

23

---

**RAPPORT DE BRANCHE 2023**  
(DONNÉES 2022)  
ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE  
DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÈNEMENT

---

*Secteur du Spectacle Vivant et de l'Évènement*

---

# SOMMAIRE

---

<b>NOMBRE, TAILLE ET ACTIVITES DES ENTREPRISES</b>	<b>6</b>
A - Structure juridique des entreprises	6
B - Taille des entreprises	7
C - Activités des entreprises	7
<b>EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES PERMANENTS</b>	<b>9</b>
A - Effectifs permanents	9
1 - Evolution globale	9
2 - Répartition cadres/non-cadres	9
3 - Répartition hommes / femmes	10
4 - Temps partiel	10
5 - Démographie	11
B - Masse salariale des permanents	12
<b>EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES INTERMITTENTS</b>	<b>14</b>
A - Effectifs des « intermittents »	14
1 - Evolution globale	14
2 - Répartition hommes / femmes	14
3 - Démographie	15
B - Masses salariales des intermittents	17
<b>EQUILIBRE ENTRE PERMANENTS ET INTERMITTENTS</b>	<b>18</b>
A - Equilibre des effectifs	18
B - Equilibre des masses salariales	19
<b>ANALYSE ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES</b>	<b>20</b>
<b>PANORAMA DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>21</b>
A - Les bénéficiaires de formation	21
B - Répartition des bénéficiaires par thème de formation	23
<b>SYNTHESE GÉNÉRALE</b>	<b>25</b>



# SYNPASE

SPECTACLE • ÉVÈNEMENT

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 quinzième édition du présent rapport, et que nous disposons cette fois de données actualisées portant sur l'exercice 2022.

Une fois n'est pas coutume, ce document se fonde sur des données statistiques collectées auprès de trois sources principales : les données Audiens, les données Afdas, ainsi qu'une enquête économique menée auprès des adhérents du Synpase. Les questionnaires du Label n'ont pu être utilisés, dans la mesure où les données disponibles auraient été relatives à 2021, alors que la pleine application de la DSN permet à Audiens de nous adresser des données 2022. Compte tenu des variations très fortes d'activité entre 2021 et 2022 liées au Covid, ces données apporteraient de la confusion et rendrait les différents éléments statistiques incohérents.

---

Les 3 sources utilisées permettent d'établir différents panels, plus ou moins pertinents selon les informations recherchées :

- Les informations fournies par le service étude d'AUDIENS Prévoyance sur l'année 2022. Ces données ont été collectées auprès d'un panel de 669 entreprises affiliées à l'institut en retraite et/ou en prévoyance via la DSN.
- Les données statistiques 2022 de l'AFDAS en ce qui concerne la formation professionnelle, étant toujours en attente. Dans cette présente version, vous retrouverez donc les éléments 2020, mais une V2 du rapport de branche sera diffusée dès que les données 2022 auront été recueillies.
- Nous n'avons pu nous appuyer comme lors des précédentes versions sur les données issues du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant », du fait à la fois des dossiers simplifiés en 2020 et 2021, mais également de par le caractère biennuel du renouvellement du Label.

Bien que les données 2020 et 2021 soient bien entendus fournies et commentées dans le présent rapport, l'accent sera mis sur la comparaison 2019 / 2022 plus éclairante pour comprendre la situation du secteur à ce jour.

## 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 » (584 entreprises labellisées au 31/12/2022).

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 5e 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	2022
SARL / EURL	479	504	501	494	497	487	495	492	491	466	455	466
SAS / SASU	76	82	84	91	92	99	112	124	129	131	127	152
Artisan, commerçant, entreprise personnelle	50	49	44	44	41	39	37	33	28	24	24	24
SA	13	11	11	12	11	11	11	10	10	9	9	9
associations	12	12	12	11	11	8	8	7	6	6	6	7
autres structures	3	4	5	4	5	4	2	5	9	10	8	11
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>662</b>	<b>657</b>	<b>656</b>	<b>657</b>	<b>648</b>	<b>665</b>	<b>671</b>	<b>672</b>	<b>645</b>	<b>628</b>	<b>668</b>
<i>évolution</i>		5%	-1%	0%	0%	-1%	3%	1%	0%	-4%	-3%	6%

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 668 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 (97,3%).

Si la **forme associative** demeure présente, elle reste **très marginale (1%)**, 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.

## B - TAILLE DES ENTREPRISES

En 2022, les 668 entreprises du panel AUDIENS ont employé **28 638 salariés**, dont :  
 - 7 519 CDI et CDD, dont 5 547 CDI et CDD d'une durée supérieure à 3 mois ;  
 - 21 119 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	2022
Sans permanents au 31/12	230	225	221	189	197	153	132	118	116	115	104	109
de 1 à 5 salariés permanents	299	319	317	356	336	349	367	372	371	363	337	355
de 6 à 10 salariés permanents	58	67	68	60	71	79	83	98	89	85	95	105
de 11 à 50 salariés permanents	43	47	48	48	49	63	74	74	87	74	84	91
plus de 50 salariés permanents	3	4	3	3	4	4	9	9	9	8	8	8
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>662</b>	<b>657</b>	<b>656</b>	<b>657</b>	<b>648</b>	<b>665</b>	<b>671</b>	<b>672</b>	<b>645</b>	<b>628</b>	<b>668</b>

Source : Service étude Audiens

L'étude fait ressortir que près de 85% des entreprises du secteur comptent entre 0 et 10 salariés permanents. Cette proportion est quasi-constante depuis plusieurs années. 109 entreprises ne déclarent aucun salarié permanent, ce qui représente une proportion stable de 16,3%.

## C - ACTIVITÉS DES ENTREPRISES

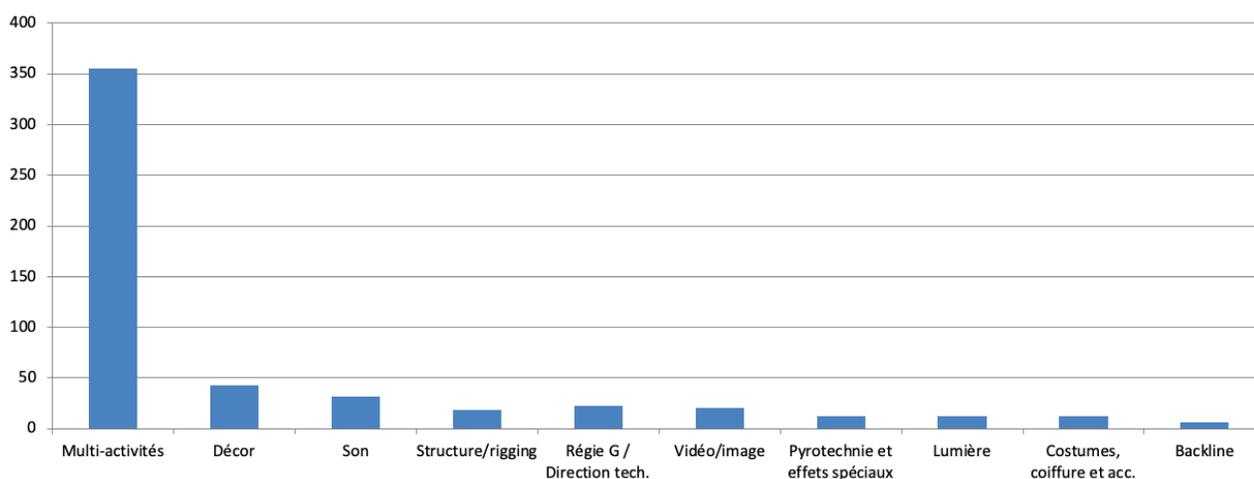
### CHIFFRE D'AFFAIRES

En l'absence d'autre source de données permettant de mesurer l'activité des entreprises en termes de chiffre d'affaires, l'enquête menée auprès des adhérents du SYNPASE permet, par extrapolation, d'estimer le **CA consolidé du secteur en 2022 à un niveau comparable à celui de 2019 (1,158 milliards €)**, après des exercices 2020 et 2021 en forte baisse du fait des restrictions sanitaires pendant le pic de l'épidémie de covid.

### RÉPARTITION PAR FILIÈRE D'ACTIVITÉS

Pour évaluer la répartition des entreprises par activité, seule l'« étude Label » est bien sûr pertinente, bien que les dernières données exhaustives en année d'activité « normale » datent de 2019. Ainsi les entreprises du champ sont majoritairement non spécialisées, puisque plus de **2 sur 3 sont multi-activités (66,7%)**. Viennent ensuite les entreprises spécialisées<sup>1</sup> 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

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

Afin de pouvoir analyser le poids de chaque filière dans l'activité des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement, de nouvelles données ont été collectées en 2019.

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*

<b>Métiers</b>	<b>CA 2019 (en millions d'€)</b>	<b>CA 2018 (en millions d'€)</b>	<b>Part CA 2019 (en %)</b>
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% (=)
<b>TOTAL</b>	<b>1 158</b>	<b>1 004</b>	<b>100%</b>

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 en année d'activité « normale » (hors 2020 et 2021).

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

## 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 **5 547 emplois permanents (CDI + CDD de plus de 3 mois)**. 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 6 000 et 7 000**.

Ce chiffre est en **très forte progression (+19% par rapport à 2021)**, mais il est ici intéressant de noter que le nombre de permanents a progressé en 2022 même par rapport à 2019 (+5%). Notons que cette progression bénéficie davantage aux femmes, dont le nombre a augmenté de 22%, contre 18% pour les hommes.

#### 2 - RÉPARTITION CADRES/NON-CADRES

##### EFFECTIFS PERMANENTS PAR CATÉGORIES ET PAR GENRES

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>												
cadres permanents	522	639	670	636	747	851	1147	1274	1362	1350	1332	1473
non-cadres permanents	1265	1508	1542	1483	1832	1966	2350	2506	2733	2387	2243	2769
<b>Total hommes permanents (*)</b>	<b>1 778</b>	<b>2 132</b>	<b>2 196</b>	<b>2 114</b>	<b>2 564</b>	<b>2 801</b>	<b>3 469</b>	<b>3 742</b>	<b>4 059</b>	<b>3 725</b>	<b>3 543</b>	<b>4 179</b>
<i>évolution</i>		20%	3%	-4%	21%	9%	24%	8%	8%	-8%	-5%	18%
<b>Femmes</b>												
cadres permanents	126	146	148	157	185	220	270	299	331	334	331	380
non-cadres permanents	488	582	577	559	624	697	808	864	896	828	800	1000
<b>Total femmes permanents</b>	<b>612</b>	<b>722</b>	<b>723</b>	<b>710</b>	<b>798</b>	<b>909</b>	<b>1 061</b>	<b>1 147</b>	<b>1 212</b>	<b>1 154</b>	<b>1 123</b>	<b>1 368</b>
<i>évolution</i>		18%	0%	-2%	12%	14%	17%	8%	6%	-5%	-3%	22%
cadres permanents	648	785	818	793	932	1071	1417	1573	1693	1684	1663	1853
non-cadres permanents	1753	2090	2119	2042	2456	2663	3158	3370	3629	3215	3043	3769
<b>Total permanents (*)</b>	<b>2 390</b>	<b>2 854</b>	<b>2 919</b>	<b>2 824</b>	<b>3 362</b>	<b>3 710</b>	<b>4 530</b>	<b>4 889</b>	<b>5 271</b>	<b>4 879</b>	<b>4 666</b>	<b>5 547</b>
<i>évolution</i>		19%	2%	-3%	19%	10%	22%	8%	8%	-7%	-4%	19%

Source : Service étude Audiens

La **proportion de cadres**, en légère progression par rapport à 2019 (+4%), est de **33,4% en 2022**. Ceci est vrai qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, le taux de cadres étant désormais de **35,2 chez les hommes** (+5 par rapport à 2019) et de **28,5% chez les femmes** (+1,5% par rapport à 2019).

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

En utilisant ici les données de l'ensemble des CDI et CDD, on constate qu'en 2022 la proportion d'hommes est de 75,7%, alors qu'elle se situe plutôt habituellement entre 76 et 77%. 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

Les données d'Audiens font quant à elles ressortir sur 2022 que, sur l'ensemble des salariés permanents (CDI et CDD de plus de 3 mois), la **part des salariés en temps partiels est de 6%**. Ce taux est différent selon le sexe du salarié, le taux de salarié en temps partiel **chez les hommes étant de 3%** (stable depuis 2019), alors que ce taux **chez les femmes est de 15%** en 2022, alors qu'il se situe d'habitude autour de 20%, soit une baisse significative de cette proportion sur l'année passée.

La reprise des questionnaires exhaustifs du Label à compter de 2023 nous permettra de disposer d'éléments plus précis dans la prochaine édition du présent rapport.

## 5 - DÉMOGRAPHIE

Le premier constat qui s'impose, et de façon plus significative encore que les années précédentes, est la **jeunesse des effectifs permanents** de notre secteur : les **moins de 40 ans** représentent plus de la majorité des effectifs (**60% contre 56% en 2021**) et les **moins de 30 ans** près d'un tiers (**37% contre 31% en 2021**). 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.

Ce phénomène de rajeunissement des effectifs en 2022 s'explique par les nombreux départs au cœur de la crise de Covid (environ 15% des effectifs permanents), qui ont été remplacés en 2022 par des salariés visiblement plus jeunes que les partants.

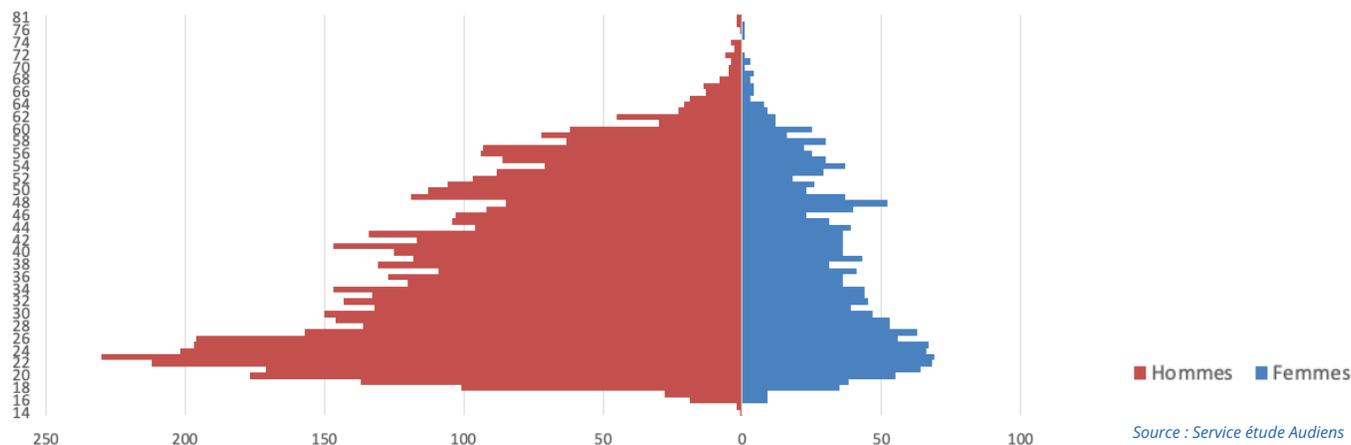
À l'inverse, la **part des séniors** est quant à elle **en diminution** (-2 pts), les salariés de **50 ans et plus** représentant désormais 20% des effectifs. La part des permanents poursuivant leur carrière après 60 ans est stable par rapport à 2021 : ils représentent 5% des effectifs. Pour rappel, 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	2022
<b>Hommes</b>												
moins de 25 ans	583	706	678	705	758	861	987	1097	1222	747	773	1280
de 25 à 29 ans	485	516	585	586	686	682	852	756	817	608	653	832
de 30 à 39 ans	783	887	994	935	1183	1284	1447	1329	1437	1139	1113	1310
de 40 à 49 ans	563	688	726	764	869	927	1153	1042	1158	969	1013	1122
de 50 à 59 ans	289	356	440	485	536	614	756	733	806	756	799	883
60 ans et plus	55	79	115	123	142	157	181	215	232	208	235	267
<b>Total hommes</b>	<b>2758</b>	<b>3232</b>	<b>3538</b>	<b>3598</b>	<b>4174</b>	<b>4525</b>	<b>5376</b>	<b>5172</b>	<b>5672</b>	<b>4427</b>	<b>4586</b>	<b>5694</b>
<b>Femmes</b>												
moins de 25 ans	143	196	168	155	159	243	296	318	326	195	263	413
de 25 à 29 ans	137	162	157	152	156	208	267	248	255	172	198	292
de 30 à 39 ans	221	258	273	266	308	325	382	374	413	350	349	406
de 40 à 49 ans	211	227	235	244	267	281	330	324	354	312	305	366
de 50 à 59 ans	105	128	130	146	163	195	229	256	267	248	253	256
60 ans et plus	18	30	32	45	40	45	54	55	67	70	69	92
<b>Total femmes</b>	<b>835</b>	<b>1001</b>	<b>995</b>	<b>1008</b>	<b>1093</b>	<b>1297</b>	<b>1558</b>	<b>1575</b>	<b>1682</b>	<b>1347</b>	<b>1437</b>	<b>1825</b>

Source : Service étude Audiens

### PYRAMIDE DES ÂGES DES POPULATIONS PERMANENTS EN 2022



Source : Service étude Audiens

## B - MASSE SALARIALE DES PERMANENTS

### EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DES PERMANENTS

	2019	2020	2021	2022
Nombre d'entreprises	672	645 (-4%)	628 (-6,5%)	668 (-0,6%)
Masse salariale « permanents »	167 793 000 €	104 819 000 € (-37,5%)	123 647 000 € (-26%)	175 068 000 € (+4,5%)
Masse salariale par entreprise	249 692 €	162 510 € (-35%)	196 890 € (-22%)	262 078 € (+5%)

Source : Service étude Audiens

Nous pouvons constater ici que la **masse salariale des permanents atteint un niveau record en 2022** (+4,5% par rapport à 2019), après les deux années de crise sanitaire qui ont occasionné une baisse très importante des chiffres d'affaires des entreprises du secteur, et donc de leur masses salariales (réduction d'activité + activité partielle).

### 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	2022
<b>Hommes</b>												
cadres permanents	24 832	31 812	33 894	32 059	37 362	42 934	58 719	65 517	70 114	47 124	55 952	75 774
non-cadres permanents	26 830	33 094	35 170	34 826	42 393	47 470	56 006	59 998	65 429	37 173	43 546	64 083
<b>Total hommes (en K€)</b>	<b>51 662</b>	<b>64 906</b>	<b>69 064</b>	<b>66 885</b>	<b>79 755</b>	<b>90 404</b>	<b>114 725</b>	<b>125 515</b>	<b>135 543</b>	<b>84 297</b>	<b>99 498</b>	<b>139 857</b>
évolution		26%	6%	-3%	19%	13%	27%	9%	8%	-38%	18%	41%
<b>Femmes</b>												
cadres permanents	4 829	5 490	5 571	5 882	6 844	8 199	10 745	11 862	13 776	9 470	11 060	15 434
non-cadres permanents	8 858	10 677	11 215	10 802	12 268	13 927	16 246	17 822	18 474	11 052	13 089	19 777
<b>Total femmes (en K€)</b>	<b>13 687</b>	<b>16 167</b>	<b>16 786</b>	<b>16 684</b>	<b>19 112</b>	<b>22 126</b>	<b>26 991</b>	<b>29 684</b>	<b>32 250</b>	<b>20 522</b>	<b>24 149</b>	<b>35 211</b>
évolution		18%	4%	-1%	15%	16%	22%	10%	9%	-36%	18%	46%
cadres permanents	29 661	37 302	39 465	37 941	44 206	51 133	69 464	77 379	83 890	56 594	67 012	91 208
non-cadres permanents	35 688	43 771	46 385	45 628	54 661	61 397	72 252	77 820	83 903	48 225	56 635	83 860
<b>Total (en K€)</b>	<b>65 349</b>	<b>81 073</b>	<b>85 850</b>	<b>83 569</b>	<b>98 867</b>	<b>112 530</b>	<b>141 716</b>	<b>155 199</b>	<b>167 793</b>	<b>104 819</b>	<b>123 647</b>	<b>175 068</b>
évolution		24%	6%	-3%	18%	14%	26%	10%	8%	-38%	18%	42%

Source : Service étude Audiens

### SALAIRE MOYEN EN 2022 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.

Pour rappel en 2019, les données d'Audiens nous permettaient 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). Le **salaire moyen est reparti à la hausse en 2022, pour atteindre 37 000 € (soit 3 083 € par mois en moyenne)**.

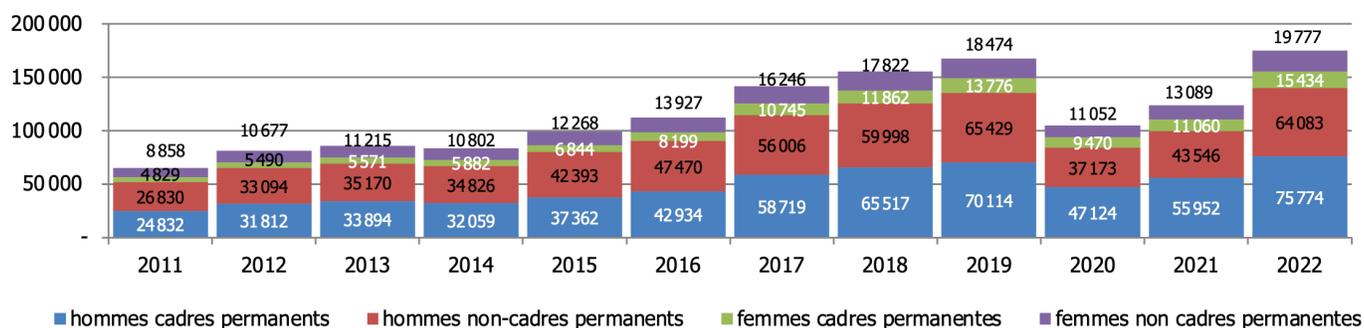
## SALAIRE MOYEN BRUT ANNUEL PAR ETP, PAR GENRES ET CATÉGORIES

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>												
cadres permanents	52 214	54 136	54 102	54 277	53 590	54 551	55 902	55 897	56 064	36 017	45 478	57 231
non-cadres permanents	26 107	26 590	27 098	27 723	27 614	28 731	28 863	29 346	29 778	16 284	23 380	30 208
<b>Femmes</b>												
cadres permanents	42 890	42 850	42 144	42 180	42 117	42 659	44 204	44 942	46 128	29 655	36 953	45 578
non-cadres permanents	23 348	23 453	24 150	24 909	25 430	25 776	25 727	26 465	26 662	16 002	20 954	27 155
<b>Ecart femmes/hommes</b>												
cadres permanents	-18%	-21%	-22%	-22%	-21%	-22%	-21%	-20%	-18%	-18%	-19%	-20%
non-cadres permanents	-11%	-12%	-11%	-10%	-8%	-10%	-11%	-10%	-10%	-2%	-10%	-10%

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) est stable chez les non-cadres (10% d'écart moyen depuis 2017) et à augmenter très légèrement chez les cadres (20% en 2022 contre 18% en 2019).

## MASSE SALARIALE DES EFFECTIFS PERMANENTS EN K€



Source : Service étude Audiens

## EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES 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 »

#### EFFECTIFS INTERMITTENTS PAR CATÉGORIES ET PAR GENRES

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>												
cadres techniciens	1 522	1 428	1 290	1 268	1 420	1 532	1 707	1 834	1 905	1 282	1 652	2 040
non-cadres techniciens	13 080	13 414	13 105	13 266	13 451	13 868	15 618	16 310	16 768	10 656	13 377	17 886
<b>Total techniciens hommes (*)</b>	<b>13 794</b>	<b>14 098</b>	<b>13 707</b>	<b>13 844</b>	<b>14 056</b>	<b>14 474</b>	<b>16 239</b>	<b>16 936</b>	<b>17 349</b>	<b>11 180</b>	<b>13 923</b>	<b>18 425</b>
<i>évolution</i>		2%	-3%	1%	2%	3%	12%	4%	2%	-36%	25%	32%
artistes	830	841	612	592	605	477	520	1 167	1 037	469	740	910
<b>Femmes</b>												
cadres techniciens	211	223	194	183	212	187	211	224	239	162	219	259
non-cadres techniciens	1 339	1 391	1 388	1 432	1 467	1 596	1 731	2 004	2 127	1 250	1 731	2 567
<b>Total techniciens femmes (*)</b>	<b>1 487</b>	<b>1 550</b>	<b>1 514</b>	<b>1 552</b>	<b>1 599</b>	<b>1 701</b>	<b>1 862</b>	<b>2 133</b>	<b>2 262</b>	<b>1 340</b>	<b>1 853</b>	<b>2 694</b>
<i>évolution</i>		4%	-2%	3%	3%	6%	9%	15%	6%	-41%	38%	45%
artistes	260	288	242	194	201	169	168	364	360	175	268	314
cadres techniciens	1 733	1 651	1 484	1 451	1 632	1 719	1 918	2 058	2 144	1 444	1 871	2 299
non-cadres techniciens	14 419	14 805	14 493	14 698	14 918	15 464	17 349	18 314	18 895	11 906	15 108	20 453
<b>Total techniciens (*)</b>	<b>15 281</b>	<b>15 648</b>	<b>15 221</b>	<b>15 396</b>	<b>15 655</b>	<b>16 175</b>	<b>18 101</b>	<b>19 069</b>	<b>19 611</b>	<b>12 520</b>	<b>15 776</b>	<b>21 119</b>
<i>évolution</i>		2%	-3%	1%	2%	3%	12%	5%	3%	-36%	26%	34%

Source : Service étude Audiens

### 1 - EVOLUTION GLOBALE

On peut constater ici que comme pour les permanents, le nombre d'intermittents atteint un niveau record en 2022, soit 21 119 CDDU, après deux années de baisse très importante liée à la crise sanitaire. On peut donc déduire que le niveau d'activité en 2022 a été globalement supérieur à 2019, ce qui s'explique par le report de très nombreux spectacles et évènements en 2020 et 2021.

### 2 - RÉPARTITION HOMMES / FEMMES

Près de 9 salariés intermittents sur 10 sont des hommes (87%), 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. A noter toutefois une surréaction de la proportion de femmes sur les 5 dernières années, que ce soit à la hausse ou à la baisse.

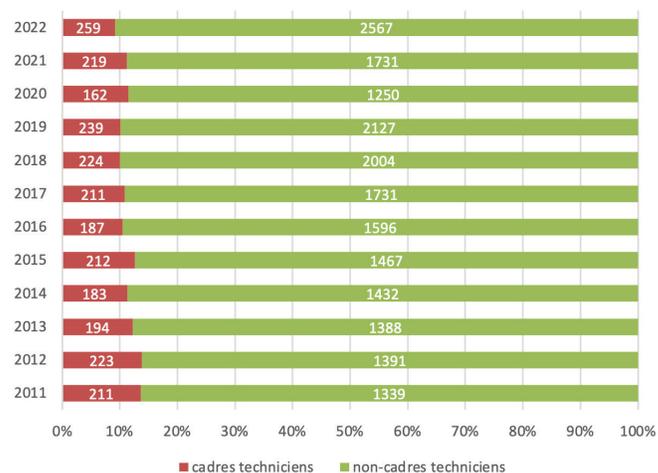
On peut constater par ailleurs que le **pourcentage de cadres parmi les techniciens du spectacle** se stabilise autour de **11%** (contre 11% en 2019, 10% en 2016 et 7% en 2013). Ceci s'explique encore une fois par l'entrée en application des nouvelles grilles de fonctions en 2016 au cours de laquelle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

## PART DES EFFECTIFS INTERMITTENTS PAR CATÉGORIE

Part des effectifs techniciens masculins intermittents par statut et année d'activité



Part des effectifs techniciens féminins intermittents par statut et année d'activité



## 3 - DÉMOGRAPHIE

### EFFECTIFS PAR SEXE ET TRANCHE D'ÂGE

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>												
moins de 25 ans	1346	1360	1277	1292	1315	1375	1655	1808	1778	774	1094	1905
de 25 à 29 ans	2141	2039	1904	1858	1786	1888	2152	2222	2315	1422	1687	2565
de 30 à 39 ans	5135	5083	4801	4749	4675	4712	5073	5210	5253	3444	4005	5053
de 40 à 49 ans	3748	3996	4010	4033	4103	4139	4550	4725	4795	3301	4068	4920
de 50 à 59 ans	1309	1487	1552	1725	1944	2095	2422	2532	2649	1868	2520	3227
60 ans et plus	115	133	163	187	233	265	387	439	559	371	549	755
<b>Total hommes intermittents</b>	<b>13 794</b>	<b>14 098</b>	<b>13 707</b>	<b>13 844</b>	<b>14 056</b>	<b>14 474</b>	<b>16 239</b>	<b>16 936</b>	<b>17 349</b>	<b>11 180</b>	<b>13 923</b>	<b>18 425</b>
<b>Femmes</b>												
moins de 25 ans	197	195	180	184	182	198	246	300	292	130	221	387
de 25 à 29 ans	323	322	349	342	320	371	342	399	471	285	392	589
de 30 à 39 ans	500	521	484	506	557	586	652	751	791	491	654	925
de 40 à 49 ans	334	378	350	344	345	346	389	424	431	258	353	484
de 50 à 59 ans	120	123	142	159	171	177	212	226	233	153	192	248
60 ans et plus	13	11	9	17	24	23	21	33	44	23	41	61
<b>Total femmes intermittents</b>	<b>1 487</b>	<b>1 550</b>	<b>1 514</b>	<b>1 552</b>	<b>1 599</b>	<b>1 701</b>	<b>1 862</b>	<b>2 133</b>	<b>2 262</b>	<b>1 340</b>	<b>1 853</b>	<b>2 694</b>

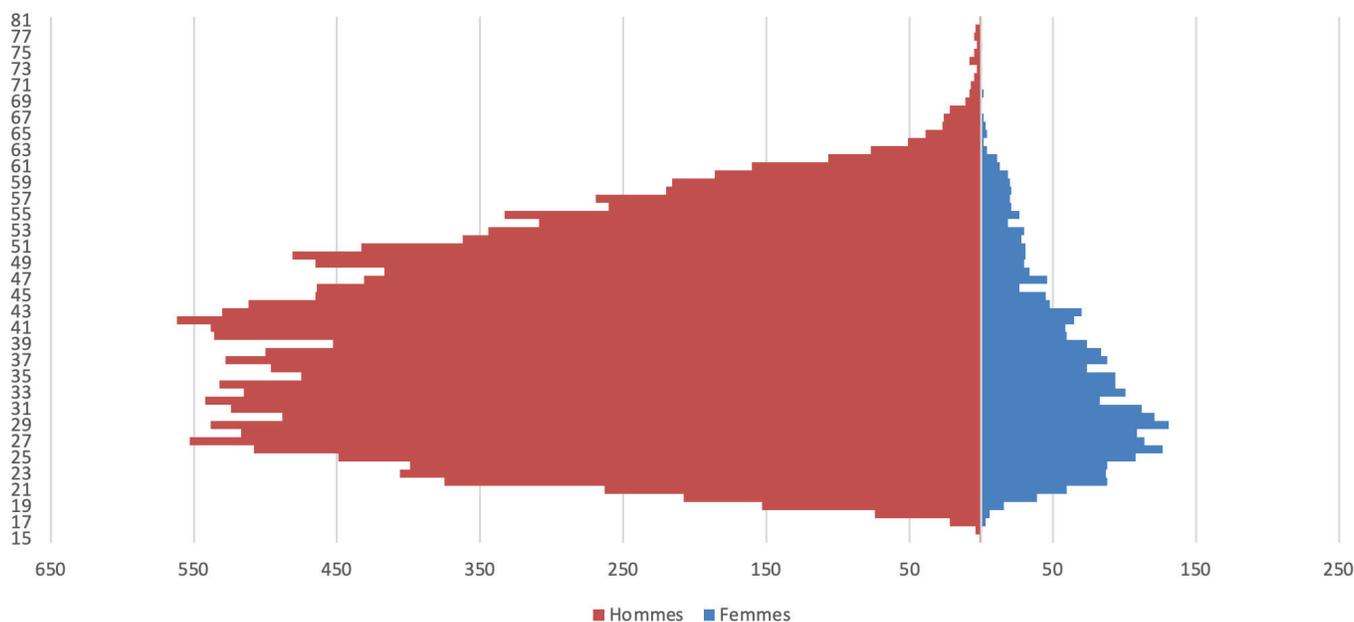
Source : Service étude Audiens

Comme pour les salariés permanents, on constate la **jeunesse des effectifs intermittents** de notre secteur, qui retrouve son niveau d'avant Covid. Si, en 2021, 51% des intermittents ont moins de 40 ans, cette proportion a progressé de 4% en **2022 pour atteindre 54%**. On peut encore une fois déduire que le remplacement de certains techniciens ayant quitté la profession au cours de la crise sanitaire a alimenté ce phénomène.

La **population féminine reste sensiblement plus jeune** que celle des hommes : 71% de moins de 40 ans contre 52% chez les hommes.

Concernant l'emploi des seniors, et par effet miroir, leur nombre est relativement stable à hauteur de 20% (contre 18% en 2019). 4% des effectifs poursuivent leur carrière après 60 ans contre 3% en 2019.

PYRAMIDES DES ÂGES DES INTERMITTENTS EN 2022



RÉPARTITION EN FONCTION DES ÂGES DES SALARIÉS PERMANENTS ET INTERMITTENTS

	Permanents	Intermittents	Ensemble
Moins de 25 ans	22,5%	10,9%	13,9%
De 25 à 29 ans	15%	14,9%	14,9%
De 30 à 39 ans	22,8%	28,3%	26,9%
De 40 à 49 ans	19,8%	25,6%	24,1%
De 50 à 59 ans	15,1%	16,5%	16,1%
60 ans et plus	4,8%	3,8%	4,1%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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 (22,5% contre 10,9%) et les salariés de 40 et 49 ans qui, a contrario, sont nettement plus nombreux chez les intermittents (25,6% contre 19,8%). La répartition par âge des effectifs est globalement plus équilibrée chez les salariés permanents, même si globalement, on constate un net rajeunissement des effectifs en 2022, pour les raisons évoquées plus haut.

## B - MASSE SALARIALE DES INTERMITTENTS

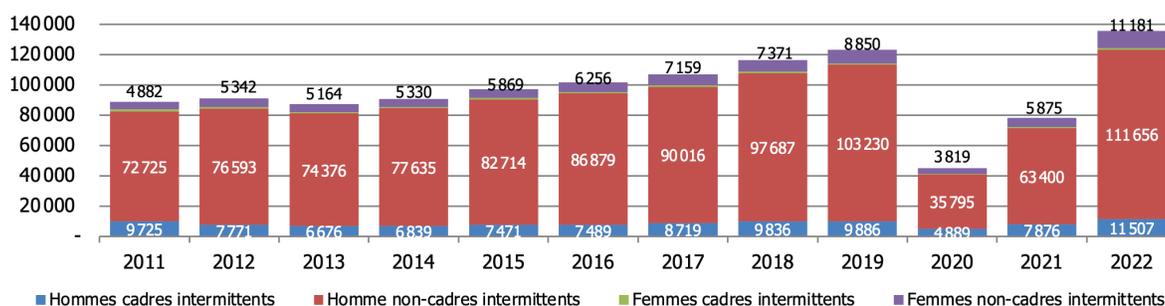
### MASSE SALARIALE ASSOCIÉE AUX EFFECTIFS INTERMITTENTS (EN K€)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hommes</b>												
cadres intermittents	9725	7771	6676	6839	7471	7489	8719	9836	9886	4889	7876	11507
non-cadres intermittents	72725	76593	74376	77635	82714	86879	90016	97687	103230	35795	63400	111656
<b>Total techniciens hommes intermittents (en K€)</b>	<b>82 450</b>	<b>84 364</b>	<b>81 052</b>	<b>84 474</b>	<b>90 185</b>	<b>94 368</b>	<b>98 735</b>	<b>107 523</b>	<b>113 116</b>	<b>40 684</b>	<b>71 276</b>	<b>123 163</b>
évolution		2%	-4%	4%	7%	5%	5%	9%	5%	-64%	75%	73%
artistes intermittents	1102	1282	937	736	900	567	694	2590	1933	792	1113	1512
<b>Femmes</b>												
cadres intermittents	1300	1165	889	810	1076	808	916	1307	1074	592	892	1043
non-cadres intermittents	4882	5342	5164	5330	5869	6256	7159	7371	8850	3819	5875	11181
<b>Total techniciens femmes intermittents (en K€)</b>	<b>6 182</b>	<b>6 507</b>	<b>6 053</b>	<b>6 140</b>	<b>6 945</b>	<b>7 064</b>	<b>8 075</b>	<b>8 678</b>	<b>9 924</b>	<b>4 411</b>	<b>6 767</b>	<b>12 224</b>
évolution		5%	-7%	1%	13%	2%	14%	7%	14%	-56%	53%	81%
artistes intermittents	220	235	220	172	265	179	175	774	668	346	438	523
cadres techniciens non-cadres techniciens	11 025	8 936	7 565	7 649	8 547	8 297	9 635	11 143	10 960	5 481	8 768	12 550
	77 607	81 935	79 540	82 965	88 583	93 135	97 175	105 058	112 080	39 614	69 275	122 837
<b>Total techniciens intermittents (en K€)</b>	<b>88 632</b>	<b>90 871</b>	<b>87 105</b>	<b>90 614</b>	<b>97 130</b>	<b>101 432</b>	<b>106 810</b>	<b>116 201</b>	<b>123 040</b>	<b>45 095</b>	<b>78 043</b>	<b>135 387</b>
évolution		3%	-4%	4%	7%	4%	5%	9%	6%	-63%	73%	73%

Source : Service étude Audiens

La masse salariale globale des salariés intermittents représente, en 2022, environ 135 millions d'euros, soit une augmentation de 73% par rapport à 2021, mais surtout en progression de 10% par rapport à 2019, ce qui indique comme pour le reste des données que 2022 a été l'année avec la plus forte activité dans le secteur. On constate comme souvent une surréaction des variations de masses salariales par rapport au nombre d'intermittent, les salaires dédiés ayant progressé de 73% par rapport à 2021 quand le nombre d'intermittents n'a augmenté « que » de 34%. 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 a du progressé en 2022 du fait de la pénurie de personnel constaté au cœur de la saison des festivals 2023, mais nous ne disposerons de données objectivables sur ce sujet via les données Label que l'année prochaine.

### SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN DES INTERMITTENTS

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

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.

## EQUILIBRE ENTRE PERMANENTS ET INTERMITTENTS

Traditionnellement, cette partie, intéressante sur le recours au CDDU dans la branche, n'a pu être réalisée sur ces 3 dernières années 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 Audiens permettent de disposer de données objectives sur 2022.

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).

En l'absence cette année de données Label exhaustives, le plus pertinent est de partir du salaire horaire moyen intermittent (23 €) à rapporter à masse salariale globale intermittent pour parvenir à une estimation du nombre d'heures d'intermittents. Ainsi, nous arrivons à **environ 6 000 000 d'heures**.

#### EFFECTIFS ET NOMBRE D'HEURES DES PERMANENTS ET DES INTERMITTENTS

	Permanents en CDI	Intermittents
<b>Effectifs</b>	5 547	3 734 (ETP)
<b>Nombre d'heures</b>	8 914 029	6 000 000

Source : Etude Label

La proportion des heures de travail dévolues aux permanents est donc de 59,8% en 2022. 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, et en cohérence avec le ratio demandé par la Commission Nationale du Label.

## B - EQUILIBRE DES MASSES SALARIALES

La masse salariale globale est passée de 290 millions d'€ en 2019 à **310 millions d'€ en 2022 (+ 7%)**. 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 2022 DU PANEL AUDIENS

<i>Permanents</i>	<i>Intermittents</i>	<i>Total</i>
175 068 000 € (56,5%)	135 387 000 € (43,5%)	310 455 000 €

Ceci semble tout à fait cohérent, le salaire horaire moyen des permanents étant inférieur à celui des intermittents, ce qui justifie l'écart entre la part des permanents en individu (59,8%) et la part des permanents en salaires (56,5%).

---

## 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.

A contrario, l'ensemble des données fournies dans le rapport de branche illustre une **reprise très forte en 2022**, constituant l'année la plus forte en termes d'activité depuis la création de nos entreprises.

Nous ne disposons toutefois à ce stade d'aucune donnée exhaustive permettant de constater le niveau de rentabilité de ce dernier exercice, sachant que la pénurie de matériels, de main d'œuvre, et l'augmentation significative du coût des matériels comme de l'énergie rendent nombre d'entreprises inquiètes.

Par ailleurs et pour rappel, **4 entreprises sur 5 ont souscrit un PGE, représentant en moyenne 18% de leur CA annuel** hors crise sanitaire.

Nous pourrons toutefois dès l'année prochaine fournir des données précises via les questionnaires du Label, qui pour rappel est renouvelé tous les deux ans, ce qui nous permettra de disposer de données 2022 / 2023 beaucoup plus éclairantes que les données 2021 / 2022 actuellement disponibles (crise/reprise).

Sur le **présent exercice**, les entreprises anticipent de nouveau **une belle saison d'été**, mais faisant suite à un **premier quadrimestre plutôt atone** du fait du contexte international, et des prévisions pour le dernier quadrimestre très aléatoire selon les entreprises et les segments d'activité.

---

## PANORAMA DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(DONNÉES 2020 DANS L'ATTENTE DES DONNÉES  
2022 LIVRÉES EN FIN D'ANNÉE 2023)

---

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.

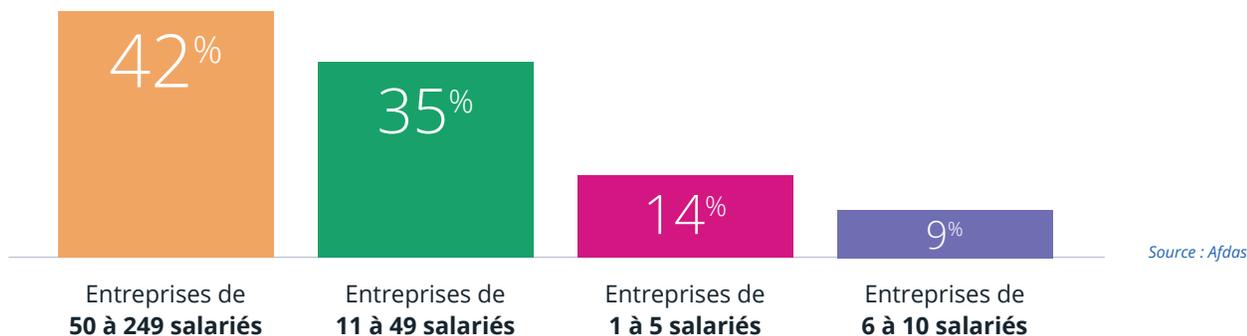
Ainsi, sur un panel de 435 entreprises ayant cotisé à l'AFDAS et identifiées comme appartenant au secteur des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement, l'effectif annuel moyen est de 3 678 salariés hors intermittents.

### 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



## 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%
<b>TOTAL DES STAGIAIRES 2020</b>	<b>386</b>	<b>257</b>	<b>947</b>	<b>1 150</b>	<b>2 740</b>	<b>100%</b>

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.

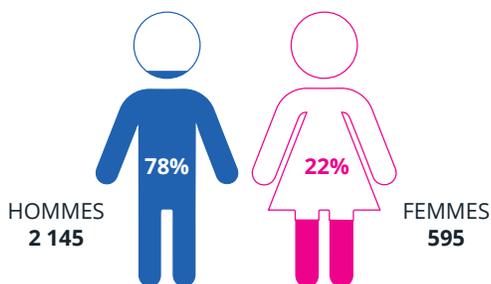
## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE FORMATION PAR TRANCHE D'ÂGE

- 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



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.

## 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

### RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR THÈME DE FORMATION

<b>Thèmes de formation (Formacodes)</b>	<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>% du total</b>
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 :
  - > Son : 21% **(stable)**
  - > Lumière : 20% **(-1%)**
  - > Vidéo/image : 18% **(stable)**
  - > Structure/rigging : 13% **(-1%)**
  - > Décors : 10% **(-1%)**
  - > Autres : Entre 0,04 et 3,9 %

### CONTEXTE ÉCONOMIQUE

- Un chiffre d'affaires consolidé au moins équivalent à 2019, du fait des nombreux reports des spectacles et évènements reportés en 2020 et 2021, qui pourrait même atteindre environ 1,2 milliard d'€ (contre 450 millions d'€ en 2020 et 600 millions d'€ en 2021)
- 80% des entreprises ont souscrit un PGE, représentant en moyenne 18% de leur CA de 2019
- Un résultat net impossible à calculer de manière précise, ce qui sera le cas dès l'année prochaine via le panel Label

Bien que l'exercice 2022 ait été marqué par une très forte reprise après deux années très difficiles, l'augmentation des matières premières, des personnels, ainsi que la crise en Ukraine aux multiples impacts, rendent beaucoup d'entreprise très prudente sur leur niveau de rentabilité actuelle.

## 2 - SALARIÉS (ÉVOLUTIONS EN 2022 PAR RAPPORT À 2019)

De manière générale, le nombre de salariés dans les entreprises (CDI, CDD et CDDU) est de 28 638 en 2022 (contre 26 965 en 2019).

### SALARIÉS PERMANENTS

- 5547 **(+5,2%)** salariés permanents
- 60% **(stable)** des salariés ont moins de 40 ans
- 75% **(-2,6%)** d'hommes et 25% **(+2,6%)** de femmes
- Une masse salariale dédiée de 175 millions d'€ **(+4,5%)**
- Un salaire horaire moyen des CDI de 21,06 € (donnée 2019)
- Un taux de cadres de 33,4% **(+4%)**

---

## SALARIÉS INTERMITTENTS

- 21 119 **(+7,7%)** intermittents
- 54% **(-2,9%)** des intermittents ont moins de 40 ans
- 87,2% **(-1,5%)** d'hommes et 11,9% **(+1,5%)** de femmes
- Une masse salariale dédiée de 135 millions d'€ **(+9,8%)**
- Un salaire horaire moyen de 23,1 € (donnée 2019) à relativiser du fait de la subsistance du « cachet »
- Un taux de cadres de 11% **(-1 point)**

---

## EQUILIBRE PERMANENTS / INTERMITTENTS

- 59,8% des heures de travail sont dédiées aux permanents contre 40,2% pour les intermittents
- 56,5% de la masse salariale est dédiée aux permanents contre 43,5% pour les intermittents
- Un ratio consolidé « heures permanents / heures intermittents » de 1,5 (ratio minimal de 1 requis pour l'obtention du Label)

---

## SENIORS

- 19,9% **(-9,5%)** de seniors (50 ans et +) parmi les permanents
- 20,3% **(-3,3%)** de seniors (50 ans et +) parmi les intermittents
- Les 60 ans et plus représentent 5% **(stable)** des permanents, et 4% **(stable)** des intermittents

---

## TEMPS PARTIEL

- 6% des salariés permanents sont en temps partiel
- 3% de salariés à temps partiel chez les hommes
- 15% de salariés à temps partiel chez les femmes

---

## EGALITÉ FEMMES / HOMMES

- Les hommes représentent 75% **(-1 point)** des permanents et 79,9% **(-0,6 point)** de la masse salariale dédiée
- Les hommes représentent 87,2% **(-1 point)** des intermittents et 90,9% **(-0,3 point)** de la masse salariale dédiée
- Ecart de salaires h/f : 10% **(stable)** chez les non-cadres et 20% **(+1 point)** chez les cadres (23,5% en France en 2019, tous statuts confondus)
- Chez les permanents, le temps partiel concerne 3% **(stable)** des hommes et 15% **(-17%)** des femmes

---

## FORMATION PROFESSIONNELLE (DONNÉES 2020 DANS L'ATTENTE DES DONNÉES 2022)

- 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

