences (BC)	0	1	3	0	4	0,1%
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0,0%
Tuteur	2	0	3	15	20	0,7%
POE	0	0	0	0	0	0,0%
Total des stagiaires 2020	386	257	947	1 150	2 740	100%

Source : Afdas

58% des stagiaires de la formation professionnelle ont moins de 40 ans (contre 65% en 2019). Ce chiffre est cohérent par rapport à la répartition des salariés par âge dans le secteur : il n'y a pas de surreprésentation ou de sous-représentation de cette population dans l'accès aux formations.

Répartition des bénéficiaires de formation par tranche d'âge

- de 25 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
421	403	773	700	443

Source : Afdas

Par rapport aux années précédentes, la proportion d'hommes formés se stabilise puisque 3 hommes sur 4 sont concernés, comme en 2019. Là encore, ces chiffres sont cohérents au regard de la répartition des salariés par sexe dans le secteur. Aucun des deux sexes n'est sous-représenté dans l'accès aux formations.

Répartition par sexe des bénéficiaires de formation

Hommes	Femmes
2 145 (78%)	595 (22%)

Source : Afdas

Concernant la répartition par catégorie professionnelle, on constate que plus de 32% des salariés permanents ayant suivi une formation sont cadres (contre 27% en 2019), alors qu'ils représentent 34,5% des effectifs permanents des entreprises du secteur. Là encore, ces chiffres sont cohérents au regard de la proportion de cadres dans le secteur.

Tableau 24 : Répartition par catégorie professionnelle des bénéficiaires de formation

Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	Non renseigné
179	1 274	304	882	101

Source : Afdas

B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation

Thèmes de formation (Formacodes)	Nombre de stagiaires	% du total
SECURITE SPECTACLE	179	6,5%
HABILITATION ELECTRIQUE	161	5,9%
SAUVETAGE SECOURISME TRAVAIL	134	4,9%
REGIE LUMIERE	122	4,5%
TECHNIQUE SPECTACLE	110	4,0%
CHARIOT AUTOMOTEUR	94	3,4%
LOGICIEL EXCEL	83	3,0%
ENCADREMENT MANAGEMENT	79	2,9%
SANTE SECURITE TRAVAIL	68	2,5%
SECURITE ELECTRIQUE	65	2,4%
ANGLAIS	63	2,3%
PRODUCTION SPECTACLE	62	2,3%
NACELLE ELEVATRICE	57	2,1%
LOGICIEL SAGE	51	1,9%
ACTION COMMERCIALE	49	1,8%
GESTION STRESS	48	1,7%
ENGIN MANUTENTION LEVAGE	46	1,7%
REGIE SPECTACLE	39	1,4%
SECURITE TRAVAUX EN HAUTEUR	39	1,4%
LOGICIEL GESTION DE CONTENU E-COMMERCE	37	1,4%
SECURITE MANUTENTION	37	1,4%
SON	34	1,2%
ENGIN CHANTIER	31	1,1%
LOGICIEL DAO/CAO	31	1,1%
GESTION FINANCIERE COMPTABILITE	29	1,1%
GESTION RELATION CLIENT	29	1,1%
REGIE SON	29	1,1%
CONDUITE POIDS LOURD	28	1,0%
GESTION TEMPS	28	1,0%
TUTORAT ENTREPRISE	28	1,0%
LOGICIEL AUTOCAD	26	1,0%
AUTRES	824	30,1%

Source : Afdas

Ces données font ressortir de façon assez nette la variété des formations suivies. Alors que 53 thèmes de formation avaient été plébiscités par les stagiaires du secteur en 2019, ce nombre s'est hissé à 191 en 2020. Les formations « sécurité – secourisme », qui étaient les formations les plus suivies en 2019, représentaient 27% des formations réalisées. Elles n'ont représenté, en 2020, que 6,5% des formations.

On pourrait être tenté d'expliquer ce phénomène par l'explosion du nombre de stagiaires et la réalisation de stages par des salariés qui n'en avaient pas suivies jusqu'alors. Toutefois cette explication n'est pas suffisante dans la mesure où, en dépit d'un nombre de stagiaire plus important, le nombre de formations dispensées sur les thèmes classiquement plébiscités a chuté de façon importante (179 formations sécurité en 2020 contre 473 en 2019, par exemple). Cette variété semble plutôt s'expliquer par le recours plus important en 2020 que les précédentes années à des formations orientées vers :

- La qualité de vie/les méthodes de travail (formations à l'encadrement, formation à la gestion du stress, formations à la gestion du temps, formations à la conduite de réunion, formations au management opérationnel, etc...) ;
- Les fonctions supports (Comptabilité, Informatique, Excel, Pack office, Gestion client, Gestion financière, Logiciels de gestion, etc...).

On pourrait donc tirer deux enseignements :

1. On peut présumer qu'en 2020 la part des fonctions supports dans le nombre permanents qui ont suivi une formation a augmenté de façon assez importante ;
2. On constate que, face à la réduction de leur activité et aux conséquences de la situation sanitaire, certains techniciens ont orienté leurs choix de formation sur des thématiques davantage liées aux méthodes de travail, à la santé et au bien-être au travail plutôt que celles, habituellement prisées, liées aux aspects techniques de leur métier. Il est possible que cela tienne au contexte d'arrêt d'activité : le recours à la formation professionnelle a moins été guidé par les besoins à court termes de l'activité de l'entreprise comme il peut l'être en période normale. Cette situation a sans doute permis aux salariés et aux entreprises d'envisager des formations moins courantes et moins directement liées au cœur de métier.

SYNTHESE GÉNÉRALE

1/ Entreprises

Démographie

- Environ 700 **(stable)** entreprises à travers le territoire
- 70% **(stable)** d'entreprises en régions
- 85% **(stable)** des entreprises comptent de 0 à 10 salariés permanents (CDI)
- 66,7% des entreprises sont multi-activités, 33,3% étant donc spécialisées
- Le poids économique des différents métiers est le suivant :
 - o Son : 21% **(stable)**
 - o Lumière : 20% **(-1%)**
 - o Vidéo/image : 18% **(stable)**
 - o Structure/rigging : 13% **(-1%)**
 - o Décors : 10% **(-1%)**
 - o Autres : Entre 0,04 et 3,9 %

Contexte économique

- Un chiffre d'affaires consolidé dégradé, en baisse par rapport à 2019 (1,2 milliard d'€) de 65% en 2020 (450 millions d'€) et de 50% en 2021 (600 millions d'€)
- Un résultat net après impôts d'environ -60 millions d'€ en 2020, et qui devrait être globalement à l'équilibre en 2021 (« quoi qu'il en coûte »)
- Un taux de marge après impôts passant de +5% en 2019n à -15% en 2020, pour être à 0 en 2021
- 80% des entreprises ont souscrit un PGE, représentant en moyenne 18% de leur CA de 2019

→ **Les entreprises ressortent de ces deux années à la fois fragilisées (pertes d'exploitation) et endettées (PGE) rendant l'avenir particulièrement tendu, dans un contexte international marqué par une hausse importante du coût de l'énergie comme d'un certain nombre de matières premières et produits manufacturés particulièrement utilisés dans la profession.**

2/ Salariés (évolutions en 2021 par rapport à 2019)

Salariés permanents

- 4 821 **(-9,4%)** salariés permanents
- 56% **(-5%)** des salariés ont moins de 40 ans
- 77% **(stable)** d'hommes et 23% **(stable)** de femmes
- Une masse salariale dédiée de 124,7 millions d'€ **(+26%)**
- Un salaire horaire moyen des CDI de 21,06 € (donnée 2019)
- Un taux de cadres de 34,5% **(+3%)**

Salariés intermittents

- 15 635 **(-20%)** intermittents
- 51% **(-5%)** des intermittents ont moins de 40 ans
- 88,1% **(-0,15%)** d'hommes et 11,9% **(+0,15%)** de femmes
- Une masse salariale dédiée de 77 millions d'€ **(-37%)**
- Un salaire horaire moyen de 23,1 € (donnée 2019) à relativiser du fait de la subsistance du « cachet »
- Un taux de cadres de 12% **(+1%)**

Equilibre permanents / intermittents

- 60,2% des heures de travail sont dédiées aux permanents contre 39,8% pour les intermittents (données 2019)
- 62% de la masse salariale est dédiée aux permanents contre 38% pour les intermittents
- Un ratio consolidé « heures permanents / heures intermittents » supérieur à 2 (au lieu d'environ 1,5 habituellement) du fait de la forte baisse des activités en 2020 et 2021

Seniors

- 22% **(+4%)** de seniors (50 ans et +) parmi les permanents
- 21% **(+3%)** de seniors (50 ans et +) parmi les intermittents
- Les 60 ans et plus représentent 5% **(+1%)** des permanents, et 4% **(+1%)** des intermittents

Temps partiel (données 2019)

- 32% **(+2%)** des entreprises emploient un ou plusieurs permanents à temps partiel
- 6,3% **(+0,3%)** des permanents en CDI sont à temps partiel
- 6,5% **(-1%)** des permanents sont à temps partiel
- 916h **(-15%)** de travail en moyenne par permanent sur l'année

Egalité femmes / hommes

- Les hommes représentent 76% **(-1,3%)** des permanents et 80,5% **(-1%)** de la masse salariale dédiée
- Les hommes représentent 88,1% **(-0,1%)** des intermittents et 91,2% **(-0,9%)** de la masse salariale dédiée
- Ecart de salaires h/f : 8% **(stable)** chez les non-cadres et 13% **(-5%)** chez les cadres (23,5% en France en 2019, tous statuts confondus)
- Chez les permanents, le temps partiel concerne 3% **(stable)** des hommes et 18% **(stable)** des femmes

Formation professionnelle

- 2 740 **(+56%)** permanents ont suivi une formation, soit 75% d'entre eux
- 94,8% **(+5,1%)** de ces salariés ont été formés au titre du Plan de formation
- 78% **(stable)** des salariés formés sont des hommes (qui représentent 77% des permanents)
- 32% **(+16%)** des salariés formés sont cadres (qui représentent 32% des permanents)
- 6,5% **(-75%)** des actions de formations suivies concernent la sécurité / manutention