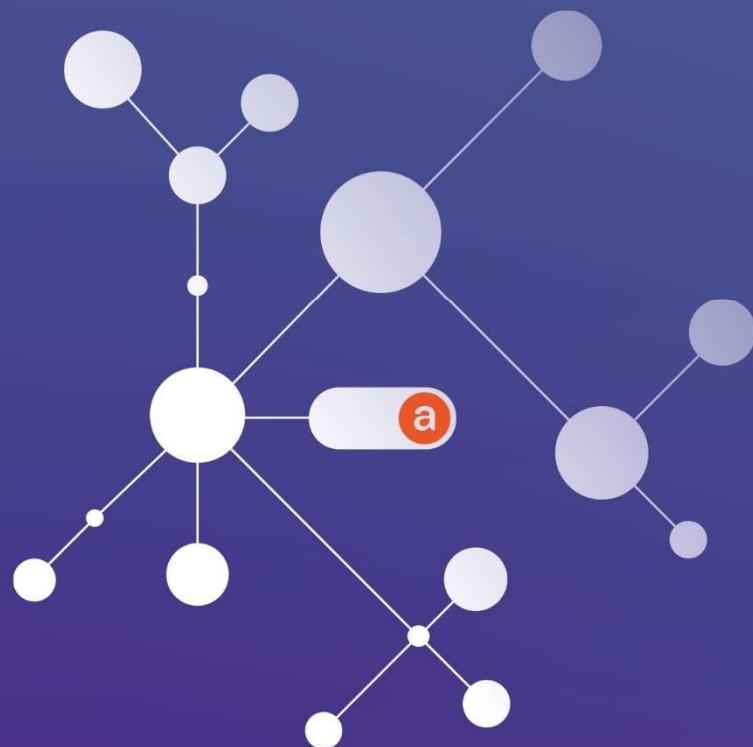


culture, industries créatives, médias, communication,
télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement

afDas
LES OBSERVATOIRES



Enquête des besoins en métiers et compétences

Edition 2026 – Données 2025

Version : 12 mars 2026



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cette action, réalisée dans le cadre de l'EDEC intersectoriel
de l'Afdas, bénéficie d'un cofinancement de l'Etat

Action conduite par

 **Sauléa**

esprits curieux !

Enquête des besoins en métiers et compétences

Edition 2026 - Données 2025

Les 128 000 entreprises et structures adhérentes de l'Afdas rencontrent des difficultés de recrutement pour de multiples raisons, telles que le manque de candidats en pleine saison, des compétences insuffisantes face aux évolutions technologiques ou encore le déficit d'image des environnements de travail atypiques... Elles sont également confrontées aux évolutions des attentes des clients, publics et visiteurs, au renforcement des exigences en matière de gestion de projet et de réglementation (sécurité en matière d'accueil des publics, RGPD, cybersécurité...) ou encore à la transition écologique. Ces multiples facteurs, internes ou externes à l'entreprise, se traduisent par une nécessaire évolution des offres culturelles, sportives, touristiques ou de loisirs et, par rebond, une évolution des besoins en métiers et compétences. C'est dans ce contexte que l'Afdas a lancé, en 2023, la première enquête annuelle des Besoins en Métiers et Compétences (BMC) à l'échelle des 31 branches professionnelles regroupées en 15 secteurs d'activités professionnelles.

La démarche s'inscrit dans le cadre de l'EDEC intersectoriel de l'Afdas

L'enquête sur les Besoins en Métiers et Compétences (BMC) s'inscrit dans le cadre de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) intersectoriel de l'Afdas. Il a été signé par le ministère du Travail et des Solidarités, le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative, le ministère de la Culture, les 31 branches professionnelles des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement et par l'Afdas, afin d'accompagner les branches professionnelles et de répondre à leurs enjeux de maintien et de développement des compétences des entreprises et des salariés.

L'année 2025 est la troisième édition de l'enquête BMC

Cette enquête est réalisée tous les ans depuis 2023 afin d'estimer les besoins en recrutement à l'échelle des secteurs couverts par l'Afdas. En 2025, elle collecte les éventuels projets de recrutements anticipés sur le premier semestre 2026.

Cette 3e édition se singularise par 3 faits marquants :

- Une plus forte implication des partenaires sociaux ;
- Un questionnaire mieux ciblé (liste des métiers) et simplifié ;
- Des relances téléphoniques complémentaires aux e-mailings.

Pour cette troisième édition, la mobilisation a été très importante : en un mois et demi, **près de 9 400 contributions ont été reçues**, de la part d'entreprises et structures couvrant l'ensemble des secteurs et toutes les régions métropolitaines et ultramarines.

Sommaire

1. Le cadre méthodologique de l'enquête BMC 2025.....	4
2. Les besoins en matière de recrutement	6
Un tiers des répondants prévoit de réaliser au moins un recrutement en 2026	6
Près de 32 000 projets de recrutement sont recensés pour 2026	8
Les métiers recherchés pour l'année 2026.....	16
L'analyse des projets de recrutement à une échelle intersectorielle	19
3. Les caractéristiques des employeurs et des projets de recrutement	24
Des recrutements majoritairement réalisés par les TPE et PME	24
La publication d'une annonce et la sollicitation du réseau restent les canaux les plus utilisés.....	25
4 recrutements anticipés sur 10 sont considérés difficiles, une proportion similaire à celle observée l'édition précédente.....	27
Les raisons qui expliquent les difficultés de recrutement	28
Des niveaux de difficultés et raisons qui varient en fonction des secteurs	30
Des difficultés de recrutement qui touchent surtout les TPE et PME	35
4. Les facteurs de transformation des activités et des compétences	37
Les entreprises répondantes cherchent en priorité à renforcer les compétences techniques « cœur de métiers »	37
Les facteurs de transformation se diversifient.....	44
5. Annexes	50
Annexe 1 – Statut de l'enquête	50
Annexe 2 – Précision méthodologique : Convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252)	51
Annexe 3 – Profil des répondants	52
Annexe 4 – Références bibliographiques.....	56
Annexe 5 – Comparaison répondants / population-mère	57

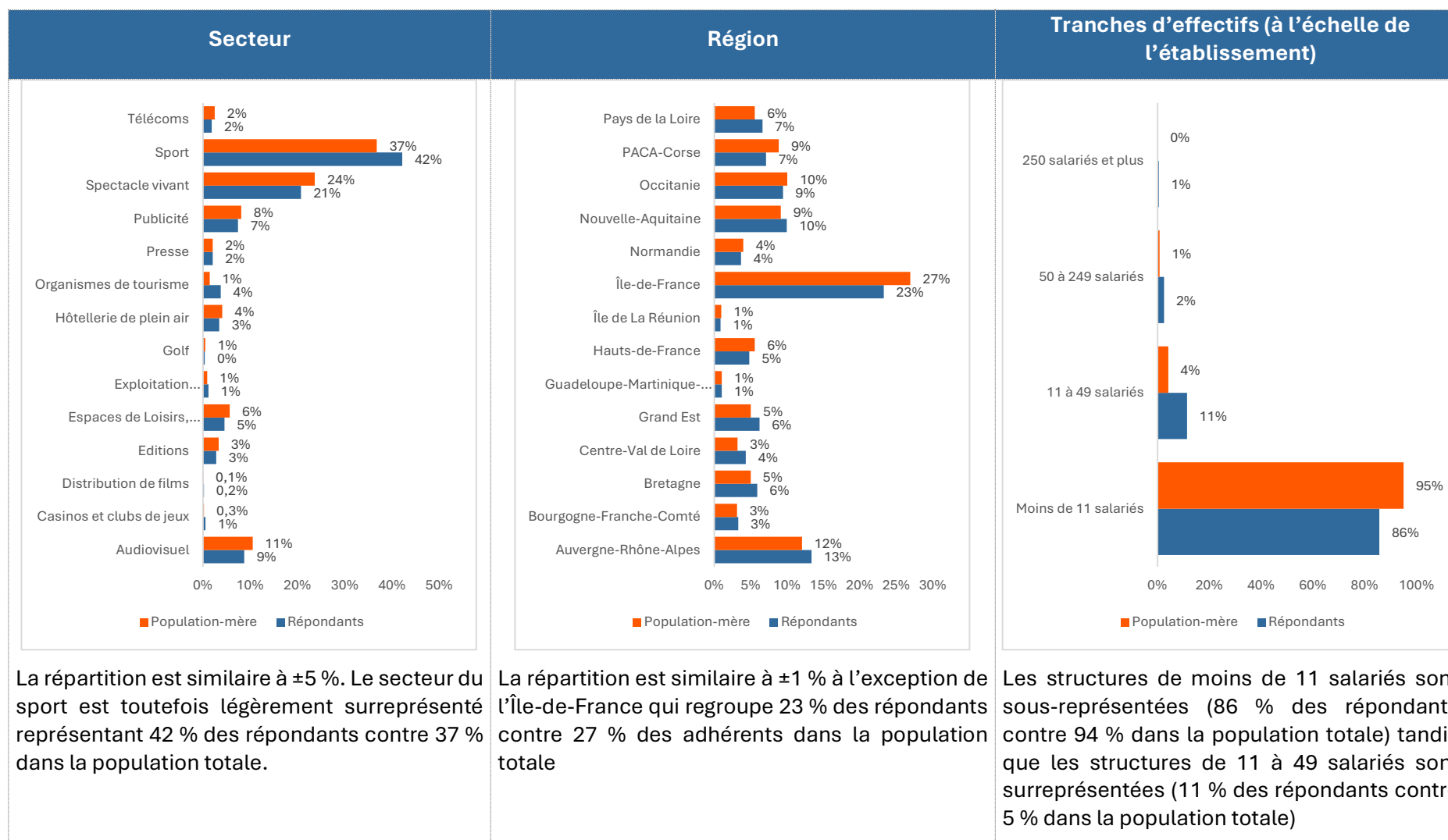
1. Le cadre méthodologique de l'enquête BMC 2025

La troisième édition de l'enquête BMC, dont les principaux résultats sont présentés par la suite, est marquée par une forte augmentation du nombre de contributions collectées : 9 380 au total, soit une augmentation de + 112,7 % par rapport à l'édition précédente. Ces contributions émanent de 8 876 entreprises et structures distinctes (+ 124 % par rapport à l'édition précédente).

Ces contributions garantissent la représentativité des résultats :

- Le taux de retour à l'échelle des entreprises et structures interrogées est de 8,7 %
- Ensemble, les entreprises et structures qui ont répondu à l'enquête rassemblent 27 % des salariés travaillant au sein d'une structure adhérente à l'Afdas.

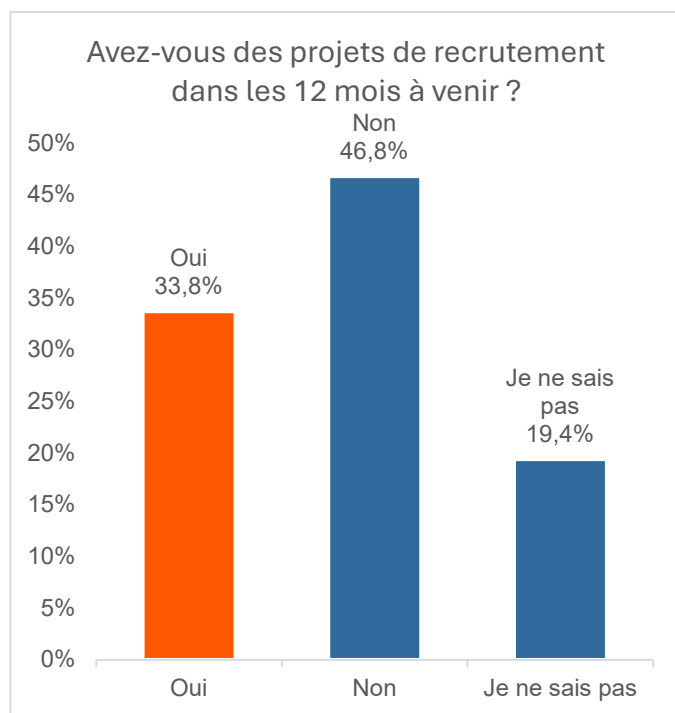
La diffusion de l'enquête a été réalisée à titre principal par courriel et complétée par des relances téléphoniques. Trois variables de quotas ont été suivies afin de garantir la représentativité de la population enquêtée par rapport à la population-mère.



Compte tenu du nombre de contributions recueillies en 2025 (9 380), la marge d'erreur estimée pour l'ensemble de l'échantillon est faible, inférieure à $\pm 1,5$ point pour les indicateurs présentés. Les résultats offrent ainsi un niveau de robustesse statistique permettant une lecture fiable des opinions des adhérents de l'Afdas, quand un niveau de prudence plus important devait être adopté pour l'analyse des résultats des éditions précédentes.

2. Les besoins en matière de recrutement

Un tiers des répondants prévoit de réaliser au moins un recrutement en 2026



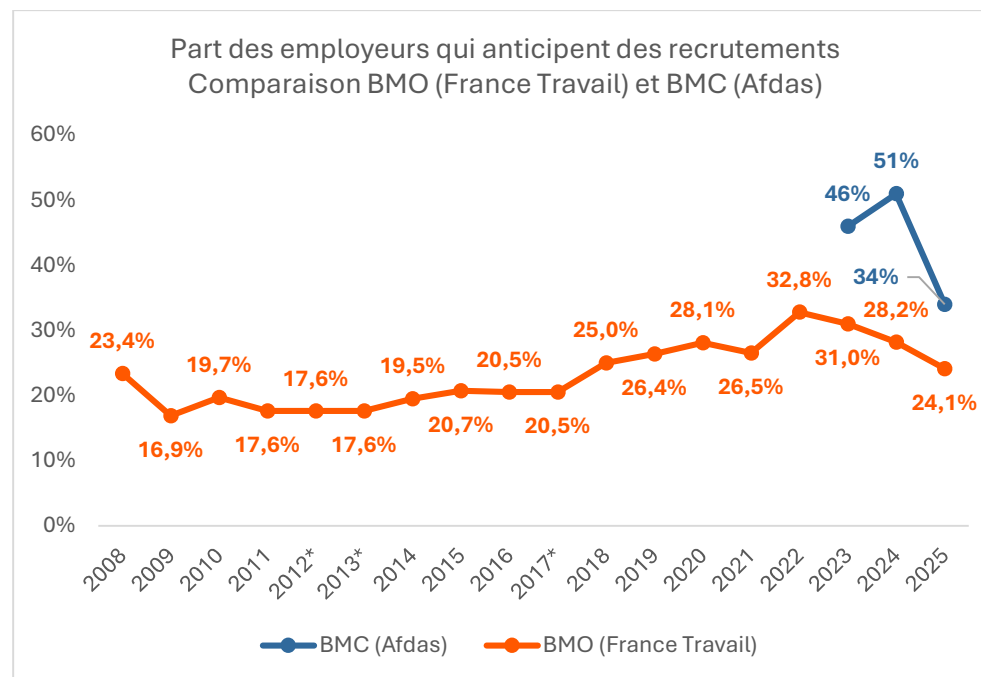
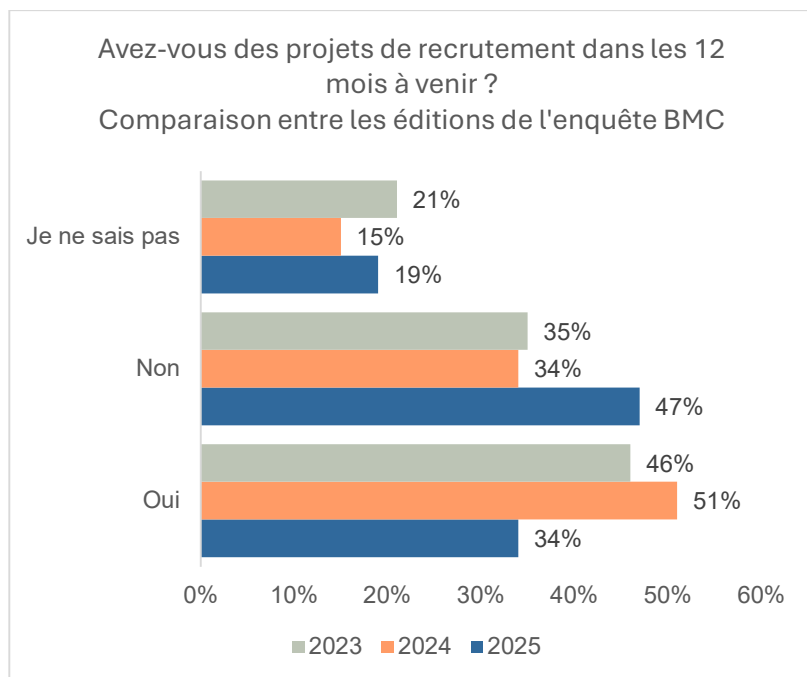
N = 9 380 réponses de 8 876 entreprises / structures adhérentes, en %

Parmi les 9 380 contributions reçues, **un tiers des répondants (33,8 %) déclarent souhaiter réaliser au moins un recrutement en 2026**. Ce taux est sensiblement inférieur à celui observé au cours des éditions passées :

1. En 2024, 51 % des répondants anticipaient de recruter en 2025 ;
2. En 2023, 46 % des répondants anticipaient de recruter en 2024.

En outre, 19,4 % des répondants indiquent ne pas pouvoir se positionner au moment de l'enquête (+4 points par rapport à l'année précédente). Parmi les répondants sans projet de recrutement, 51,1 % indiquent avoir réalisé au moins un recrutement en 2025.

Cette diminution peut en grande partie être liée **aux fortes incertitudes budgétaires qui découlent de la situation politique nationale instable**. Les annonces différées ou révisées concernant les orientations budgétaires de l'État et des collectivités ont pu fragiliser la visibilité économique des entreprises, en particulier dans les secteurs dépendants de financements publics ou parapublics. Cette absence de visibilité à court et moyen terme a contribué à renforcer des stratégies d'attentisme, se traduisant par un report ou une limitation des projets de recrutement.



N = 9 380 réponses de 8 876 structures en 2025 ; 4 288 réponses pour le compte de 3 894 structures en 2024 ; 3 226 réponses pour le compte de 2 539 structures distinctes en 2023

Source BMO : CREDOC / France Travail. * Les données des enquêtes BMO 2012, 2013 et 2017 n'ont pas pu être retrouvées et reprennent celles de l'année antérieure.

Si les comparaisons avec les années antérieures doivent être interprétées avec prudence en raison du nombre moindre de répondants au cours de ces éditions, la tendance à la baisse et l'expression des incertitudes s'inscrivent dans une dynamique plus large **observée à l'échelle nationale et intersectorielle**. L'enquête BMO 2025 réalisée par France Travail fait état d'une baisse de 4,1 points de la proportion d'établissements prévoyant d'embaucher (24,1 % en 2025 contre 28,2 % en 2024) et d'une diminution de 12,5 % des projets de recrutement par rapport à l'année précédente¹. La part des établissements recruteurs retrouve ainsi un niveau proche de celui observé entre 2017 et 2019, en nette diminution par rapport aux années de la pandémie de Covid-19 (2021-2023).

¹ France Travail, « Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2025 », avril 2025. Les résultats de l'enquête BMO 2026 ne sont pas disponibles au moment de la rédaction du présent rapport. Il est possible de faire l'hypothèse que les dynamiques identifiées à l'échelle nationale début 2025 se prolongent et impactent les projets de recrutements pour l'année 2026.

Près de 32 000 projets de recrutement sont recensés pour 2026

Les contributions à l'enquête BMC permettent de recenser **31 944 projets de recrutement**.

Pour la troisième édition, le recensement des projets de recrutement en CDDU a été réalisée de manière différente. Les recrutements récurrents et les créations de postes ont été scindées. Seules les créations de postes en CDDU sont ainsi comptabilisées au sein de 31 944 projets de recrutement

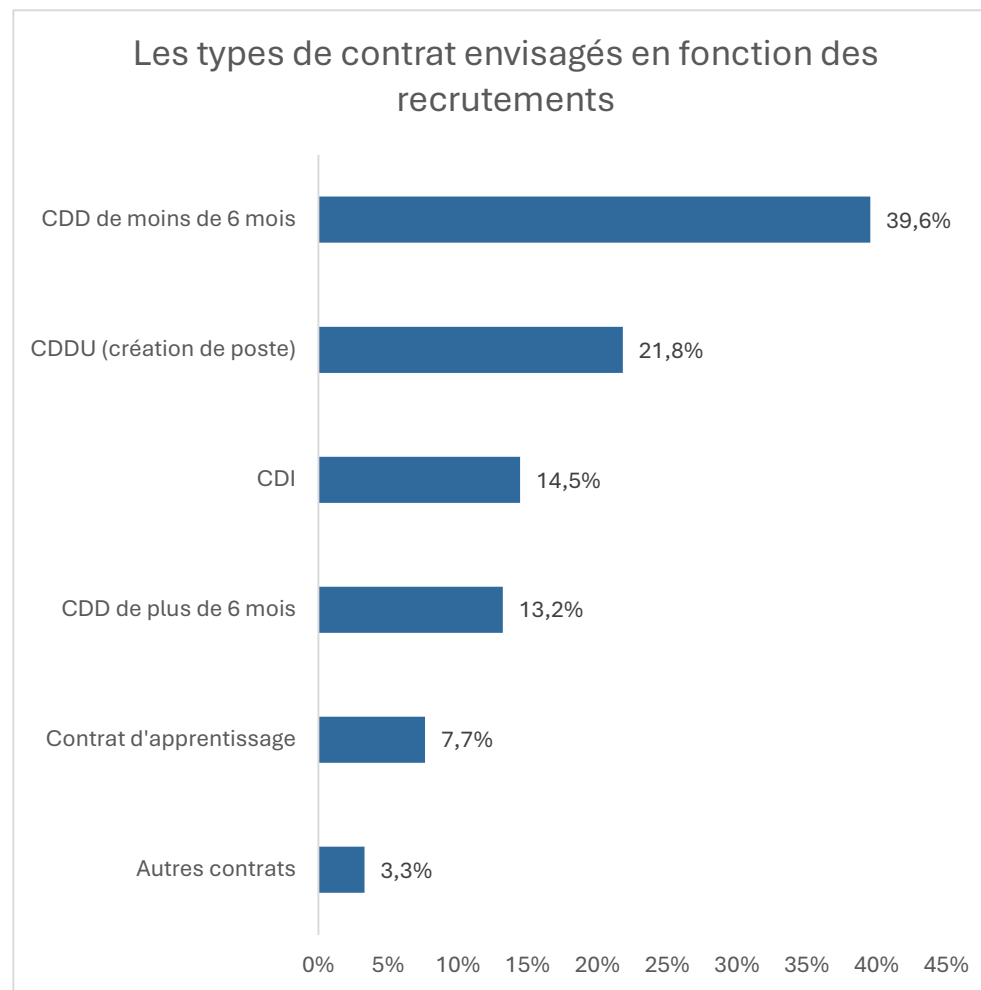
Parmi ces presque 32 000 projets de recrutements :

17 216 projets correspondent à des embauches de contrats **saisonniers**, soit 54 % des projets de l'année

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée prévoyant, ou non, un terme précis.

4 561 projets visent à recruter un **cadre**, soit environ 14 % des recrutements à venir.

En 2026, 52,8 % des recrutements devraient être réalisés en CDD (contre 41 % en 2024), 21,8 % en CDDU et 14,5 % en CDI (contre 18 % en 2024). La part des recrutements en contrats d'apprentissage est de 7,7 %, une part stable par rapport à 2024.



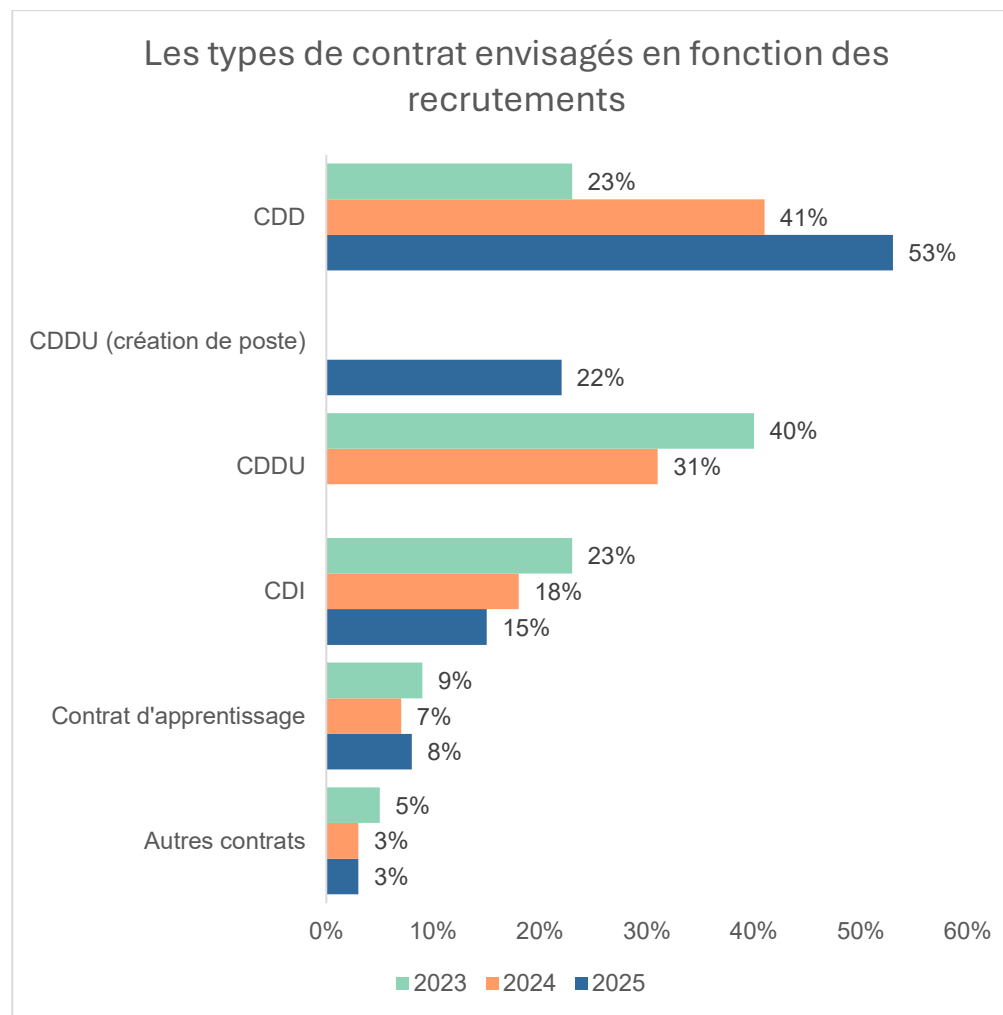
N = 31 944 projets de recrutement, en %

Le graphique ci-contre montre l'évolution des types de contrats associés aux recrutements entre 2023 et 2025. Par rapport aux éditions précédentes, l'enquête BMC 2025 se démarque par deux évolutions méthodologiques :

- Les changements dans la comptabilisation des recrutements en CDDU présentés précédemment
- Les répondants de tous les secteurs sont interrogés sur les recrutements en CDD +6 mois et -6 mois, tandis que lors des éditions précédentes certains secteurs étaient interrogés sur les projets de recrutements en CDD sans distinguer leur durée.

Plusieurs tendances ressortent de la comparaison longitudinale :

- La diminution de la part des recrutements en CDI, passant de 23 % en 2023 à 15 % en 2025. Dans un contexte de tensions économiques croissantes, cette diminution peut révéler la frilosité des employeurs quant à la réalisation de recrutement pérennes, engageants dans un contexte incertain...
- ... et en miroir la hausse de la part des recrutements en CDD
- Le maintien de la part des recrutements en apprentissage, malgré les évolutions des cadres de financement du dispositif au cours des années passées.



N = 8 855 projets de recrutement en 2023, 19 899 projets de recrutement en 2024 et 31 944 projets de recrutement en 2025, en %

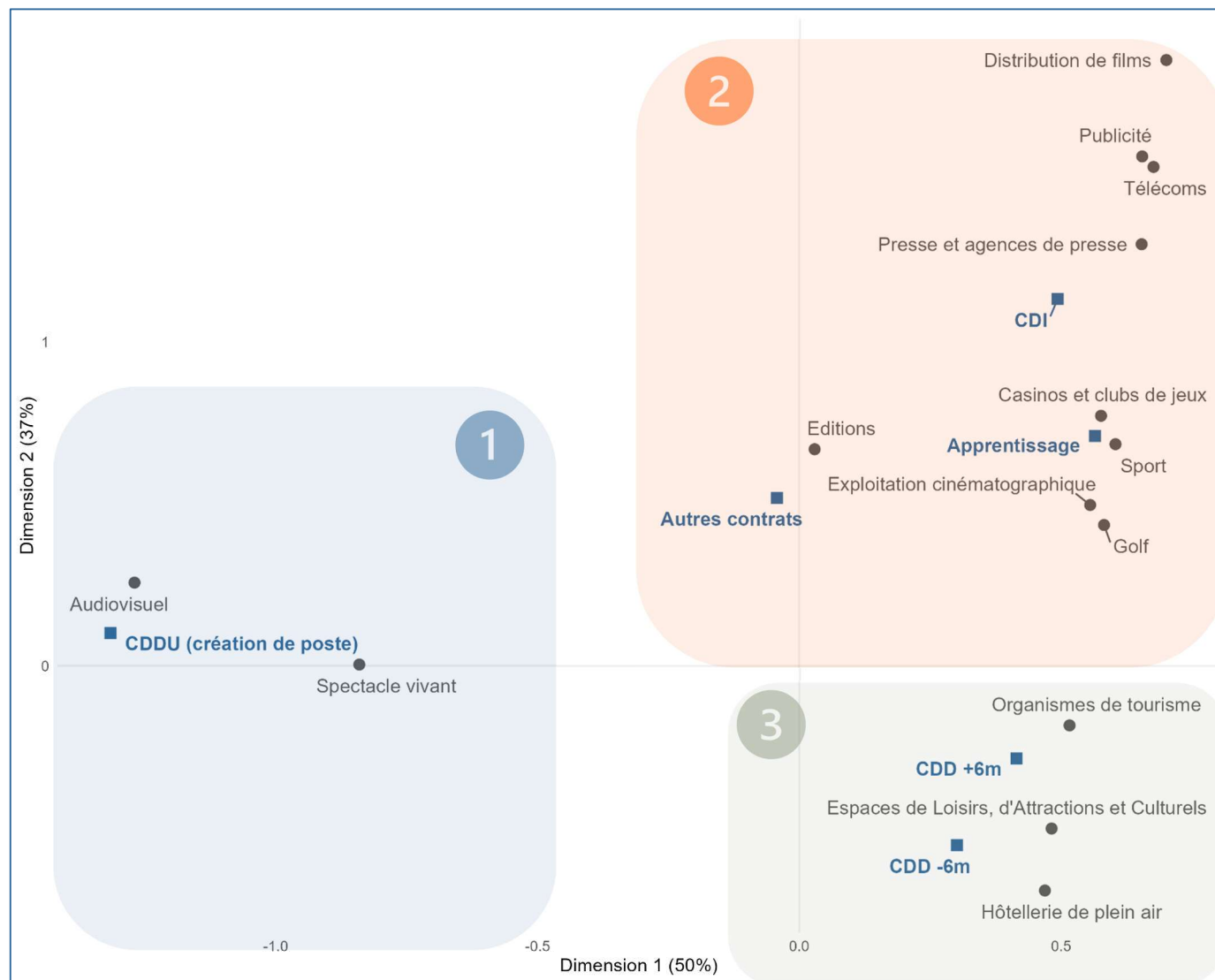
L'analyse des contrats de travail mobilisés en fonction des secteurs permet de mettre en avant deux grands groupes de secteurs :

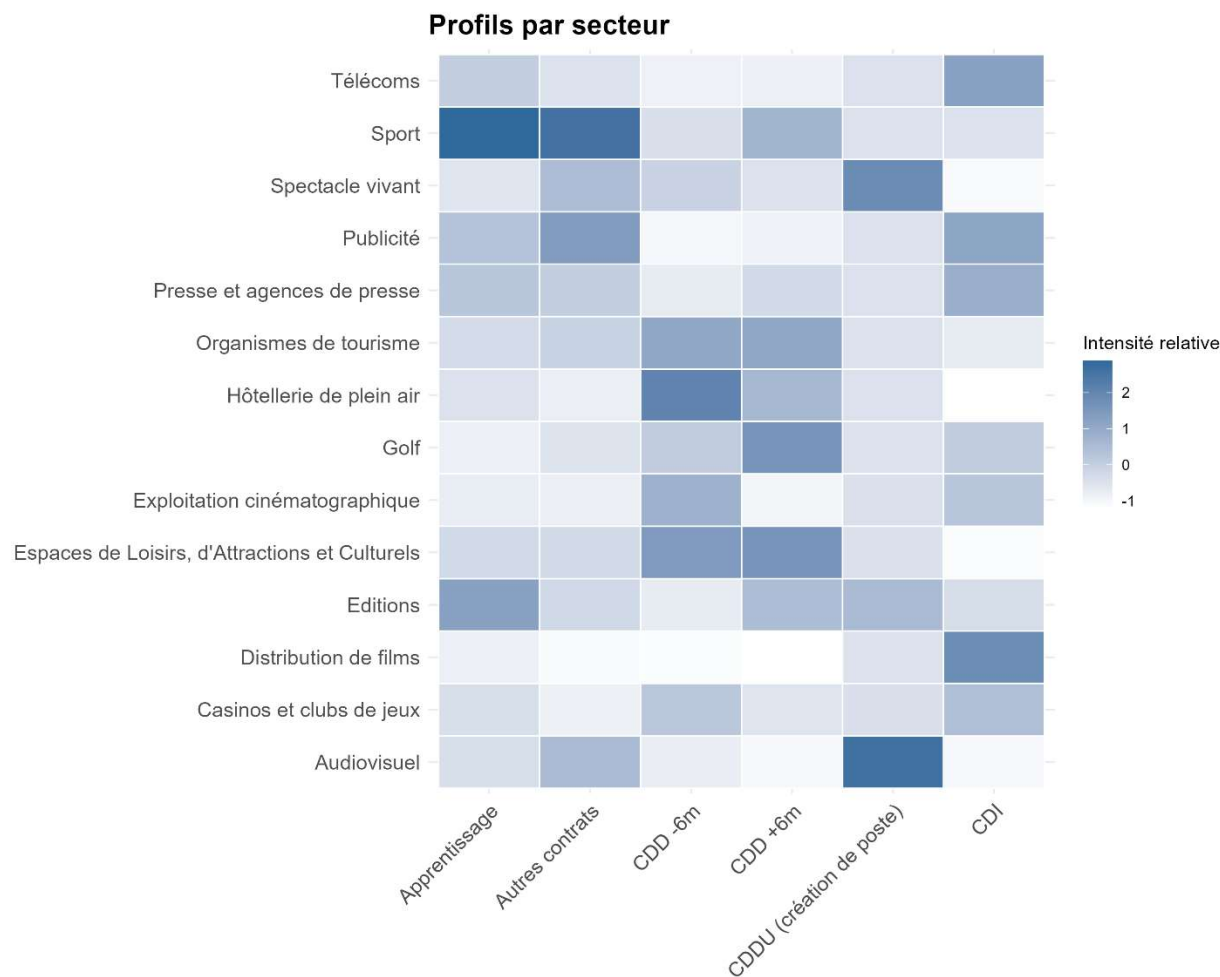
1. Des secteurs où les recrutements sont majoritairement réalisés en **CDDU** (en se focalisant sur les recrutements réalisés pour des créations de postes) : **l'Audiovisuel** et le **Spectacle vivant**.
2. Des secteurs où les recrutements sont réalisés plus que la moyenne en **CDI** et/ou en **contrats d'apprentissage**. Ce groupe rassemble les secteurs de la **Distribution de films**, la **Publicité**, les **Télécommunications**, la **Presse et agences de presse**, les **Casinos et clubs de jeux**, le **Sport**, les **Editions**, **l'Exploitation cinématographique**, le **Golf**. Comme les années précédentes, les secteurs du sport et des éditions se démarquent par un recours prononcé à l'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation). Ces secteurs sont rejoints au cours de l'édition actuelle par les casinos et clubs et jeux, l'exploitation cinématographique et le golf.
3. Des secteurs où le recours au **CDD** est plus prononcé que la moyenne, dû notamment à une activité saisonnière importante : **Organismes de tourisme**, **Espaces de Loisirs**, **d'Attractions et Culturels** et **Hôtellerie de plein air**.

Cette répartition est stable par rapport aux éditions précédentes de l'enquête BMC et reflète une tendance durable des pratiques de recrutement par secteur.

Lecture : le schéma ci-dessous restitue les résultats d'une analyse des correspondances (dont nous présentons les deux premiers plans factoriels) portant sur les réponses enregistrées en fonction des secteurs à la question des contrats proposés au cours des recrutements.

L'analyse permet de positionner les répondants des secteurs en fonction de leur éloignement au profil moyen. Les secteurs sont représentés par des ronds et les variables (ici les contrats) par des carrés. La proximité entre les carrés et les ronds permet d'identifier les différences entre les répondants et le profil moyen (plus un secteur est proche d'un carré, plus les répondants ont sélectionné cette modalité).





Le graphique ci-contre montre comment chaque secteur se distingue par les contrats utilisés pour les recrutements. Les cases foncées correspondent à des valeurs standardisées élevées pour un type de compétences, tandis que les cases claires indiquent des valeurs faibles, permettant d'identifier rapidement les facteurs saillants ou atypiques par secteur.

On peut visualiser des groupes de secteurs qui partagent des profils similaires, par exemple plusieurs secteurs ayant des valeurs élevées pour certaines types de contrats. Inversement, les secteurs ayant des profils très contrastés se distinguent par des motifs de remplissage différents.

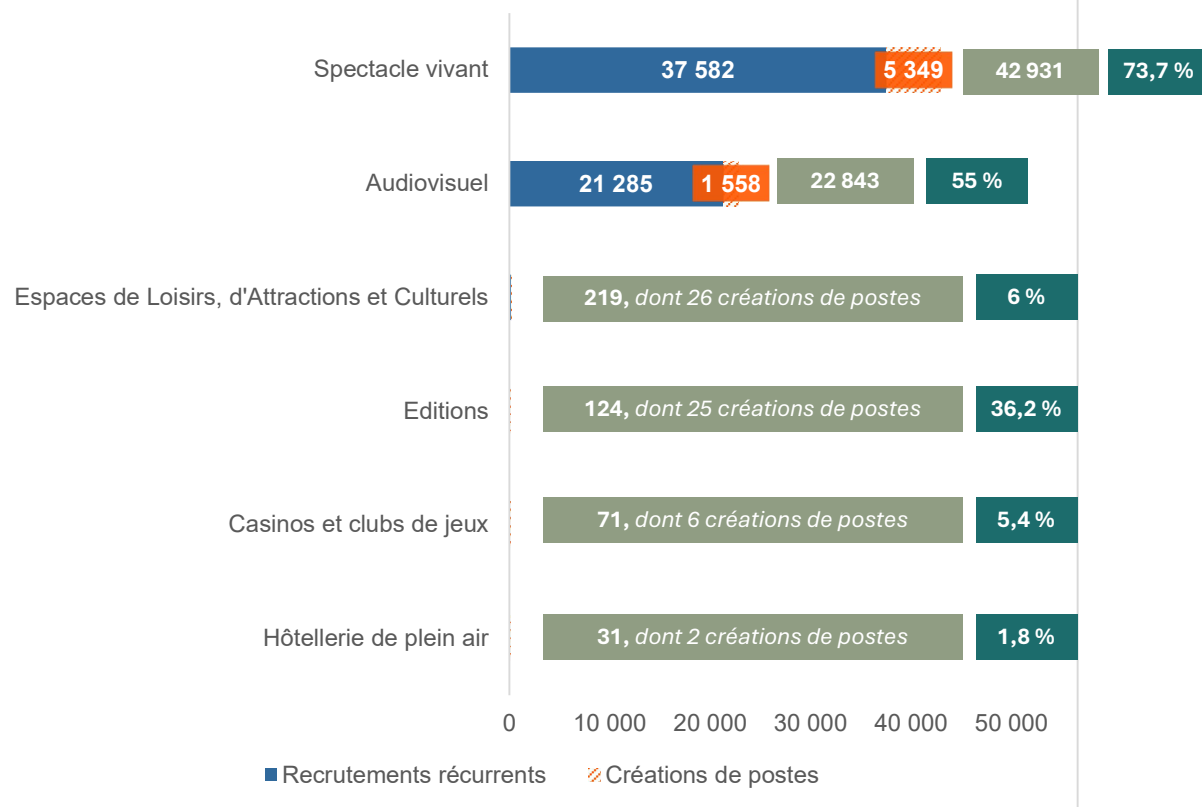
Alors qu'une analyse des correspondances réduit les données pour représenter les relations globales dans un espace factoriel, ce graphique affiche toutes les variables d'origine, offrant une vision complète et directe des profils sectoriels.

Certaines valeurs très foncées ou très claires peuvent indiquer des secteurs avec des caractéristiques atypiques, que l'analyse des correspondances présentée précédemment pourrait ne pas faire ressortir aussi nettement, surtout si elles ne contribuent pas aux premiers axes factoriels.



Les recrutements en CDDU

Recrutements anticipés en CDDU en 2026



N = 66 219 recrutements en CDDU

Lecture : 37 582 projets de recrutements en CDDU exprimés par les répondants du Spectacle vivant correspondent à des recrutements récurrents et 5 349 à des créations des postes. Au total, **42 981 recrutements** en CDDU sont anticipés pour ce secteur. **73,7 % des répondants du secteur** avec un projet de recrutement anticipent au moins un recrutement en CDDU.

Au cours de la présente édition de l'enquête BMC, les employeurs ont été interrogés sur les recrutements qu'ils anticipent en CDDU de deux façons :

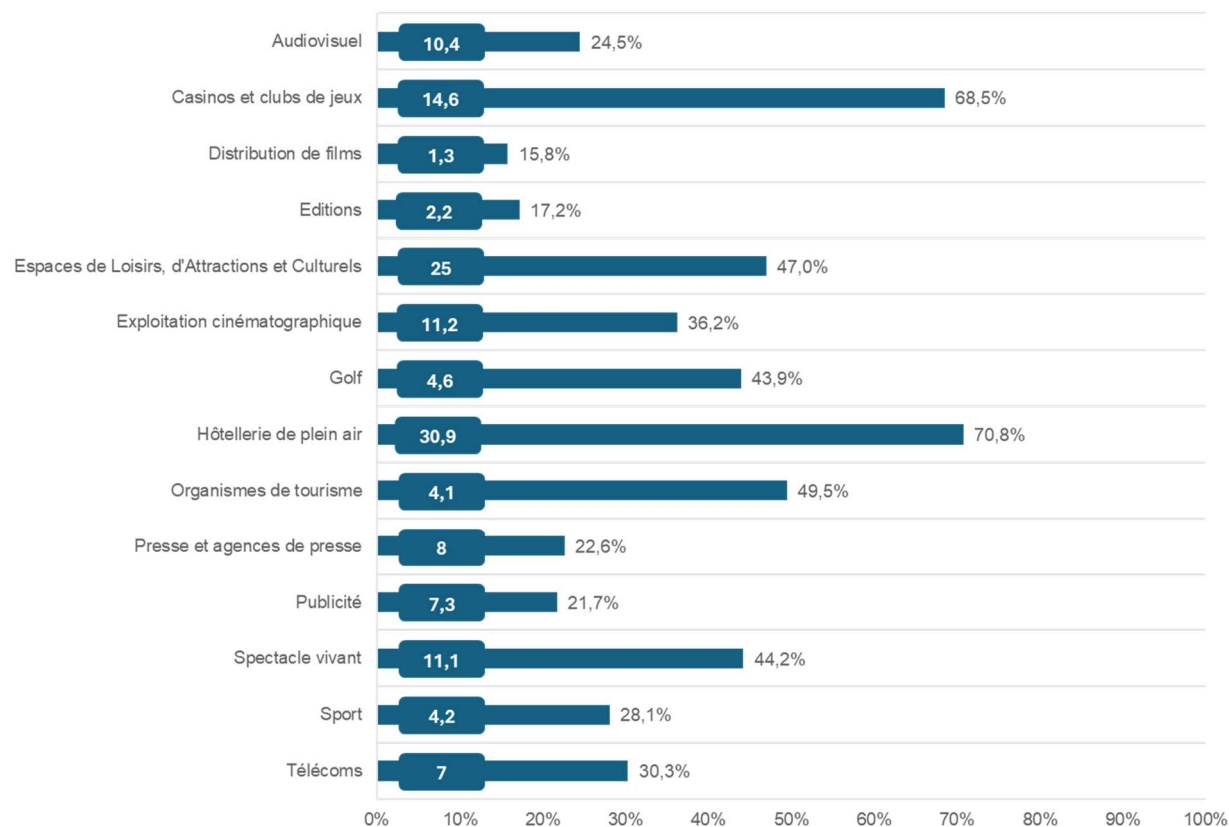
- En renseignant les recrutements qu'ils anticipent
- En identifiant, parmi ces recrutements, ceux qui correspondent à ces créations de postes.

Pour 2026, les contributions à l'enquête permettent d'identifier **66 219 recrutements en CDDU**, parmi ces recrutements, **6 967 correspondent à ces créations de postes, soit 10,5 % des projets exprimés.**

Deux secteurs assurent la quasi-totalité des recrutements en CDDU : **le Spectacle vivant et l'Audiovisuel :**

- 73,7 % des répondants du secteur du Spectacle vivant qui ont au moins un projet de recrutement en 2026 prévoient de réaliser au moins 1 recrutement en CDDU
- Cette proportion est de 55 % pour les répondants de l'Audiovisuel.

Part des répondants qui indiquent avoir au moins un projet de recrutement pour l'année à venir et nombre moyen de recrutements prévus par répondants



N = 9 380 réponses de 8 886 entreprises / structures adhérentes

Les répondants qui déclarent souhaiter réaliser des recrutements en 2026 envisagent de réaliser en moyenne **10 recrutements** (contre 11,2 en 2024 et 8,9 en 2023).

Lecture : 24,5 % des répondants du secteur de l'audiovisuel déclarent souhaiter réaliser au moins un recrutement en 2026. En moyenne, ces répondants prévoient de réaliser 10,4 recrutements en 2026.

Les recrutements saisonniers

17 216 projets de recrutements correspondent à des recrutements de saisonniers, soit 54 % des projets recensés, contre 30 % en 2024 et 18 % en 2023.

Cette progression marquée peut être interprétée, de manière indirecte, comme un effet du contexte d'incertitudes budgétaires et économiques. Face à une visibilité réduite sur les perspectives financières à court et moyen terme, les employeurs tendent à reporter ou limiter les recrutements pérennes.

Les entreprises ont pu répondre positivement à cette question dans tous les secteurs professionnels, en fonction d'une saison touristique mais aussi d'une saison littéraire, d'un projet artistique, d'un événement sportif... Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée prévoyant, ou non, un terme précis. La liste des branches professionnelles où l'emploi saisonnier est « particulièrement développé » est donnée par l'arrêté du 5 mai 2017 ([lien](#)).

Les secteurs professionnels du périmètre Afdas, listés dans cet arrêté, où l'emploi saisonnier est particulièrement développé sont les suivants :

- Casinos et clubs de jeux (32,1%)
- Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (84,9 %)
- Hôtellerie de plein air (86,4 %)
- Sport (20,1%)

Les métiers recherchés pour l'année 2026

Les répondants ont exprimé des projets de recrutement pour 407 métiers différents. Le schéma ci-dessous présente les principaux métiers recherchés (au moins 5 % des projets) en fonction des secteurs. Les métiers surlignés en vert correspondent à des métiers dont la place a évolué ou qui n'apparaissaient pas auparavant parmi les principaux métiers recherchés (au moins 5 % des projets).

Audiovisuel <table><tr><td>Artiste - interprète</td><td>9 %</td></tr><tr><td>Administrateur(trice) de production</td><td>8 %</td></tr><tr><td>Coiffeur(euse)</td><td>7 %</td></tr><tr><td>Animateur(trice) 3D</td><td>7 %</td></tr></table>	Artiste - interprète	9 %	Administrateur(trice) de production	8 %	Coiffeur(euse)	7 %	Animateur(trice) 3D	7 %	Casinos et clubs de jeux <table><tr><td>Caissier(ère)</td><td>23 %</td></tr><tr><td>Croupier(ère)</td><td>20 %</td></tr><tr><td>Serveur(se)</td><td>12 %</td></tr><tr><td>Contrôle aux entrées</td><td>11 %</td></tr><tr><td>Barman / Barwoman</td><td>7 %</td></tr></table>	Caissier(ère)	23 %	Croupier(ère)	20 %	Serveur(se)	12 %	Contrôle aux entrées	11 %	Barman / Barwoman	7 %	Distribution de films <table><tr><td>Comptabilité/Finance</td><td>50 %</td></tr><tr><td>Distributeur(trice) –</td><td>25 %</td></tr><tr><td>Programmeur(trice)</td><td>25 %</td></tr><tr><td>Responsable ou chargé RH / paie</td><td>25 %</td></tr></table>	Comptabilité/Finance	50 %	Distributeur(trice) –	25 %	Programmeur(trice)	25 %	Responsable ou chargé RH / paie	25 %	Editions <table><tr><td>Édition phonographique : intermittent(e)s (artistes et technicien(ne)s)</td><td>22 %</td></tr><tr><td>Responsable compte clé / Représentant(e) commercial(e)</td><td>15 %</td></tr></table>	Édition phonographique : intermittent(e)s (artistes et technicien(ne)s)	22 %	Responsable compte clé / Représentant(e) commercial(e)	15 %	Organismes de tourisme <table><tr><td>Conseiller(ère) en séjour</td><td>48 %</td></tr><tr><td>Agent d'accueil</td><td>7 %</td></tr><tr><td>Chargé(e) d'accueil touristique</td><td>5 %</td></tr><tr><td>Directeur(trice)</td><td>5 %</td></tr></table>	Conseiller(ère) en séjour	48 %	Agent d'accueil	7 %	Chargé(e) d'accueil touristique	5 %	Directeur(trice)	5 %										
Artiste - interprète	9 %																																																			
Administrateur(trice) de production	8 %																																																			
Coiffeur(euse)	7 %																																																			
Animateur(trice) 3D	7 %																																																			
Caissier(ère)	23 %																																																			
Croupier(ère)	20 %																																																			
Serveur(se)	12 %																																																			
Contrôle aux entrées	11 %																																																			
Barman / Barwoman	7 %																																																			
Comptabilité/Finance	50 %																																																			
Distributeur(trice) –	25 %																																																			
Programmeur(trice)	25 %																																																			
Responsable ou chargé RH / paie	25 %																																																			
Édition phonographique : intermittent(e)s (artistes et technicien(ne)s)	22 %																																																			
Responsable compte clé / Représentant(e) commercial(e)	15 %																																																			
Conseiller(ère) en séjour	48 %																																																			
Agent d'accueil	7 %																																																			
Chargé(e) d'accueil touristique	5 %																																																			
Directeur(trice)	5 %																																																			
Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels <table><tr><td>Hôte(sse) d'accueil et relation visiteurs</td><td>28 %</td></tr><tr><td>Opérateur(trice) d'attraction</td><td>22 %</td></tr><tr><td>Animateur(trice) en site de divertissement</td><td>12 %</td></tr><tr><td>Employé(e) polyvalent(e) de restauration</td><td>10 %</td></tr><tr><td>Employé(e) de boutique</td><td>6 %</td></tr><tr><td>Opérateur(trice) de parcours acrobatique en hauteur</td><td>5 %</td></tr></table>	Hôte(sse) d'accueil et relation visiteurs	28 %	Opérateur(trice) d'attraction	22 %	Animateur(trice) en site de divertissement	12 %	Employé(e) polyvalent(e) de restauration	10 %	Employé(e) de boutique	6 %	Opérateur(trice) de parcours acrobatique en hauteur	5 %	Exploitation cinématographique <table><tr><td>Agent de cinéma</td><td>82 %</td></tr><tr><td>Technicien(ne) de cinéma / Technicien(ne) polyvalent(e)</td><td>7 %</td></tr></table>	Agent de cinéma	82 %	Technicien(ne) de cinéma / Technicien(ne) polyvalent(e)	7 %	Golf <table><tr><td>Jardinier(ère)</td><td>21 %</td></tr><tr><td>Hôte(sse) d'accueil</td><td>18 %</td></tr><tr><td>Serveur(se)</td><td>13 %</td></tr><tr><td>Second(e) de cuisine</td><td>8 %</td></tr><tr><td>Barman - Barmaid</td><td>5 %</td></tr><tr><td>Directeur(trice) de restauration</td><td>5 %</td></tr><tr><td>Starter</td><td>5 %</td></tr></table>	Jardinier(ère)	21 %	Hôte(sse) d'accueil	18 %	Serveur(se)	13 %	Second(e) de cuisine	8 %	Barman - Barmaid	5 %	Directeur(trice) de restauration	5 %	Starter	5 %	Hôtellerie de plein air <table><tr><td>Agent d'accueil polyvalent HPA</td><td>22 %</td></tr><tr><td>Animateur(trice) HPA</td><td>16 %</td></tr><tr><td>Employé(e) polyvalent en restauration</td><td>12 %</td></tr><tr><td>Agent de propreté</td><td>9 %</td></tr><tr><td>Surveillant(e) d'espace aquatique</td><td>8 %</td></tr><tr><td>Maître-nageur</td><td>7 %</td></tr></table>	Agent d'accueil polyvalent HPA	22 %	Animateur(trice) HPA	16 %	Employé(e) polyvalent en restauration	12 %	Agent de propreté	9 %	Surveillant(e) d'espace aquatique	8 %	Maître-nageur	7 %	Presse et agences de presse <table><tr><td>Porteur(se) de presse</td><td>38 %</td></tr><tr><td>Journaliste / reporter(trice) d'image de presse écrite</td><td>20 %</td></tr><tr><td>Journaliste infographiste</td><td>8 %</td></tr></table>	Porteur(se) de presse	38 %	Journaliste / reporter(trice) d'image de presse écrite	20 %	Journaliste infographiste	8 %
Hôte(sse) d'accueil et relation visiteurs	28 %																																																			
Opérateur(trice) d'attraction	22 %																																																			
Animateur(trice) en site de divertissement	12 %																																																			
Employé(e) polyvalent(e) de restauration	10 %																																																			
Employé(e) de boutique	6 %																																																			
Opérateur(trice) de parcours acrobatique en hauteur	5 %																																																			
Agent de cinéma	82 %																																																			
Technicien(ne) de cinéma / Technicien(ne) polyvalent(e)	7 %																																																			
Jardinier(ère)	21 %																																																			
Hôte(sse) d'accueil	18 %																																																			
Serveur(se)	13 %																																																			
Second(e) de cuisine	8 %																																																			
Barman - Barmaid	5 %																																																			
Directeur(trice) de restauration	5 %																																																			
Starter	5 %																																																			
Agent d'accueil polyvalent HPA	22 %																																																			
Animateur(trice) HPA	16 %																																																			
Employé(e) polyvalent en restauration	12 %																																																			
Agent de propreté	9 %																																																			
Surveillant(e) d'espace aquatique	8 %																																																			
Maître-nageur	7 %																																																			
Porteur(se) de presse	38 %																																																			
Journaliste / reporter(trice) d'image de presse écrite	20 %																																																			
Journaliste infographiste	8 %																																																			
Publicité <table><tr><td>Conseiller(ère) commercial(e) / chargé(e) de clientèle</td><td>26 %</td></tr><tr><td>Data Analyst (Analyste de données)</td><td>22 %</td></tr><tr><td>Chef(fe) de projet (toutes spécialités)</td><td>10 %</td></tr></table>	Conseiller(ère) commercial(e) / chargé(e) de clientèle	26 %	Data Analyst (Analyste de données)	22 %	Chef(fe) de projet (toutes spécialités)	10 %	Spectacle vivant <table><tr><td>Musique et chant</td><td>31 %</td></tr><tr><td>Bar, restauration et catering</td><td>11 %</td></tr><tr><td>Arts dramatiques</td><td>8 %</td></tr><tr><td>Son</td><td>6 %</td></tr><tr><td>Lumière, laster</td><td>5 %</td></tr></table>	Musique et chant	31 %	Bar, restauration et catering	11 %	Arts dramatiques	8 %	Son	6 %	Lumière, laster	5 %	Sport <table><tr><td>Educateur(trice) sportif en club</td><td>21 %</td></tr><tr><td>Animateur(trice) de loisirs sportifs</td><td>18 %</td></tr><tr><td>Moniteur(trice) / Coach sportif en salle de sport</td><td>13 %</td></tr><tr><td>Animateur(trice) socio-sportif</td><td>8 %</td></tr></table>	Educateur(trice) sportif en club	21 %	Animateur(trice) de loisirs sportifs	18 %	Moniteur(trice) / Coach sportif en salle de sport	13 %	Animateur(trice) socio-sportif	8 %	Télécoms <table><tr><td>Ingénieur(e) système et réseaux</td><td>10 %</td></tr><tr><td>Technicien(ne) de maintenance équipements techniques</td><td>10 %</td></tr><tr><td>Développeur(se) web</td><td>10 %</td></tr><tr><td>Ingénieur(e) système et réseaux des territoires connectés</td><td>9 %</td></tr><tr><td>Ingénieur(e) développement SI</td><td>7 %</td></tr></table>	Ingénieur(e) système et réseaux	10 %	Technicien(ne) de maintenance équipements techniques	10 %	Développeur(se) web	10 %	Ingénieur(e) système et réseaux des territoires connectés	9 %	Ingénieur(e) développement SI	7 %															
Conseiller(ère) commercial(e) / chargé(e) de clientèle	26 %																																																			
Data Analyst (Analyste de données)	22 %																																																			
Chef(fe) de projet (toutes spécialités)	10 %																																																			
Musique et chant	31 %																																																			
Bar, restauration et catering	11 %																																																			
Arts dramatiques	8 %																																																			
Son	6 %																																																			
Lumière, laster	5 %																																																			
Educateur(trice) sportif en club	21 %																																																			
Animateur(trice) de loisirs sportifs	18 %																																																			
Moniteur(trice) / Coach sportif en salle de sport	13 %																																																			
Animateur(trice) socio-sportif	8 %																																																			
Ingénieur(e) système et réseaux	10 %																																																			
Technicien(ne) de maintenance équipements techniques	10 %																																																			
Développeur(se) web	10 %																																																			
Ingénieur(e) système et réseaux des territoires connectés	9 %																																																			
Ingénieur(e) développement SI	7 %																																																			

Lecture : 9 % des projets de recrutement des entreprises et structures de l'audiovisuel concernent le métier d'artiste-interprète.

L'étude des projets de recrutement à l'échelle des secteurs permet de mettre en lumière quelques dynamiques :



Audiovisuel

Le métier d'administrateur de production, qui ne faisait pas l'objet d'un nombre important de projets de recrutement l'année passée, en représente cette année 8,4 %.



Hôtellerie de plein air

Le métier de maître-nageur apparaît cette année (6,6 %), alors qu'il n'était pas présent l'an dernier (à plus de 5 %).



Casinos et clubs de jeux

Le métier de croupier comptait pour 41,7 % l'année passée contre 23,4 % cette année.



Organismes de tourisme

Les métiers de chargé d'accueil touristique et de directeur dépassent chacun les 5 % alors qu'ils étaient absents l'année passée.



Distribution de films

La comptabilité et la finance représentaient 14,3 % l'année dernière alors qu'elles atteignent 50 % cette année.



Presse et les agences de presse

La part du projet de recrutement 2026 des porteurs de presse atteint 38,1 % contre 11,5 % l'année précédente.



Editions

Le métier lié à l'édition phonographique représentait 21,6 %, tandis qu'il n'était pas cité – à plus de 5 % – l'année passée.



Publicité

Les métiers les plus représentés sont ceux de conseiller commercial ou chargé de clientèle (26,3 %), ils n'étaient pas présents l'année passée.



Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels

La répartition reste globalement similaire, bien que l'on observe l'apparition du métier d'animateur en site de divertissement (11,5 %).



Spectacle vivant

La catégorie « musique et chant » progresse, passant de 25 % à 31,4 %



Exploitation cinématographique

Le métier d'agent de cinéma reste dominant mais il passe de 93,6 % l'année précédente à 81,5 % cette année. Cette année les fonctions de technicien de cinéma et de techniciens polyvalents apparaissent.



Sport

Les métiers de moniteur ou coach sportif en salle de sport (12,8 %) et celui d'animateur socio-sportif (7,7 %) apparaissent alors qu'ils n'existaient pas dans les données 2024



Golf

Cette année, on observe une proportion plus élevée de serveurs dans les projets de recrutement pour l'année 2026 par rapport à l'année précédente mais le métier de jardinier reste celui qui arrive en tête avec 20,5 % des projets de recrutement contre 14,5 % l'année passée.

Cette évolution confirme la dynamique plus large, déjà soulignée par les employeurs lors de l'étude menée en 2024–2025 sur l'opportunité de créer une certification « jardinier de golf »². Cette étude montrait que près de quatre structures sur dix envisagent de recruter au moins un jardinier de golf dans les six mois (39 %) et/ou d'ici un an (37 %) et que cette tendance se maintient à moyen terme puisqu'un tiers des structures anticipent un recrutement d'ici deux ans.



Télécommunications

La diversité des métiers augmente, avec notamment la présence d'ingénieur système et réseau (10,1 %) et de technicien de maintenance d'équipements techniques (10,1 % également).

² « Etude d'opportunité pour la création d'une certification « Jardinier de golf », branche professionnelle du golf, Afdas, juin 2025

L'analyse des projets de recrutement à une échelle intersectorielle

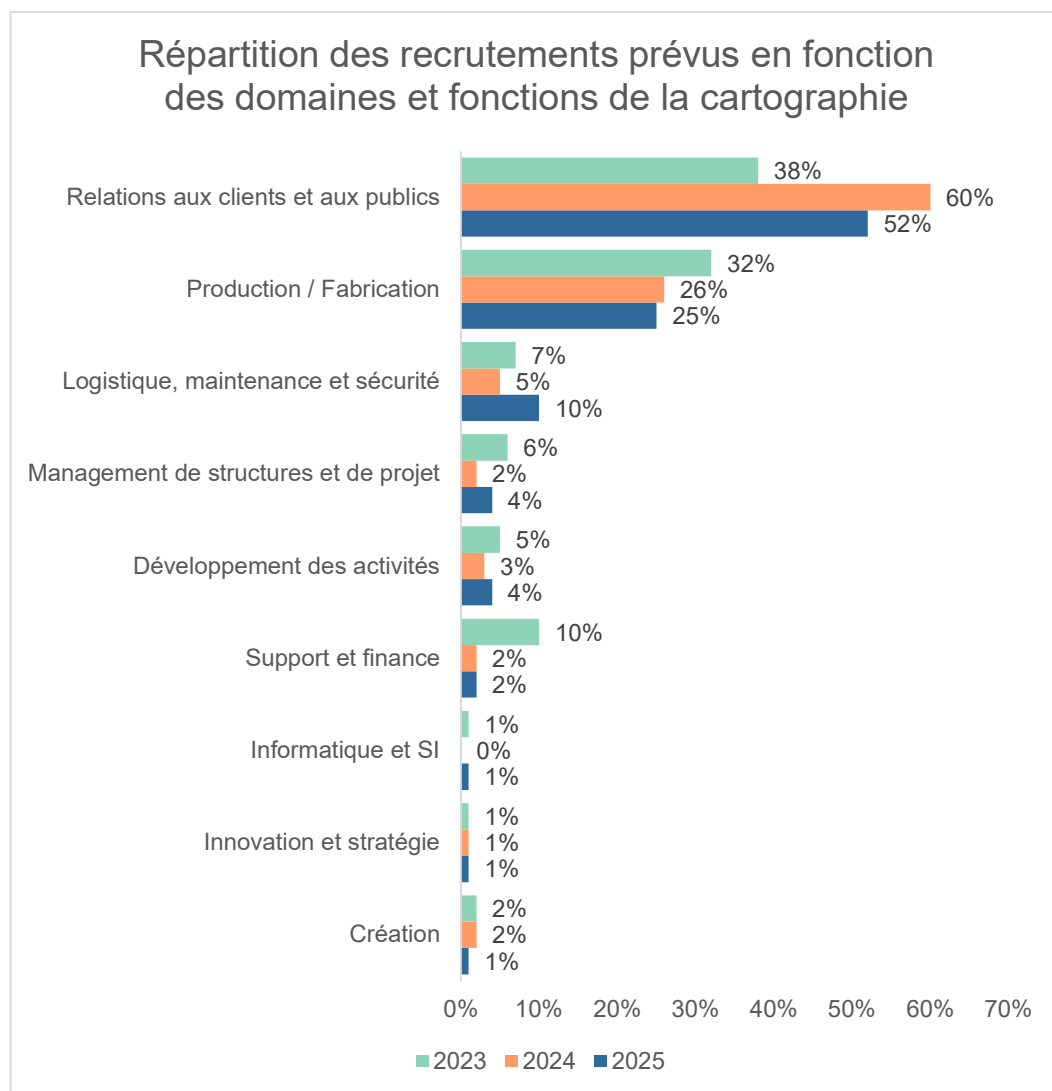
La cartographie ci-contre présente les 9 familles de domaines (ex. hygiène) et fonctions (ex. production) exercées dans les métiers du périmètre méthodologique de l'Afdas. Le schéma, qui avait d'abord été proposé dans le cadre d'une étude prospective intersectorielle³, a été adapté pour les besoins de l'enquête :



- **Développement des activités**, qui regroupe les métiers du commercial, du marketing et de la formation.
- **Relations aux clients, publics et visiteurs**, qui comprend une large diversité de métiers en lien direct avec la clientèle ou les publics (métiers du SAV, de l'événementiel, de l'accueil, ...).
- **Innovation et stratégie**, où se retrouve notamment les métiers de la data et des études.
- **Création**, où sont regroupés les métiers de l'écriture : journalistique, audiovisuelle, scénaristique, publicitaire, ...
- **Management de structures et de projets** qui contient les métiers de la direction et des chefs de projets transversaux.
- **Informatique et SI**
- **Support et finance**
- **Production / Fabrication**, qui regroupe une large diversité de métiers ayant trait à la production manuelle (décors, textile, restauration, ...) ou digitale (conception graphique, ...).
- **Logistique, maintenance et sécurité**

³ Afdas, « Etude prospective sur l'évolution des modes de vie et de consommation, en lien avec les évolutions sociétales et technologiques et leurs impacts sur les compétences », Mai 2022

Le rapprochement entre les métiers ciblés par les projets de recrutement et la cartographie des métiers montre la répartition suivante :



N = 8 855 projets de recrutement en 2023, 19 899 projets de recrutement en 2024 et 31 944 projets de recrutement en 2025, en %

La répartition des recrutements recensés au cours de l'enquête 2025 concernant dans près de trois quarts des cas des métiers qui relèvent de la famille « **Relations aux clients, publics et visiteurs** », et « **Production / Fabrication** ». Ce constat est identique aux éditions 2023 et 2024.

La première famille « Relations aux clients, publics et visiteurs » rassemble à elle-seule légèrement plus de la moitié des projets de recrutements (52%), part en diminution par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle la famille rassemblait 60 % des projets de recrutement.

Dans l'ensemble, la part des recrutements représentés pour chaque famille **est proche de ce qui était observé au cours des éditions précédentes** :

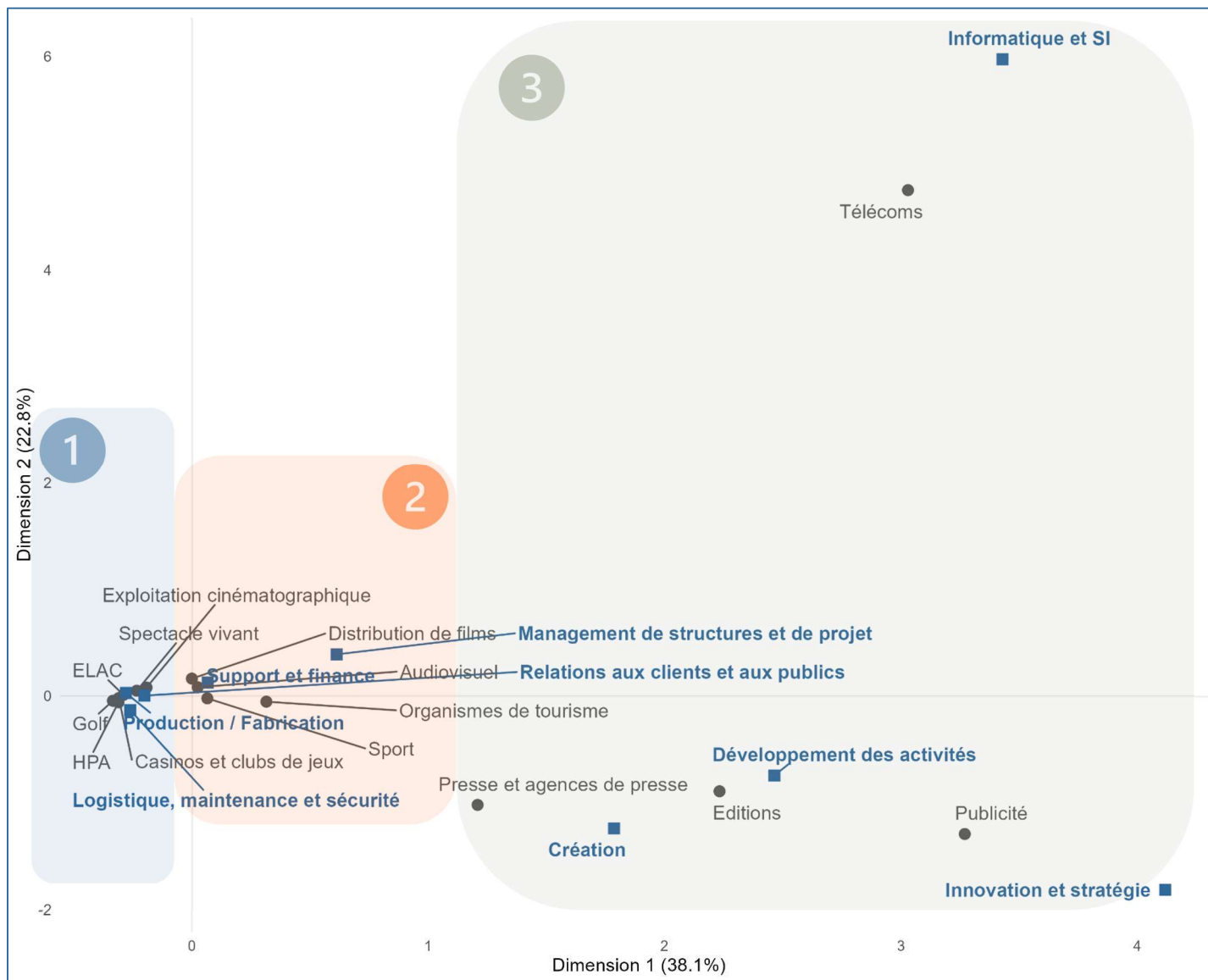
- La famille « Production / Fabrication » représente 25 % des projets de recrutement cette année, contre 26 % en 2024 et 32 % en 2023. La famille « Management de structures et de projet » représente quant à elle 4 % des projets, alors que cette part s'élevait à 2 % en 2024 et à 6 % en 2023.
- La famille « **Logistique, maintenance et sécurité** » voit son importante **croître de manière sensible**. Elle représente 10 % des projets de recrutement en 2026 contre 5 % l'année précédente. Cette famille regroupe notamment les métiers de l'hygiène, de la logistique, de la sécurité et de l'entretien.

Trois groupes de secteurs peuvent être constitués en fonction des familles dont relèvent les projets de recrutement formulés :

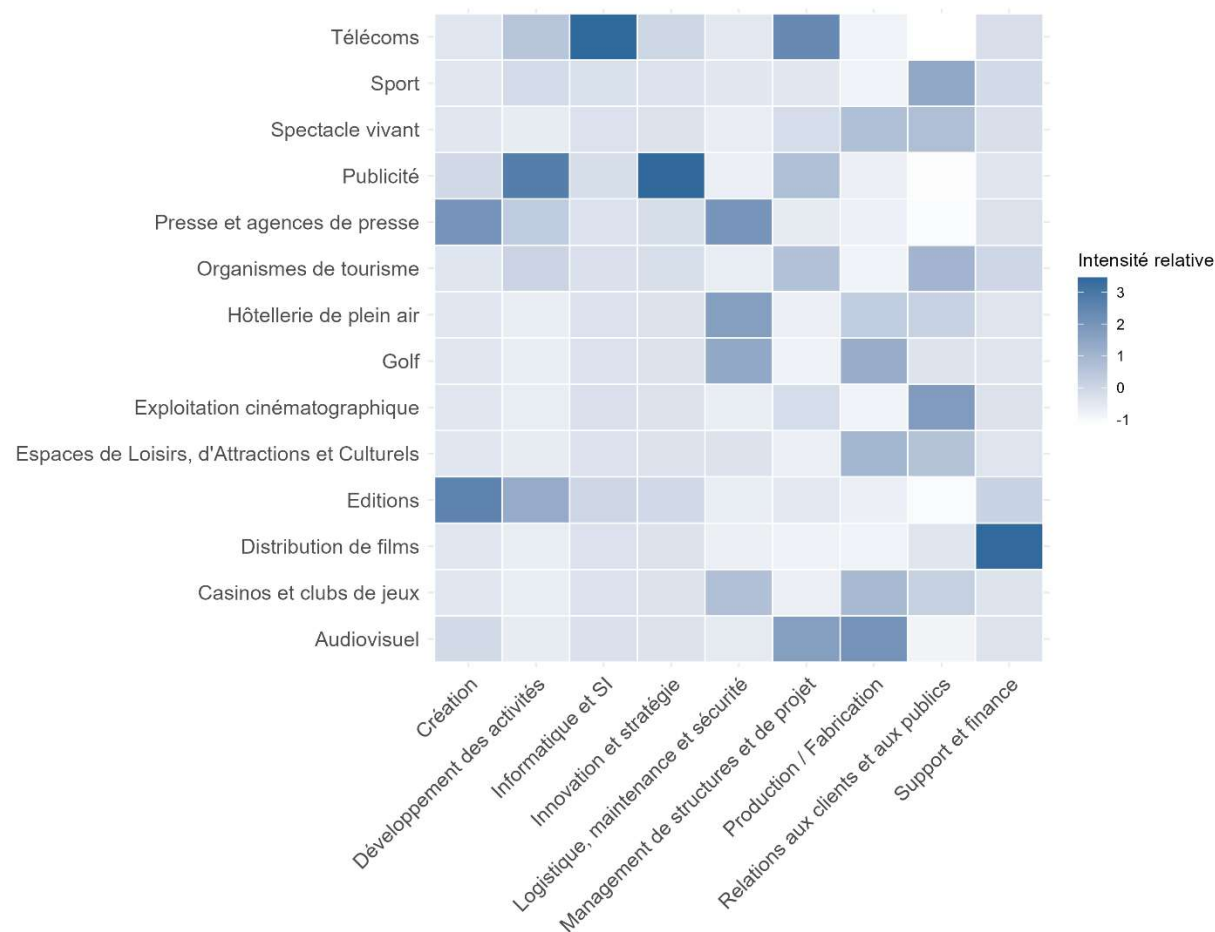
1. Les secteurs qui recrutent plus que la moyenne des métiers qui relèvent des familles **Relations aux clients et aux publics**, **Production / Fabrication** et **Logistique, maintenance et sécurité**. Il s'agit des **Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, Golf, Hôtellerie de plein air, Casinos et clubs de jeux, Spectacle vivant** et **Exploitation cinématographique**
2. Les secteurs qui recrutent plus que la moyenne des métiers qui relèvent des familles **Support / finance** et **Management : Distributions de films, Audiovisuel, Organismes de tourisme et Sport**. Ces secteurs sont néanmoins proches du profil moyen et peuvent à ce titre présenter des taux de recrutements relativement important au sein des familles **Relations aux clients et aux publics** et **Production / Fabrication**
3. Les secteurs qui recrutent plus que la moyenne des métiers qui relèvent des familles **Développement des activités, Création et Innovation**. Il s'agit des secteurs **Presse et agences de presse, Editions et Publicité**. Le secteur des **Télécommunications** est inclus dans ce secteur mais présente un profil singulier : les répondants de ce secteur recrutent principalement des métiers de la famille **Informatique et SI** et présentent une part importante de recrutements dans la famille Développement des activités. Par ailleurs, les répondants de ce secteur ne recrutent pas de métiers qui relèvent de la famille Création, à l'inverse des autres secteurs qui composent le groupe 3.

Lecture : le schéma ci-dessous restitue les résultats d'une analyse des correspondances (dont nous présentons les deux premiers plans factoriels) qui décrit le positionnement des secteurs en fonction des familles de la cartographie dont relèvent leurs projets de recrutement.

Une famille de la cartographie a été attribuée à tous les métiers recensés au sein des référentiels de branche. Cette analyse ne porte que sur les projets de recrutement formulés par les répondants. Elle n'a pas vocation à décrire la structure des emplois, à date ou à venir, au sein des secteurs mais permet de comparer les secteurs en fonction des métiers recherchés par les entreprises et structures qui les composent.



Profils par secteur



Le graphique ci-contre montre comment chaque secteur se distingue au regard des familles de la méta-cartographie visée par les recrutements. Les cases foncées correspondent à des valeurs standardisées élevées pour un type de compétences, tandis que les cases claires indiquent des valeurs faibles, permettant d'identifier rapidement les facteurs saillants ou atypiques par secteur.

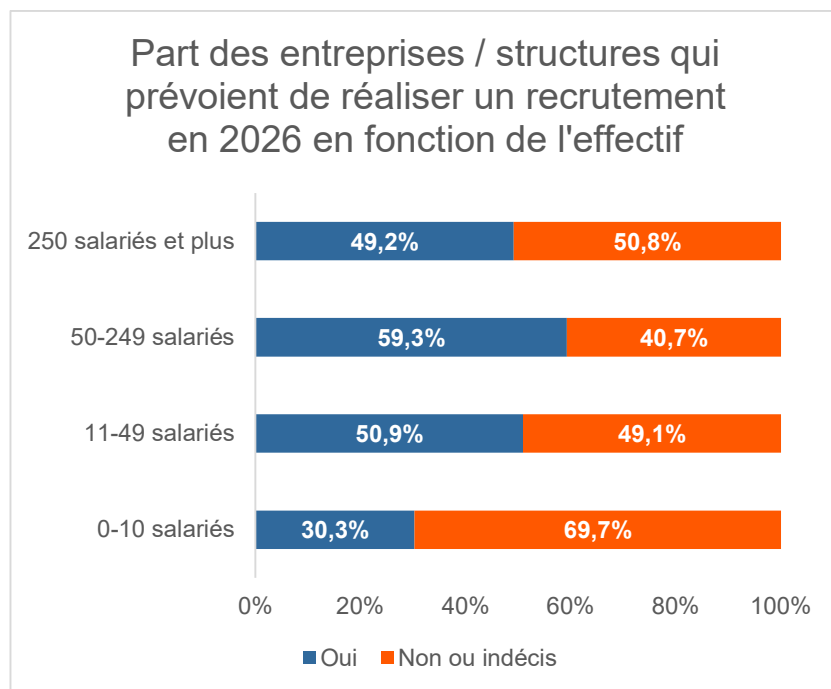
On peut visualiser des groupes de secteurs qui partagent des profils similaires, par exemple plusieurs secteurs ayant des valeurs élevées pour certaines familles. Inversement, les secteurs ayant des profils très contrastés se distinguent par des motifs de remplissage différents.

Alors qu'une analyse des correspondances réduit les données pour représenter les relations globales dans un espace factoriel, ce graphique affiche toutes les variables d'origine, offrant une vision complète et directe des profils sectoriels.

Certaines valeurs très foncées ou très claires peuvent indiquer des secteurs avec des caractéristiques atypiques, que l'analyse des correspondances présentée précédemment pourrait ne pas faire ressortir aussi nettement, surtout si elles ne contribuent pas aux premiers axes factoriels.

3. Les caractéristiques des employeurs et des projets de recrutement

Des recrutements majoritairement réalisés par les TPE et PME



N = 9 380 réponses

Plus l'établissement emploie de salariés **plus celui-ci déclare qu'il entend réaliser des recrutements en 2026.**

Ainsi, un peu moins d'un tiers des entreprises de moins de 11 salariés déclarent envisager un recrutement en 2026, tandis que cette proportion atteint ou dépasse 50 % pour les entreprises des tranches d'effectifs supérieures.

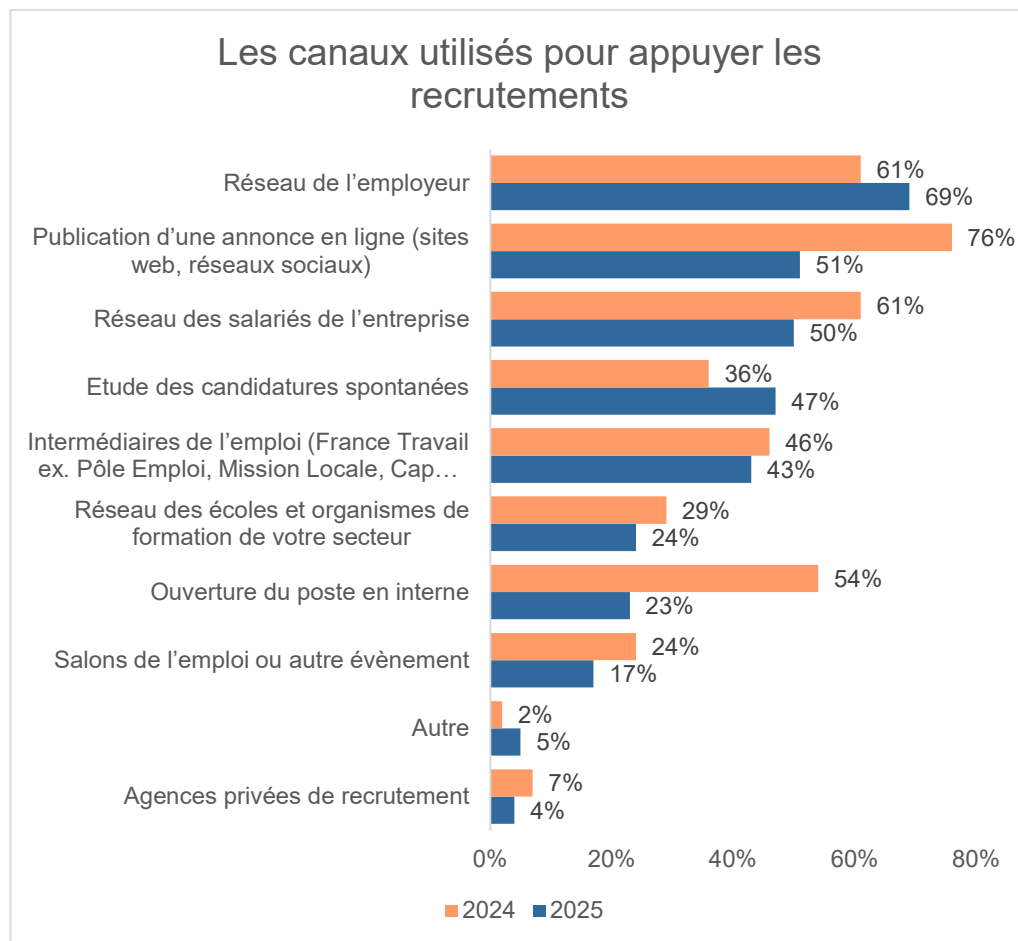
Ce constat correspond à une tendance lourde de l'enquête BMC et est par ailleurs retrouvée dans les études nationales : la taille des établissements influe directement sur le volume de recrutements. Par exemple, l'enquête nationale BMO 2025, indique que parmi les établissements comptant entre 5 à 9 salariés, 38 % déclarent des projets de recrutement contre 83 % dans ceux de 100 à 199 salariés⁴.

La diminution de la part des entreprises déclarant un projet de recrutement s'observe dans l'ensemble des tranches d'effectifs mais apparaît particulièrement marquée parmi les plus grands établissements, alors qu'à l'échelle nationale la part des recruteurs recule plus modérément dans ces structures (- 10 % pour les établissements de 50 à 299 salariés et + 1 % ceux de plus de 200 salariés). Ainsi, 49 % des établissements de 250 salariés ou plus anticipent de réaliser au moins un recrutement en 2026, contre 83 % en 2025.

Pour autant, près de la moitié (48 %) des 31 944 projets de recrutement recensés sont portés par des entreprises et structures de moins de 11 salariés.

⁴ « Besoins en Main-d'œuvre 2025 », publié le 11/04/2025, France Travail. Disponible en ligne : <https://statistiques.francetravail.org/bmo/bmopub/225146>

La publication d'une annonce et la sollicitation du réseau restent les canaux les plus utilisés



N = 19 899 projets de recrutement en 2024 et 31 944 projets de recrutement en 2025, en %

Les canaux mobilisés pour recruter cette année évoluent de manière sensible. Alors que la publication d'une annonce en ligne était – de loin – le canal le plus utilisé pour les recrutements au cours des éditions passées, les résultats de l'édition 2025 mettent en évidence une importance renforcée du réseau, qu'il s'agisse de celui de l'employeur ou des salariés :

La publication d'une annonce en ligne demeure un canal important, mais elle apparaît **beaucoup moins systématique que l'an dernier**. Alors qu'elle devait être mobilisée dans environ **76 %** des recrutements en 2024, faisant de ce canal le premier mobilisé, il n'est cité, cette année, que pour un recrutement sur deux. A l'inverse, le recours au **réseau de l'employeur** devient le **premier canal mobilisé (69 % contre 61 % l'année passée)**. Dans un contexte de diminution des projets de recrutements, le recours renforcé au réseau peut être vu comme une sécurité pour trouver des candidats jugés « fiables ».

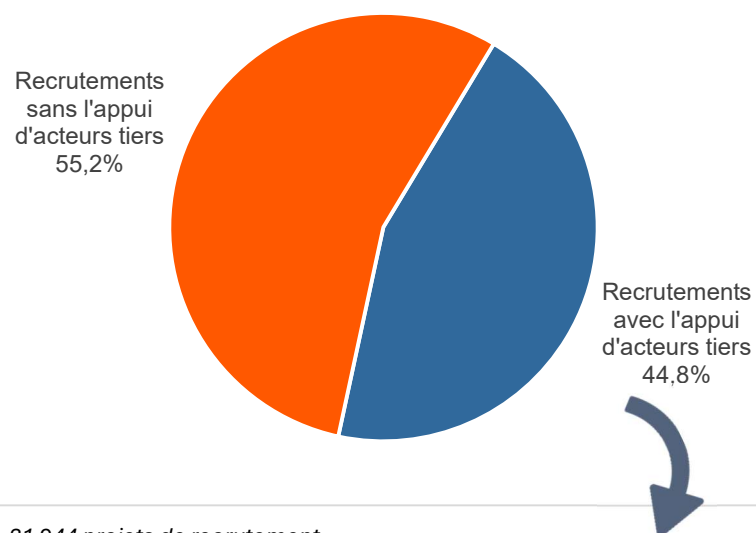
Si **l'étude des candidatures spontanées évolue cette année (47 % contre 36 % en 2024)**, le **réseau des salariés de l'entreprise (50 % contre 61 % en 2024)** semble moins envisagé tout comme **l'ouverture du poste en interne (23 % contre 54 %)** tandis que les canaux des **intermédiaires de l'emploi (43 % contre 46 % en 2024)** stagnent.

Les autres canaux restent plus faiblement mobilisés : **les écoles et organismes de formation (24 % contre 29 % en 2024)**, les **salons ou événements emploi (17 % contre 24 % en 2024)**, les **agences privées de recrutement (4 %) ou les autres modes déclarés (5 %)**.



Le recrutement de publics spécifiques pouvant être éloignés de l'emploi

Part des recrutements qui devraient être réalisés avec l'appui d'acteurs tiers (intermédiaires de l'emploi, agences, etc.)



N = 31 944 projets de recrutement

16,2 % de ces projets de recrutement devraient être appuyés par des opérateurs spécialisés dans le recrutement de publics éloignés de l'emploi, soit **1 991 projets**.

L'édition 2026 a fait l'objet d'un questionnaire spécifique sur l'appui sur des opérateurs spécialisés dans le cadre du processus de recrutement. Ainsi, les répondants déclarant s'appuyer sur des interlocuteurs tiers pour réaliser leurs recrutements (intermédiaires de l'emploi, agences de recrutement, etc.) ont été interrogés **afin de déterminer s'ils allaient être accompagnés par des opérateurs spécialisés** dans le recrutement de publics spécifiques pouvant être éloignés de l'emploi (seniors, réfugiés, personnes en situation de handicap, en situation d'illettrisme ou d'illectronisme, etc.).

En 2026, près d'un projet de recrutement sur deux (44,8 %) devrait être appuyés par un acteur tiers. **Parmi ces projets, 16,2 % devraient être accompagnés par un opérateur spécialisé.** Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit de **l'Agefiph ou du réseau Cap emploi, opérateur de placement spécialisé** dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Quelques répondants peuvent citer des acteurs associatifs (fondation FACE, LADAPT, des GEIC, etc.).

Quelques secteurs se démarquent par un recours marqué à des opérateurs spécialisés :

- La Publicité (64,1 % des projets avec recours à un opérateurs tiers)
- L'Exploitation cinématographique (60 %)
- Les Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (27,7 %)
- Le Golf (25 %)

Le recrutement et la sécurisation des parcours des personnes éloignées de l'emploi, notamment seniors et en situation de handicap constitue le troisième axe de l'EDEC intersectoriel Afdas : « Sécuriser les parcours professionnels » dont les objectifs principaux sont d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel et de répondre aux problématiques d'accès / maintien dans l'emploi pour les publics seniors ou en situation de handicap.

4 recrutements anticipés sur 10 sont considérés difficiles, une proportion similaire à celle observée l'édition précédente

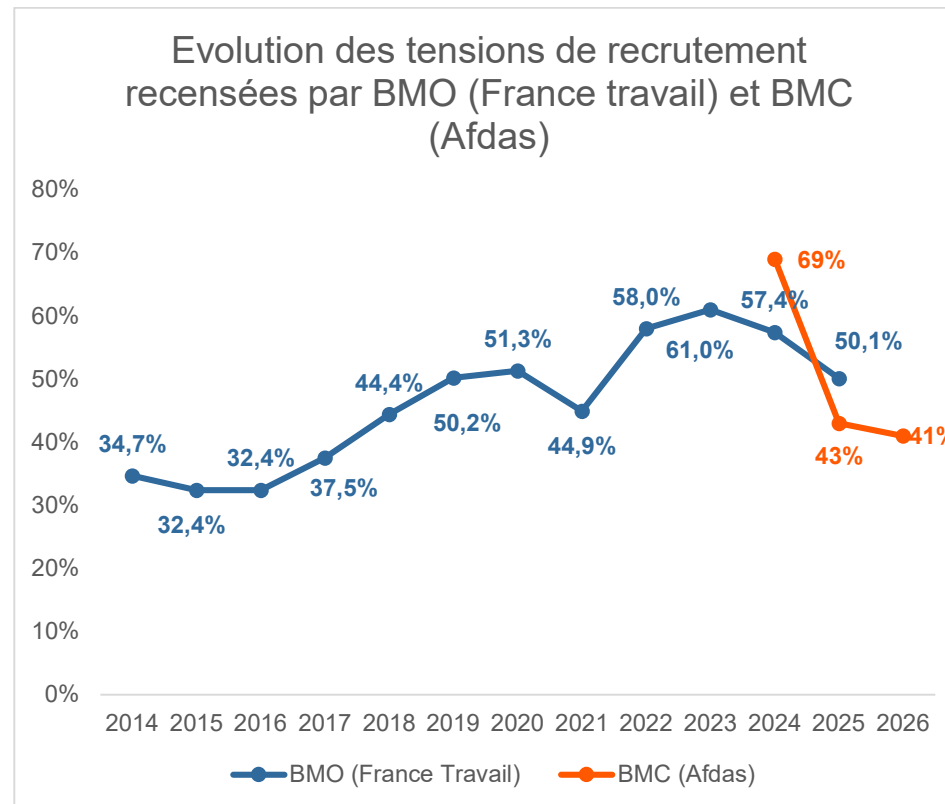
En 2026, 40,8 % des recrutements devraient être difficiles à réaliser (moins 2 points par rapport à 2024, moins 28 points par rapport à 2023).

La diminution observée au long des éditions de l'enquête BMC suit la tendance observée à l'échelle nationale et intersectorielle par l'enquête BMO de France Travail. Ainsi, après un pic de tension au sortir de la pandémie de covid-19 (2023), les tensions de recrutement tendent à décroître depuis 2 ans.

La baisse des tensions se confirme ainsi pour cette nouvelle édition de l'enquête BMC. L'an passé, plusieurs hypothèses avaient été formulées pour expliquer la baisse des tensions de recrutements, plusieurs étaient conjoncturelles (fin des Jeux Olympiques de Paris, fin du rattrapage d'activité à la suite de la crise sanitaire).

Aujourd'hui, la situation semble différente. Les tensions sur le marché du travail continuent de diminuer, non pas en raison d'un afflux de candidats, mais parce que les entreprises recrutent moins. On observe un retour à un rythme plus stable, proche de la normale, marqué par un ralentissement des intentions de recrutement. Ce constat est confirmé par les travaux récents de la DARES, qui montrent une diminution sensible des emplois vacants dans le secteur privé à partir de 2025⁵.

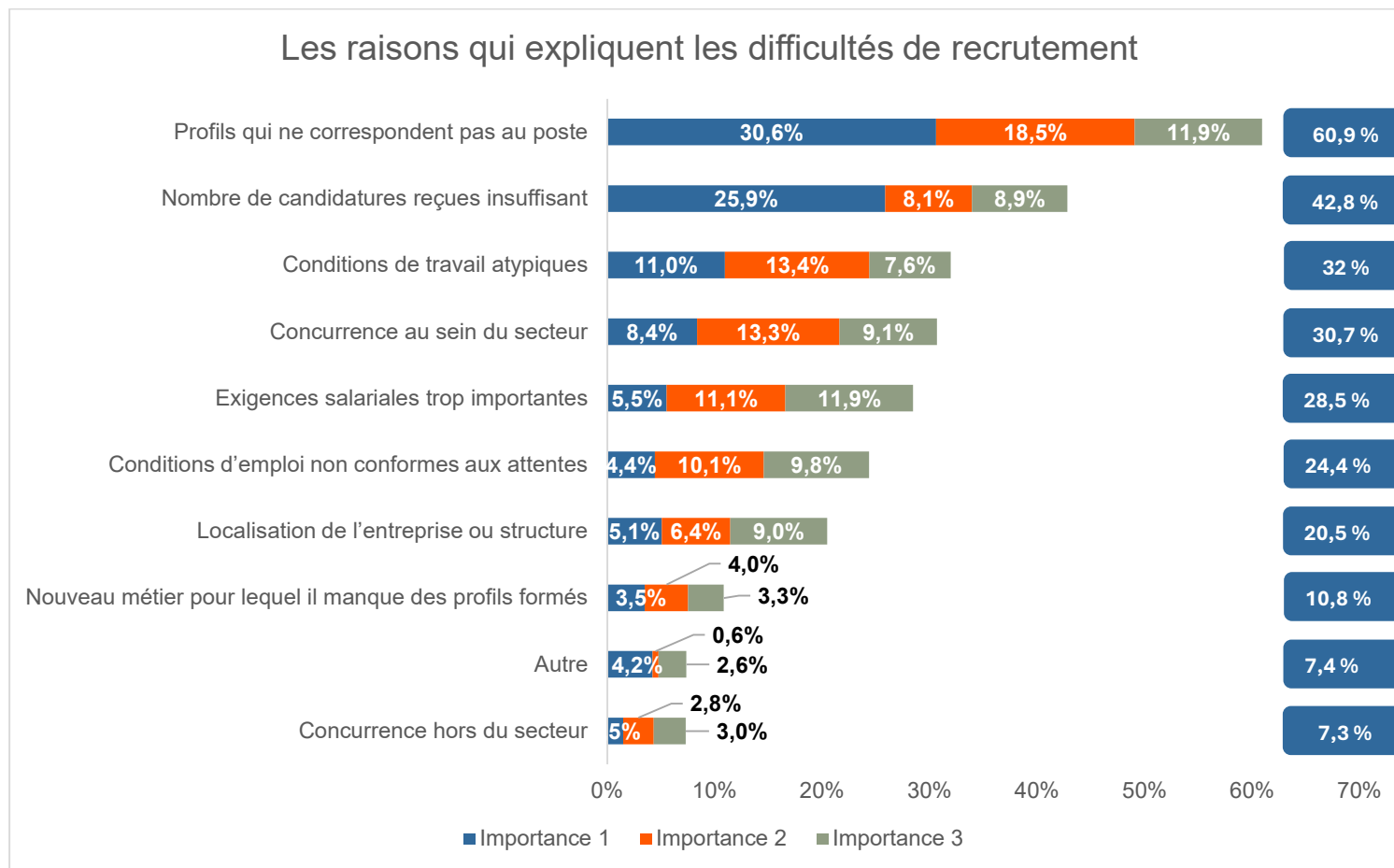
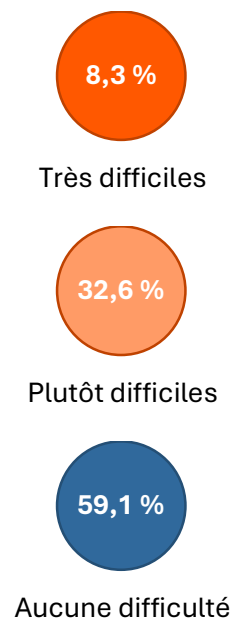
Malgré cette tendance à la baisse, les tensions restent à un niveau relativement élevé : pour les répondants BMO ou BMC, environ 50 % des intentions d'embauche restent difficiles à concrétiser.



Lecture : l'enquête BMO à l'échelle nationale et intersectorielle montrait que 50,1 % des recrutements anticipés pour l'année 2025 devaient être difficiles à réaliser. Cette proportion était de 43 % parmi les projets de recrutements recensés par l'enquête BMC.

⁵ Dares, « Les emplois vacants », décembre 2025

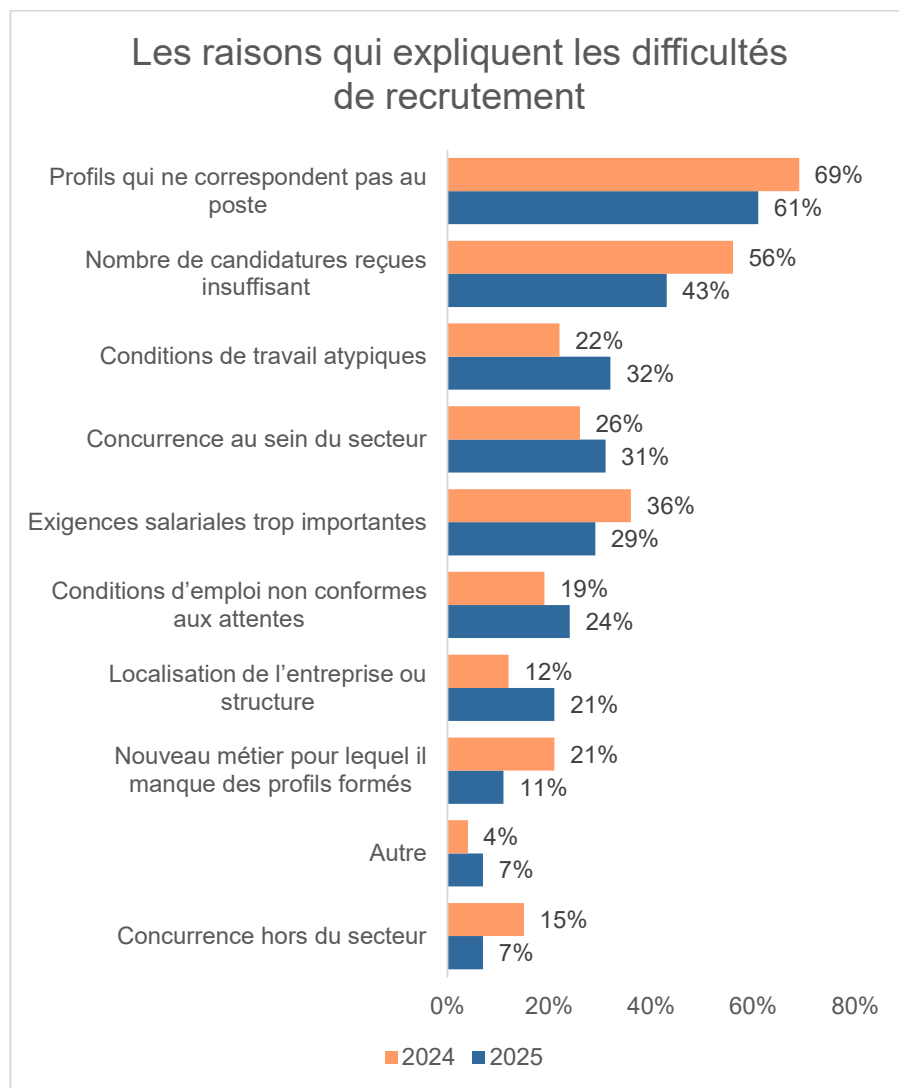
Les raisons qui expliquent les difficultés de recrutement



N = 13 042 projets de recrutement difficiles

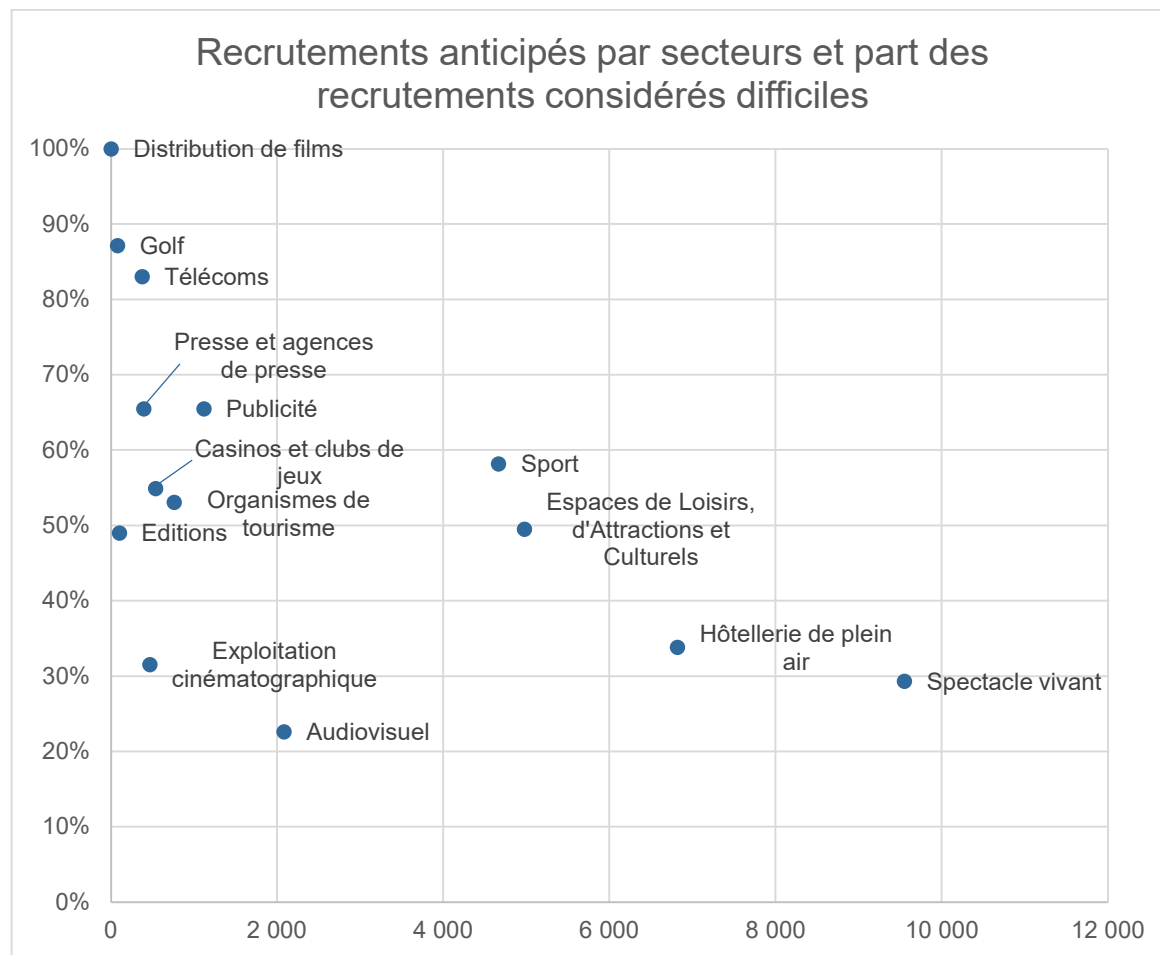
Lecture : La difficulté « Profils qui ne correspondent pas au poste » est citée dans 60,9 % des projets de recrutement difficiles. Elle est mentionnée comme le facteur le plus important dans 30,6 % des cas, comme le deuxième facteur le plus important dans 18,5 % des cas, et comme le troisième facteur dans 11,9 % des cas

Les raisons expliquant les difficultés de recrutement en fonction des secteurs présentent quelques évolutions sensibles par rapport à l'année précédente :



- **L'inadéquation entre les profils et les postes**, bien qu'elle reste la première cause évoquée, concerne 61 % des recrutements jugés difficiles cette année, contre 69 % l'an dernier. Ce constat rejoint les résultats de l'Étude Emploi-Compétences de la Région Normandie, selon laquelle 75 % des répondants confrontés à des tensions de recrutement identifient le manque de candidats disposant des compétences recherchées. A l'inverse, dans l'enquête BMO 2025, l'inadéquation des profils est un peu plus mentionnée par les employeurs : 79 % contre 76 % en 2024.
- Le **manque de candidatures** apparaît également moins fréquemment, passant de 56 % en 2024 à 43 % cette année. De la même manière, dans l'enquête BMO 2025, la pénurie de candidats, identifiée comme la principale difficulté de recrutement par les employeurs, est moins souvent citée qu'en 2024 : 80 % contre 85 % l'an dernier. Cette année, les **exigences salariales des candidats** sont un peu moins citées (29 % contre 36 % l'an dernier). Les **métiers émergents pour lesquels il existe peu de candidats formés**, représentent désormais 11 % des difficultés, contre 21 % l'an dernier, tandis que la **concurrence avec d'autres secteurs ou entreprises** diminue de 15 % à 7 %.
- À l'inverse, certaines raisons sont évoquées **plus fréquemment** qu'auparavant. Les **conditions de travail atypiques** concernent désormais 32 % des recrutements difficiles, contre 22 % l'année précédente. Les difficultés liées à la **localisation des entreprises ou des structures** augmentent également, passant de 13 % à 21 % tout comme dans l'enquête BMO 2025 où elles passent de 17 % à 19 % cette année. Enfin, les **conditions d'emploi** sont mentionnées par 24 % des répondants, contre 19 % l'an dernier.

Des niveaux de difficultés et raisons qui varient en fonction des secteurs



N = 31 944 projets de recrutement

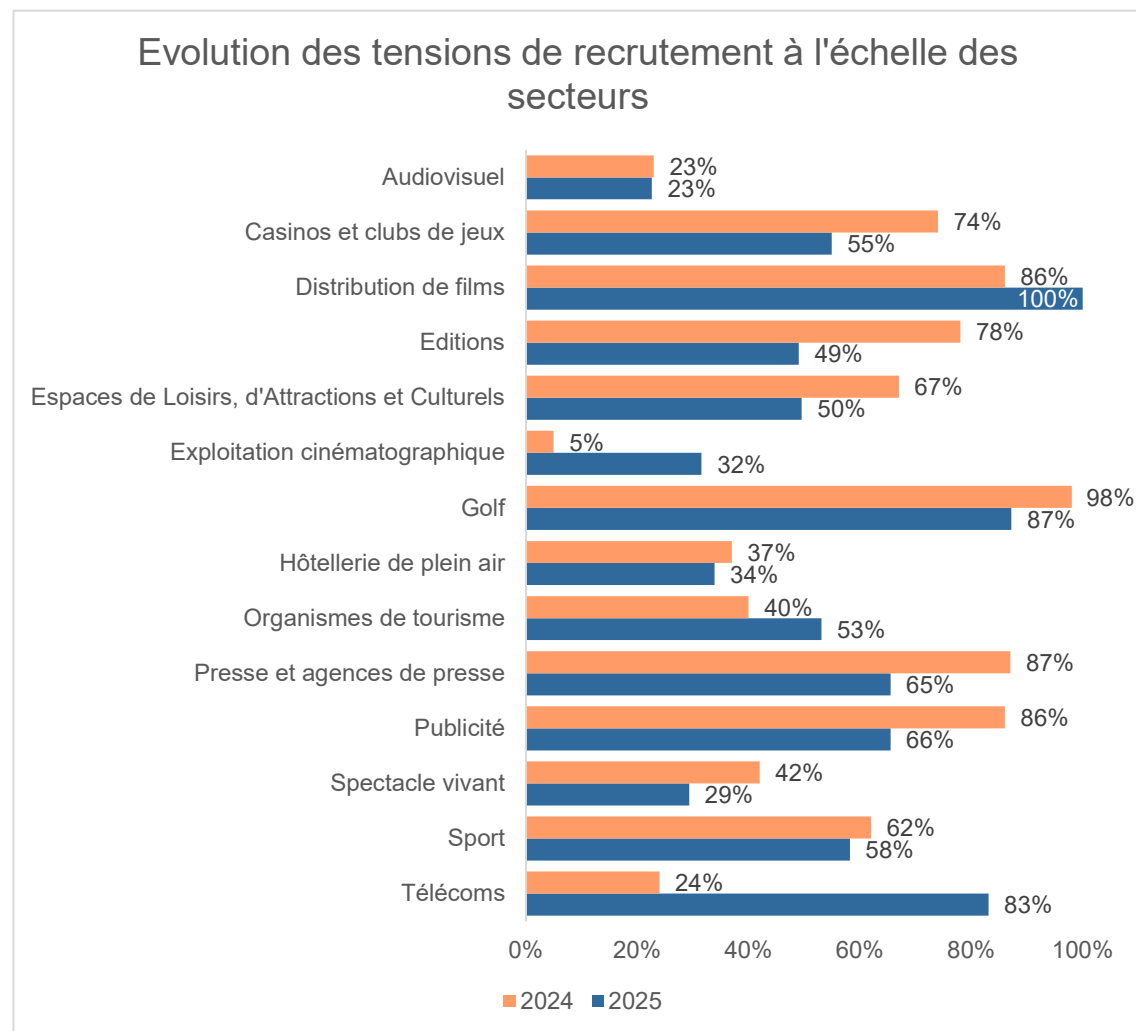
La difficulté de recrutement ne sont pas ressenties avec la même intensité en fonction des secteurs. Cinq secteurs sont caractérisés par un taux de difficulté de recrutement qui dépasse les 60 % :

- La Publicité (65,5 % des projets de recrutement anticipés devraient être difficiles à réaliser)
- La Presse et agences de presse (65,5 %)
- Les Télécommunications (83,1 %)
- Le Golf (87,2 %)
- La Distributions de films (100 %)

Lecture : l'axe des abscisses fournit le nombre de recrutements anticipés par secteur et l'axe des ordonnées la part des recrutements considérés difficiles. Les répondants du secteur du Spectacle vivant anticipent de manière agrégée un peu moins de 10 000 recrutements dont environ 30 % devraient être difficiles à réaliser.

Seuls 4 projets de recrutements ont été identifiés pour la distribution de films au cours de l'enquête. Les chiffres doivent ainsi être interprétés avec prudence

Une comparaison des retours collectés dans le cadre de l'enquête 2025 avec les résultats de l'année précédente donne à voir une grande stabilité des tensions de recrutements à l'échelle des secteurs :



Les tensions de recrutement diminuent dans 9 des 14 secteurs étudiés.

Globalement, les secteurs où les tensions étaient relativement élevées en 2024 le restent, tandis que ceux où elles étaient plus faibles demeurent moins concernés. Seul le secteur des **Télécommunications** fait exception. Alors qu'un quart des projets étaient jugés difficiles à réaliser en 2024, ils sont 83 % à l'être en 2025. Une hausse sensible peut également être observée pour le secteur de l'Exploitation cinématographique (+ 27 points).

Cette relative stabilité, observée également au niveau national et intersectoriel, peut être expliquée en raison de :

- La **nature des projets** : certains secteurs, notamment ceux liés aux Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, l'hôtellerie de plein air et les organismes de tourisme aux loisirs combinent une forte proportion de besoins saisonniers ;
- Des **métiers rares ou spécialisés** : certains secteurs sont caractérisés par des métiers rares ou très spécialisés (par exemple, journaliste pigiste, technicien audiovisuel) où les candidatures sont souvent insuffisantes par rapport aux besoins des entreprises et structures.

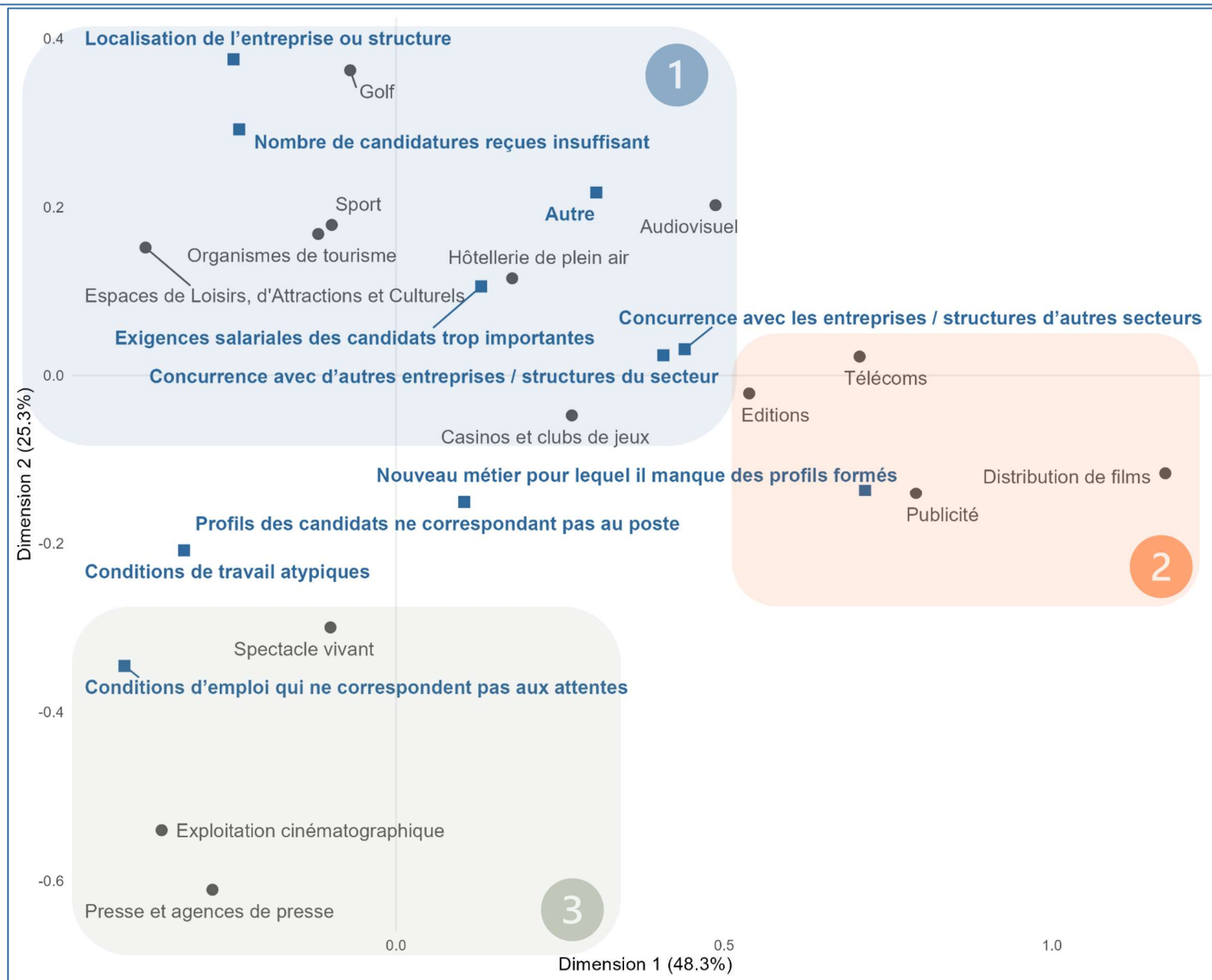
Lecture : 74 % des projets de recrutements anticipés en 2024 par les répondants du secteur des Casinos et clubs de jeux devaient être difficiles à réaliser, contre 55 % des projets anticipés en 2025.

Une analyse des correspondances complétée par une classification ascendante hiérarchique (CAH) permet d'identifier trois groupes de secteurs au regard des difficultés rencontrées pour réaliser les recrutements :

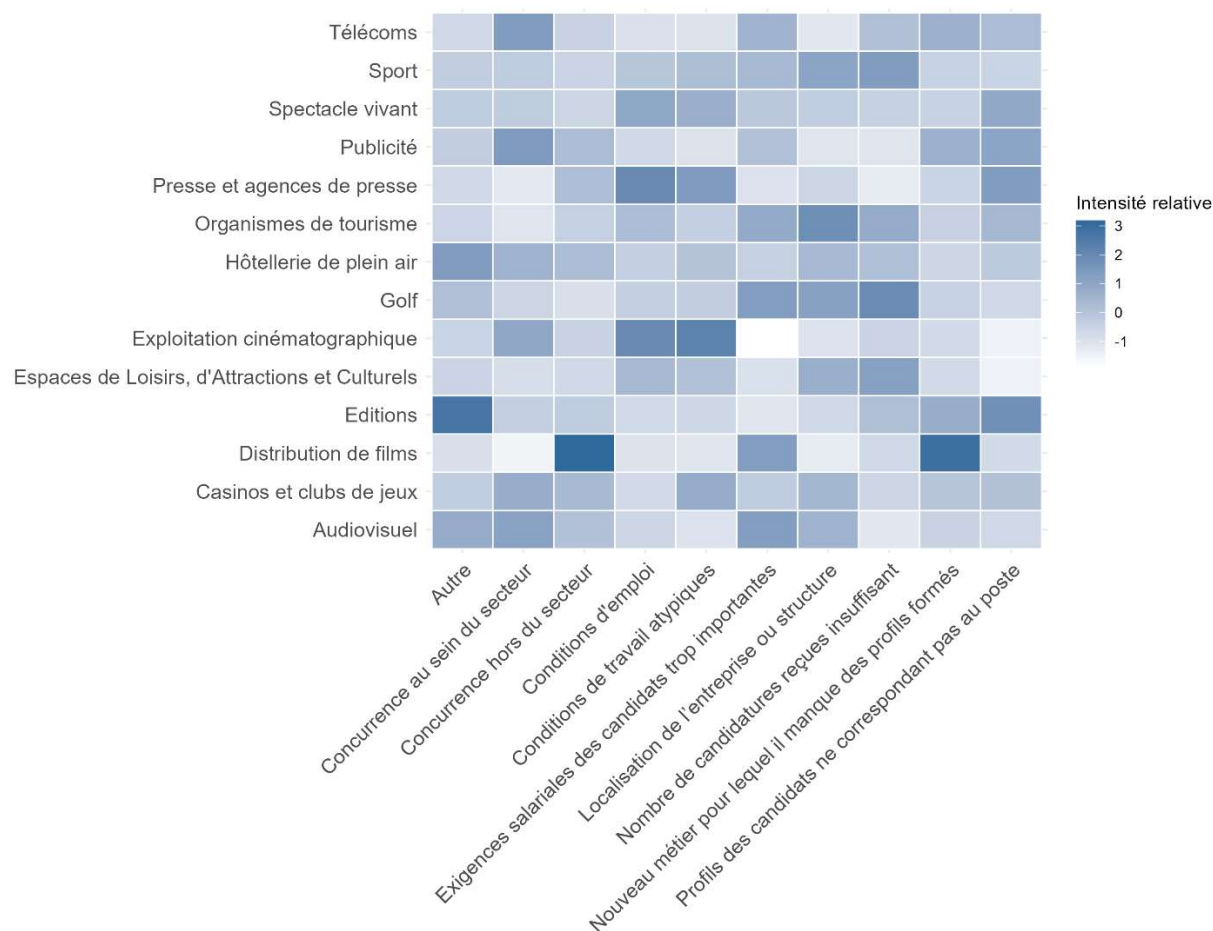
1. Les secteurs du **Golf**, du **Sport**, de l'**Hôtellerie de plein air**, de l'**Audiovisuel**, les **Casinos et clubs de jeux**, des **Organismes de tourisme** et des **Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels**. Les répondants de ces secteurs citent plus que la moyenne la difficulté « **Profils qui ne correspondent pas au poste** ». Au sein de ce groupe, les secteurs avec une part de recrutement de saisonniers importante (**Hôtellerie de plein air, Golf, Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels**, mais également le **Sport**) citent également plus que la moyenne **l'insuffisance du nombre de candidatures reçues**.
2. Les secteurs des **Editions**, des **Télécommunications**, de la **Publicité** et de la **Distribution de films**. Les répondants de ces secteurs citent plus que la moyenne le fait qu'ils cherchent à recruter des **métiers pour lesquels des profils formés manquent**.
3. Les secteurs qui **Spectacle vivant**, de l'**Exploitation cinématographique** et de la **Presse et des agences de presse**. Les répondants de ces secteurs associent plus que la moyenne les difficultés de recrutement à des **conditions de travail atypiques** ou à des **conditions d'emplois qui ne conviendraient pas aux prospects**.

Lecture : le schéma ci-dessous restitue les résultats d'une analyse des correspondances (dont nous présentons ici les deux premiers plans factoriels) portant sur les réponses enregistrées en fonction des secteurs à la question sur les raisons qui expliquent les difficultés de recrutement.

Afin d'identifier plus finement les groupes retrouvés au sein du jeu de données, une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée.



Profils par secteur



Le graphique ci-contre montre comment chaque secteur se distingue par les difficultés citées au cours des recrutements. Les cases foncées correspondent à des valeurs standardisées élevées pour un type de compétences, tandis que les cases claires indiquent des valeurs faibles, permettant d'identifier rapidement les facteurs saillants ou atypiques par secteur.

On peut visualiser des groupes de secteurs qui partagent des profils similaires, par exemple plusieurs secteurs ayant des valeurs élevées pour certaines difficultés. Inversement, les secteurs ayant des profils très contrastés se distinguent par des motifs de remplissage différents.

Alors qu'une analyse des correspondances réduit les données pour représenter les relations globales dans un espace factoriel, ce graphique affiche toutes les variables d'origine, offrant une vision complète et directe des profils sectoriels.

Certaines valeurs très foncées ou très claires peuvent indiquer des secteurs avec des caractéristiques atypiques, que l'analyse des correspondances présentée précédemment pourrait ne pas faire ressortir aussi nettement, surtout si elles ne contribuent pas aux premiers axes factoriels.

Des difficultés de recrutement qui touchent surtout les TPE et PME

	Pas du tout	Oui, plutôt difficile(s)	Oui, très difficile(s)	Part des recrutements difficiles
Moins de 11 salariés	59 %	33 %	8 %	41 %
Moins de 50 salariés	50 %	42 %	8 %	50 %
Moins de 250 salariés	66 %	24 %	10 %	33 %
Plus de 250 salariés	64 %	28 %	8 %	36 %
Total	59 %	33 %	8 %	41 %

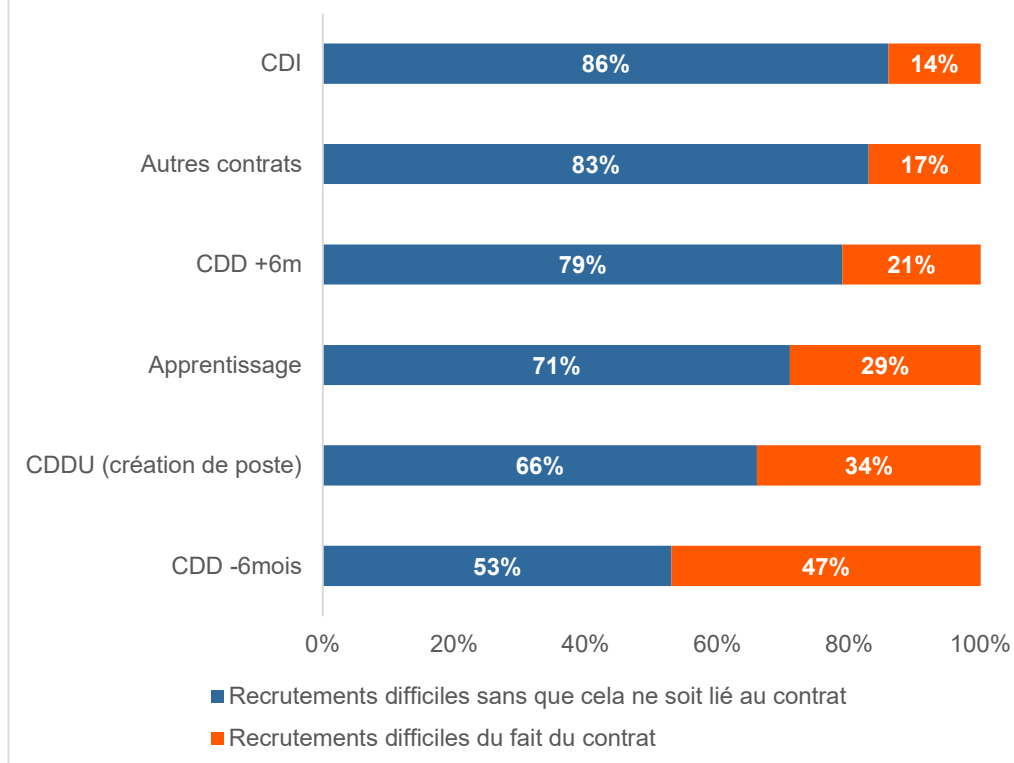
Les difficultés de recrutement varient selon la taille des entreprises, sans pour autant suivre une logique linéaire. **Les structures de moins de 50 salariés sont celles qui déclarent le plus de tensions** : la moitié de leurs recrutements (50 %) sont jugés difficiles, contre 44 % en 2024. Cette catégorie se distingue par une forte proportion de situations qualifiées de « plutôt difficiles », suggérant des obstacles récurrents.

À l'inverse, les entreprises de 50 à 249 salariés rencontrent le moins de difficultés : un tiers de leurs recrutements (33 %) sont jugés complexes, un niveau proche de celui observé lors de l'édition précédente (30 %). Ainsi, 64 % de ces entreprises déclarent que leurs recrutements ne sont pas du tout difficiles, contre 71 % l'année passée.

Les très petites entreprises (moins de 11 salariés) se situent à un niveau proche de la moyenne, avec 41 % de recrutements difficiles, soit une baisse de 10 points par rapport à l'édition précédente (51 %). Les entreprises de plus de 250 salariés restent légèrement en dessous, à 36 %, un taux similaire à celui de l'an dernier.

Ces deux catégories apparaissent ainsi exposées à des difficultés globalement comparables d'une année sur l'autre, mais selon des dynamiques différentes : une amélioration pour les plus petites structures et une situation stable pour les plus grandes.

Part des projets de recrutement dont la difficulté est liée au moins en partie au contrat proposé



N = 13 672 projets de recrutement difficiles

Le type de contrat proposé est jugé comme un facteur expliquant au moins en partie les difficultés de recrutements dans près d'un quart (24 %) des projets de recrutement jugés difficiles, soit une proportion identique à celle observée l'année passée.

Comme l'année précédente, les CDD, notamment de moins de 6 mois, concentrent les difficultés de recrutement. Dans la majorité des cas, il s'agit de **recrutements saisonniers** et il est probable que ces difficultés soient davantage liées au manque de candidats qu'au contrat de travail proposé.

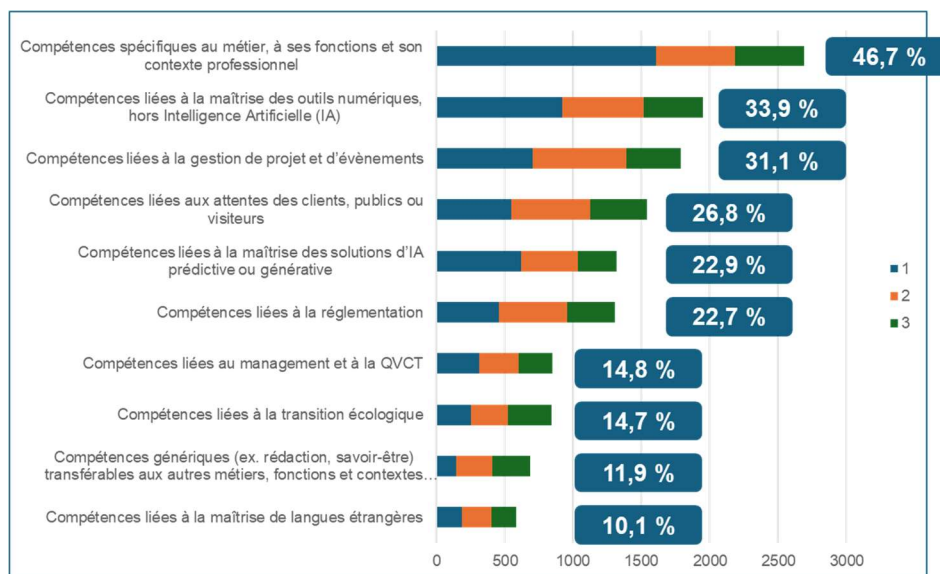
Les secteurs les plus concernées par les difficultés liées aux formats des contrats de travail sont :

- La Distribution de films (50 % des recrutements difficiles le sont au moins en partie du fait du contrat)
- Les Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (49 %)
- Les Editions (42 %)
- L'Exploitation cinématographique (40 %)
- Le Spectacle vivant (38 %)

Lecture : pour 14 % des projets de recrutement en CDI considérés difficiles, le fait que le contrat proposé soit un CDI est une des raisons expliquant les difficultés anticipées.

4. Les facteurs de transformation des activités et des compétences

Les entreprises répondantes cherchent en priorité à renforcer les compétences techniques « cœur de métiers »



N = 5 752 contributions. 2 994 contributeurs, soit 34,7 % des répondants à cette question, indiquent ne pas avoir de projet de renforcement des compétences de leurs équipes.

Lecture : les compétences spécifiques métiers sont des compétences à renforcer pour 46,7 % des répondants. La barre **bleue** indique le nombre de personnes ayant classé cette compétence en première position parmi celles à renforcer le plus au sein de leurs équipes, la barre **orange** en seconde position et la barre **verte** en troisième.

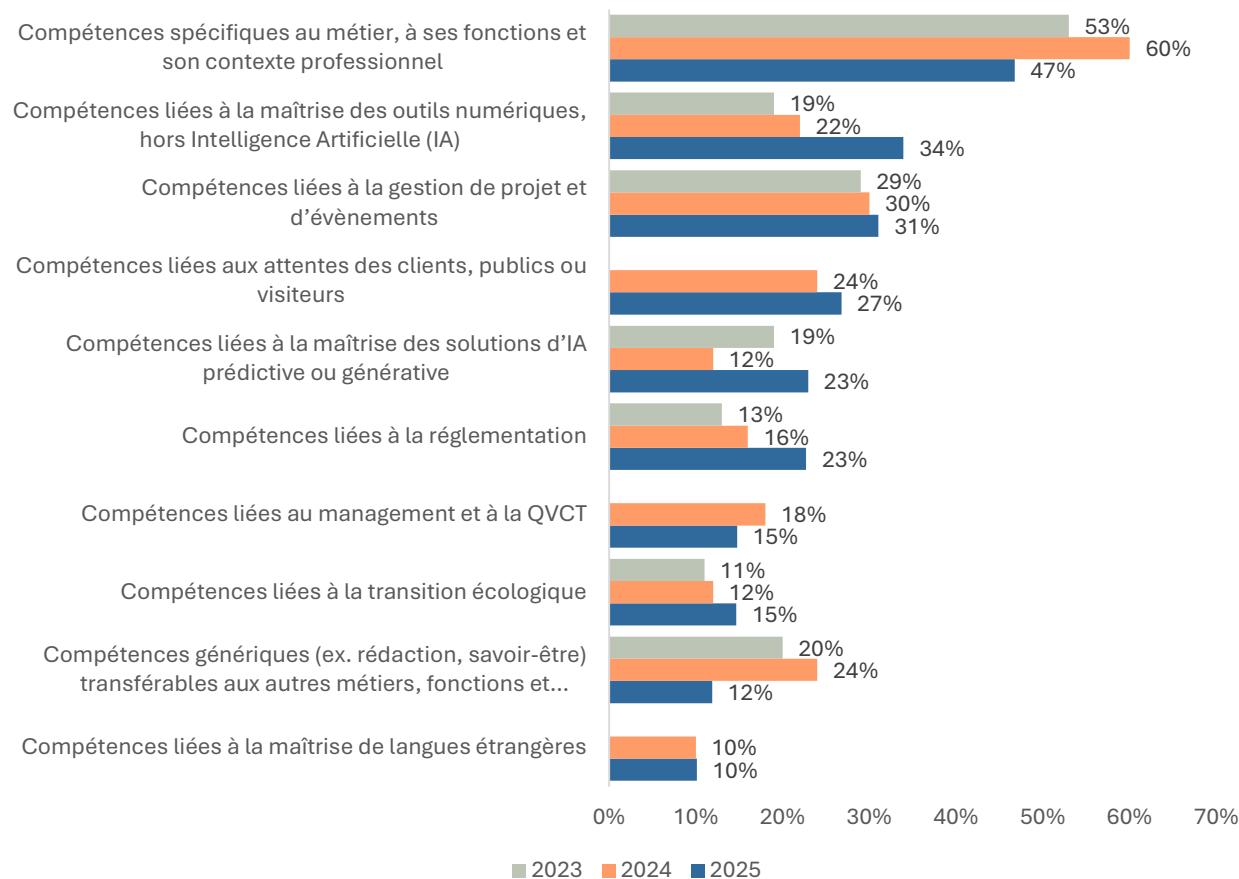
Si la part des entreprises et structures recruteuses diminue, les contributions à l'enquête permettent de montrer que les employeurs continuent à exprimer des besoins sur le renforcement de leurs équipes. Ainsi, **65 % des répondants déclarent souhaiter renforcer les compétences des équipes en postes**, par la formation ou le recrutement – **soit 2 points de plus par rapport à l'édition précédente**.

Les compétences spécifiques métiers continuent à être les compétences les plus recherchées par les employeurs. Leur important décroît néanmoins sensiblement au cours de cette édition par rapport à l'année précédente, passant de 60 % à 46,8 %.

Les besoins forts en matière de compétences spécifiques métiers et en lien avec le numérique sont également observés dans le cadre de l'étude prospective Emploi-Compétences en Normandie où 53 % des répondants indiquent que les besoins en compétences se concentrent avant tout sur les techniques directement liées au cœur de métier. Le même pourcentage est également attribué aux compétences relevant du « numérique, informatique, digital et intelligence artificielle »⁶.

⁶ « Etude prospective Emploi Compétences en région Normandie », Afdas, septembre 2025

Evolution des compétences recherchées par les répondants entre 2023 et 2025



N = 5 752 contributions en 2025, 1 817 en 2024 et environ 1 500 en 2023

Les formulations ont pu évoluer d'une édition à l'autre, et les comparaisons doivent donc être effectuées avec prudence.

L'édition 2025 est marquée par une recherche accrue des compétences numériques par les répondants :

- La maîtrise des outils numériques, hors IA, est mentionnée par 33,9 % des répondants, contre 22 % l'année précédente. Il s'agit, cette année, de la seconde catégorie la plus citée par les répondants.
- La recherche de compétences en lien avec la maîtrise de l'IA progresse également : près du quart des répondants indiquent souhaiter renforcer les compétences de leurs équipes sur ces dimensions contre 12 % l'année précédente.

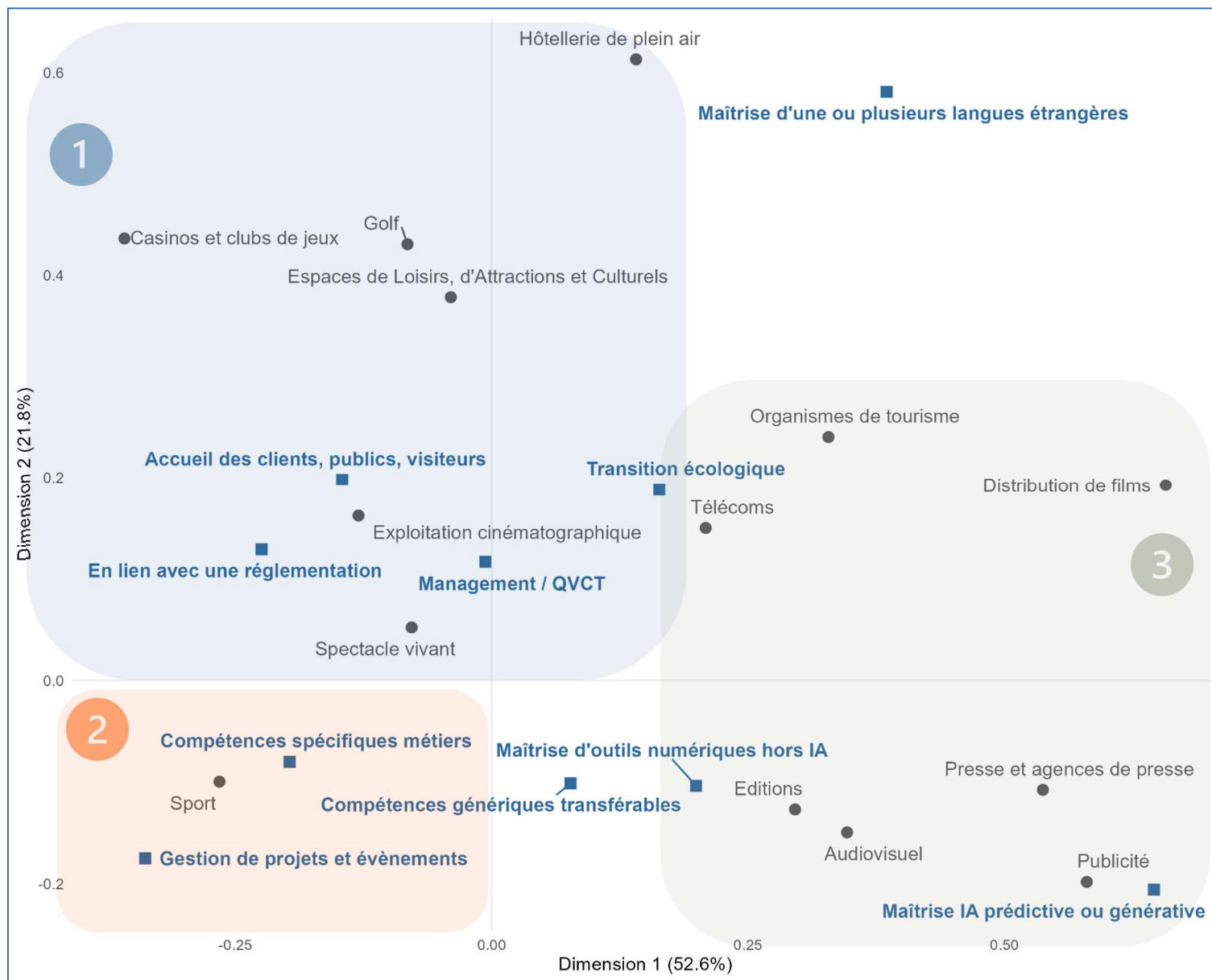
L'analyse des correspondances permet de mettre en avant 3 grands groupes de secteurs au regard des compétences recherchées par leurs répondants :

1. Des secteurs dont les répondants recherchent plus que la moyenne des **compétences liées aux attentes des publics, clients ou visiteurs**. Ce groupe réunit les **Casinos et clubs de jeux, Golf, Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, l'Hôtellerie de plein air, l'Exploitation cinématographique** et le **Spectacle vivant**.
2. Un secteur qui se démarque par une recherche plus importante que la moyenne de **compétences techniques spécifiques aux métiers** : le **Sport**. Ainsi, 55,8 % des répondants du secteur indiquent rechercher ce type de compétences, contre, en moyenne, 40 % pour les autres secteurs. Les répondants du secteur recherchent également plus que la moyenne des compétences en lien avec la gestion d'événements et de projets (41,3 % des répondants contre en moyenne 27 % pour les autres secteurs).
3. Des secteurs qui se caractérisent par une recherche importante de compétences en lien avec la **maîtrise des outils numériques**, qu'il s'agisse de solutions d'IA ou non : les **Télécommunications**, les **Organismes de tourisme**, la **Distribution de films**, les **Editions**, **l'Audiovisuel**, la **Presse et agences de presse** et la **Publicité**.

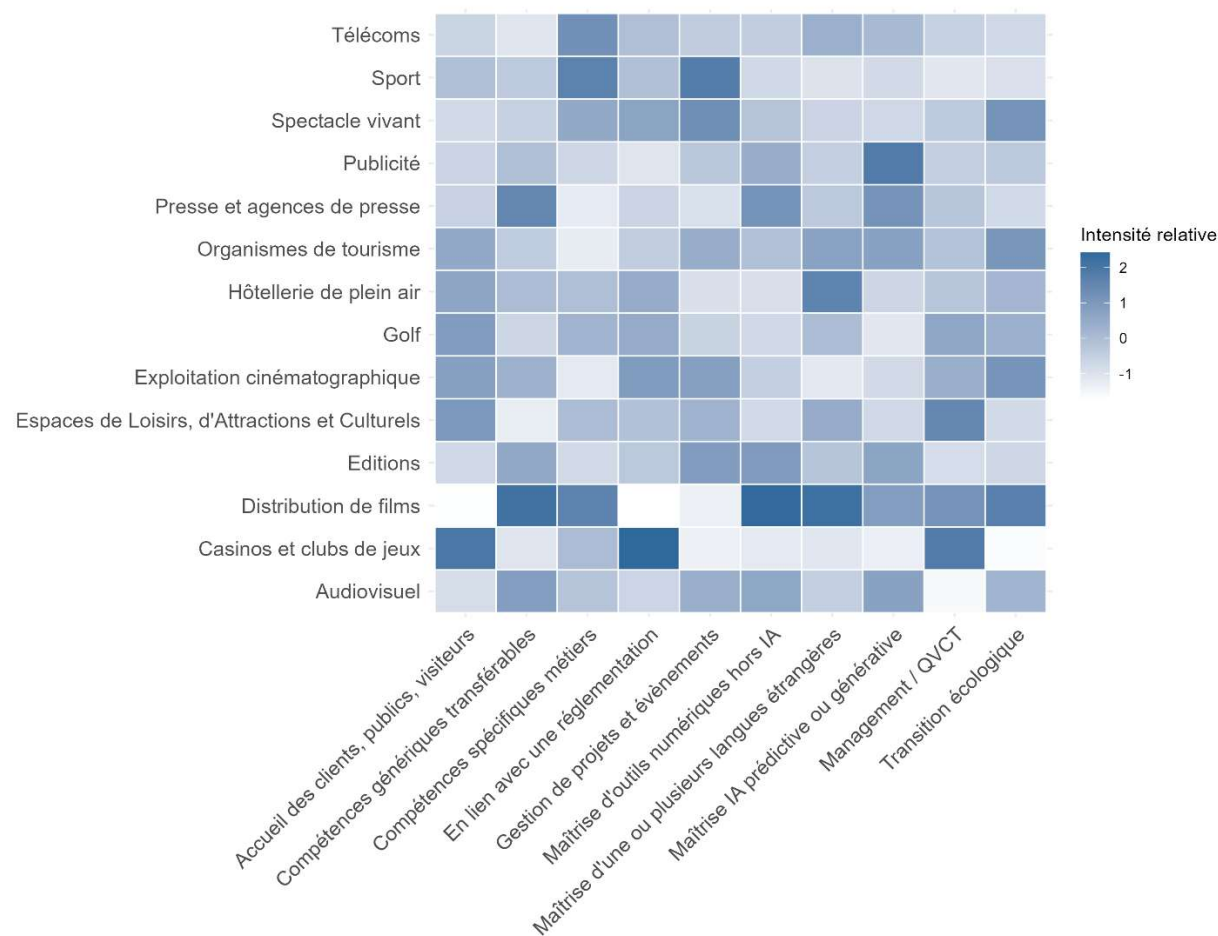
L'item « Transition écologique » est plutôt mal projeté sur les deux premiers plans factoriels de l'analyse des correspondances. Les répondants de quatre secteurs expriment rechercher des compétences sur cette dimension :

- La **Distribution de films** : 33 % des répondants qui ont pour projets de développer les compétences de leurs équipes déclarent rechercher des compétences dans ce domaine.
- Le **Spectacle vivant** (27,7 % des répondants)
- **L'Exploitation cinématographique** (27,4 % des répondants)
- Le **Golf** (20 % des répondants).

Lecture : le schéma ci-dessous restitue les résultats d'une analyse des correspondances (dont nous présentons les deux premiers plans factoriels) portant sur les réponses enregistrées en fonction des secteurs à la question des compétences à renforcer au sein des équipes.



Profils par secteur



Le graphique ci-contre montre comment chaque secteur se distingue par son profil de compétences recherchées. Les cases foncées correspondent à des valeurs standardisées élevées pour un type de compétences, tandis que les cases claires indiquent des valeurs faibles, permettant d'identifier rapidement les facteurs saillants ou atypiques par secteur.

On peut visualiser des groupes de secteurs qui partagent des profils similaires, par exemple plusieurs secteurs ayant des valeurs élevées pour certaines compétences. Inversement, les secteurs ayant des profils très contrastés se distinguent par des motifs de remplissage différents.

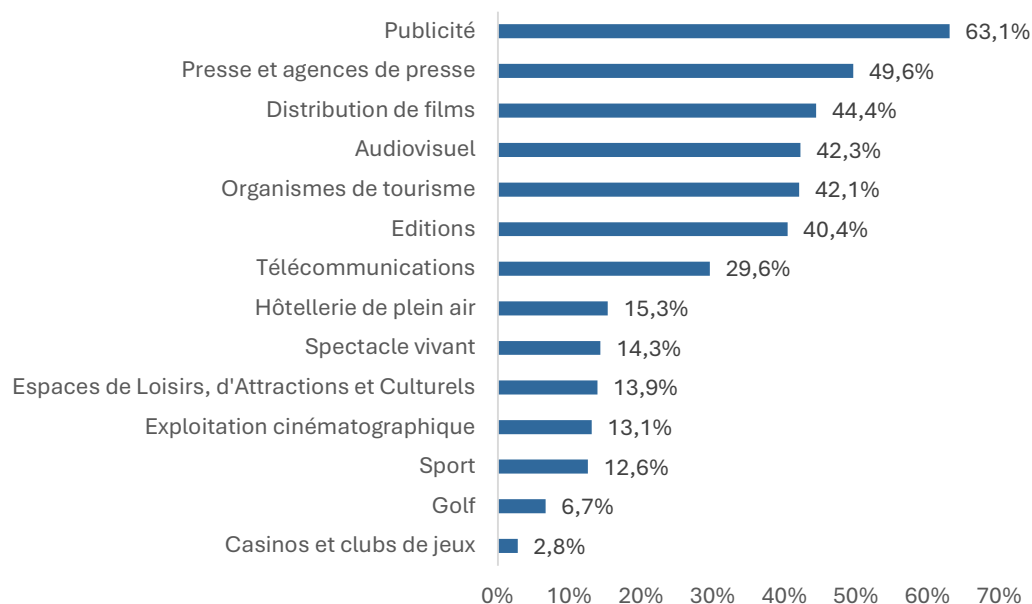
Alors qu'une analyse des correspondances réduit les données pour représenter les relations globales dans un espace factoriel, ce graphique affiche toutes les variables d'origine, offrant une vision complète et directe des profils sectoriels.

Certaines valeurs très foncées ou très claires peuvent indiquer des secteurs avec des caractéristiques atypiques, que l'analyse des correspondances présentée précédemment pourrait ne pas faire ressortir aussi nettement, surtout si elles ne contribuent pas aux premiers axes factoriels.



La maîtrise des outils d'Intelligence artificielle : une préoccupation croissante mais inégalement distribuée entre les secteurs

Part des répondants qui déclarent développer les compétences en lien avec l'IA, parmi les répondants qui déclarent avoir besoin de développer les compétences de leurs équipes



N = 5 752 contributions.

L'augmentation de la recherche de compétences en lien avec la maîtrise des outils d'IA est un des principaux constats de l'enquête BMC 2025. Si l'expression de ce besoin augmente de manière sensible au niveau intersectoriel, une analyse plus fine des réponses montre **que celui-ci n'est pas également distribué**. Les répondants de 7 secteurs sont ainsi particulièrement concernés par cette recherche : la Publicité (de loin le secteur le plus concerné)⁷, la Presse et agences de presse, la Distribution de films, l'Audiovisuel, les Organismes de tourisme, les Editions, et dans une moindre mesure les Télécommunications.

Cette « prise de conscience » du potentiel de l'IA est documentée au sein d'autres travaux conduits à l'échelle de l'Afdas, notamment l'étude prospective Emploi Compétences en région Normandie⁸, qui constate néanmoins un usage, à ce stade, relativement limité des outils. L'étude interroge par ailleurs les perceptions des salariés (non enquêtés dans le cadre de BMC) qui identifient des avantages de l'IA dans les fonctions en lien avec les publics (100 % des répondants du secteur du Tourisme mentionnent ce besoin, ce qui peut expliquer la position des répondants du secteur des Organismes de tourisme) et dans les activités de création (rédaction, production des images).

⁷ Ces transformations sont particulièrement suivies, à l'échelle des métiers, au sein du référentiel des métiers actualisé de la branche, publié en 2025. La rubrique « Tendances d'évolution » des fiches-métiers renseigne les métiers les plus impactés par les outils d'intelligence artificielle, qu'elle soit au service, par exemple, de l'analyse de données ou de la création graphique. Le référentiel des métiers de la branche est consultable à cette adresse : <https://metiers-publicite.afdas.com/>

⁸ Afdas, DREETS Normandie, « Etude prospective Emploi Compétences en région Normandie », Septembre 2025

Les effets de l'IA sur les activités créatives questionnent de manière sensible certains secteurs de l'Afdas. L'année 2025 a été marquée par la publication de plusieurs travaux visant à établir les effets de ces solutions sur plusieurs métiers, notamment celui de comédien de doublage⁹, storyboarder¹⁰ et journaliste audiovisuel¹¹.

Ces trois travaux montrent que l'IA n'a pas encore conduit à une disparition nette des emplois à ce stade (pour les métiers étudiés) mais qu'elle transforme certaines tâches. Pour autant, l'amélioration des techniques pourraient fragiliser certains emplois. Ainsi, le clonage vocal, la traduction et synchronisation automatique pourraient permettre le doublage intégral par IA et présentent ainsi un risque pour le métier de doubleur.

A ce stade, l'IA est surtout perçue comme un outil d'assistance, allégeant les tâches techniques et répétitives mais pas encore capable de remplacer les dimensions créatives, narratives ou interprétatives des métiers. Le déploiement des outils d'IA appelle à développer de nouvelles compétences : outre la maîtrise des outils en tant que tels (d'IA générative ou d'autres solutions), la vérification des sources utilisées, du format des productions remises¹², etc.

À moyen terme, certaines applications (clonage vocal, génération d'images ou automatisation de contenus) pourraient baisser la demande de travail humain, surtout sur des segments moins exigeants artistiquement ou techniquement.

Par ailleurs, le déploiement des solutions d'IA et l'utilisation des données à des fins d'entraînement sont des sujets de débats et enjeux éthiques qui pourraient donner lieu à des régulations.

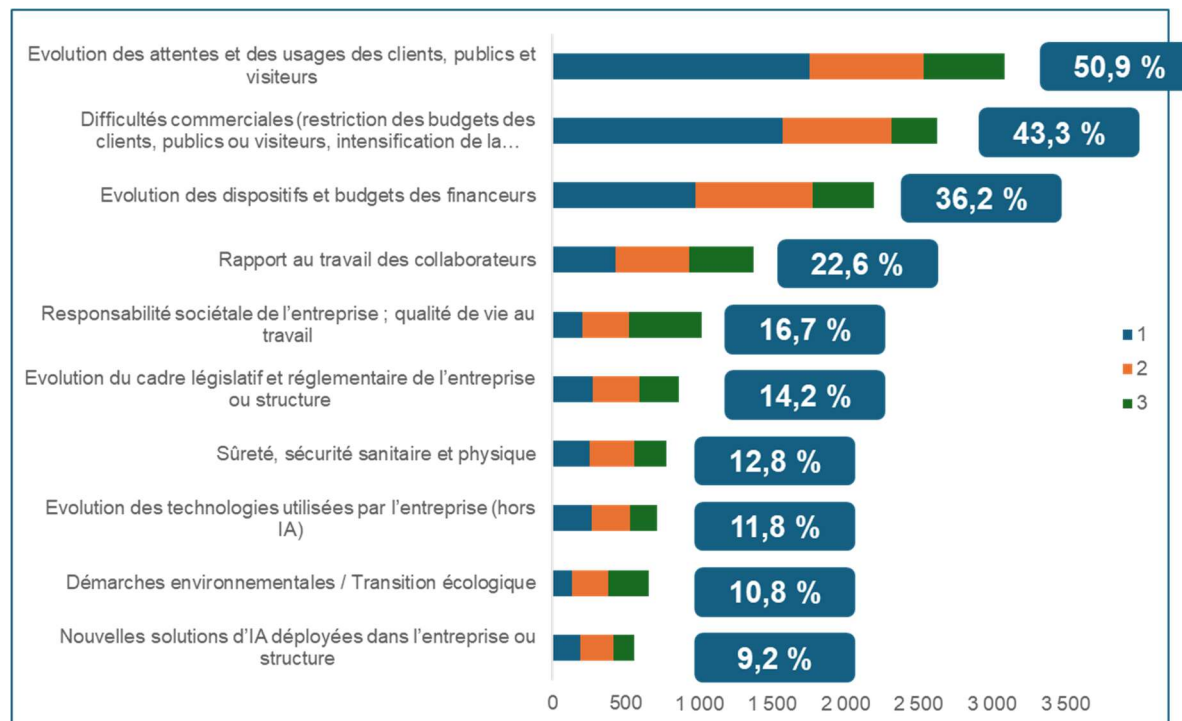
⁹ Observatoire des métiers de la culture et des médias à l'heure de l'IA, « Note de conjoncture sur l'emploi et le travail des comédiens de doublage », octobre 2025

¹⁰ Observatoire des métiers de la culture et des médias à l'heure de l'IA, « Note de conjoncture sur l'emploi et le travail des storyboarders », mai 2025

¹¹ Observatoire des métiers de l'audiovisuel, Afdas, « Métiers du journalisme audiovisuel et IA/IA générative : état des lieux et projections », avril 2025

¹² Ces derniers points sont particulièrement sensibles pour le métier de journaliste audiovisuel.

Les facteurs de transformation se diversifient



71 % des répondants déclarent que leur activité est affectée par au moins un facteur de mutation.

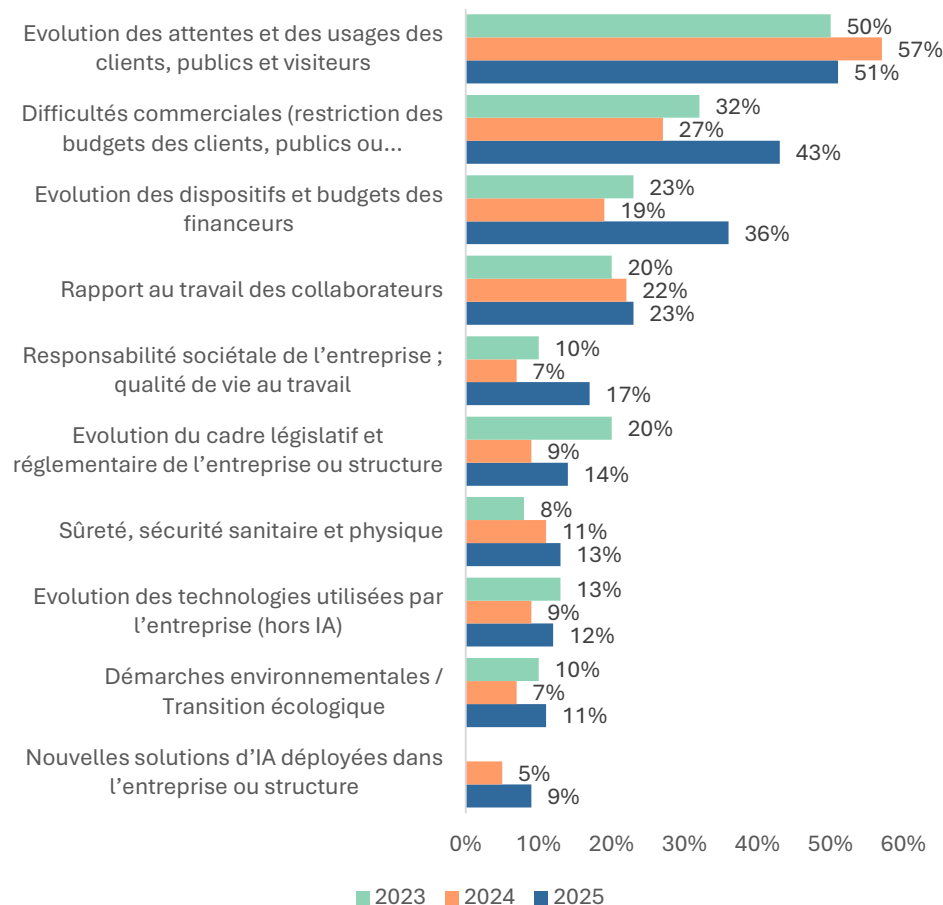
Comme l'année passée, l'évolution des attentes et des usages des clients, publics et visiteurs demeure le facteur ayant le plus d'impact sur l'activité des répondants et sur leurs besoins en compétences. Cités par 50,9 % des répondants cette année contre 57 % l'an dernier, il est le facteur le plus mentionné dans 6 des quatorze secteurs étudiés.

N = 6 067 contributions. 2 414 contributeurs, soit 30,1 % des répondants à cette question, indiquent que leur activité n'est pas affectée par un facteur de mutation.

2 994 contributeurs, soit 34,7 % des répondants à cette question, indiquent ne pas avoir de projet de renforcement des compétences de leurs équipes.

*Lecture : la sûreté, sécurité sanitaire et physique est un facteur cité par 12,8 % des répondants. La barre **bleue** indique le nombre de personnes ayant classé ce facteur en première position parmi ceux qui les affectent le plus, la barre **orange** en seconde position et la barre **verte** en troisième.*

Evolution des facteurs de mutation cités par les répondants entre 2023 et 2025



N = 6 067 contributions en 2025, 2 619 en 2024 et environ 1 500 en 2023

Les formulations ont pu évoluer d'une édition à l'autre, et les comparaisons doivent donc être effectuées avec prudence.

L'année 2025 est marquée par une prise d'importance des autres facteurs :

- En lien avec le contexte national, les facteurs économiques progressent de manière sensible par rapport à l'année passée :
 - Les difficultés commerciales (restriction des budgets des clients, intensification de la concurrence, etc.) sont désormais citées par 43,3 % des répondants contre 27 % l'an dernier
 - L'évolution des dispositifs et budgets des financeurs augmente également, passant de 19 % à 36 %.
- Deux autres facteurs connaissent une augmentation sensible :
 - La qualité de vie au travail (QVCT) augmente de 10 points. Elle est ainsi citée par 16,7 % des répondants en 2025 contre 7 % l'année précédente
 - Les évolutions du cadre législatif et réglementaire augmentent de 5 points, cités par 14 % des répondants contre 9 % l'an passé

Les réponses à l'enquête font apparaître un intérêt croissant pour les outils d'intelligence artificielle, qui se traduit par l'identification d'un besoin émergent de formation sur ces sujets. Toutefois, l'introduction effective de nouveaux outils d'IA au sein des organisations demeure limitée : seuls 9,2 % des répondants déclarent avoir engagé de telles démarches.

Ce faible niveau de déclaration suggère que l'IA reste encore à un stade précoce d'appropriation dans les organisations. Les usages observés relèvent davantage de démarches individuelles, souvent exploratoires ou expérimentales, portées par des initiatives personnelles plutôt que par des stratégies clairement définies. À ce stade, on ne constate pas encore de déploiements structurés ou systémiques à l'échelle des entreprises, ni d'intégration formalisée de l'IA dans les processus métiers ou les plans de formation.

Comme les éditions précédentes, la transition écologique n'est citée que par 10,8 % des répondants, principalement des grosses structures. En 2025, plusieurs travaux ont été conduits afin d'anticiper les effets de la transition écologique sur certains secteurs ou métiers, notamment :

- Une étude sur le métier de coordinateur d'écoproduction (secteur audiovisuel), métier émergent visant à intégrer la transition écologique dans les productions audiovisuelles et cinématographiques et de réduire ainsi leur impact environnemental. Jusqu'à présent, les missions environnementales sont souvent exercées de façon informelle ou partielle par des personnes cumulant plusieurs fonctions, sans statut clair ni reconnaissance formelle. Les perspectives à moyen terme montrent une croissance de demande de compétences spécifiques et d'une professionnalisation accrue, notamment par la création d'une certification¹³.
- Une étude sur les effets de la transition écologique sur les métiers, compétences et pratiques au sein du sport associatif¹⁴. Les travaux montrent que contrairement à certains secteurs industriels ou à l'audiovisuel, le sport associatif ne verra pas l'apparition massive de nouveaux métiers « transition écologique » ; ce sont surtout les métiers existants qui doivent évoluer. Les travaux identifient 4 grands types de compétences à développer, notamment pour les métiers d'éducateurs sportifs et responsables d'activités :
 - Des compétences techniques et organisationnelles (gestion durable des matériels, évaluation de l'impact carbone, etc.)
 - Des compétences transversales (communication, pédagogie, etc.)
 - Des compétences comportementales (relation aux publics, gestion du changement, etc.)
 - Des compétences stratégiques (intégration de l'écologie dans la planification globale des structures).

¹³ Observatoire des métiers de l'audiovisuel, « Etude d'opportunité pour la création d'une certification métier de coordinateur.rice d'écoproduction », octobre 2025

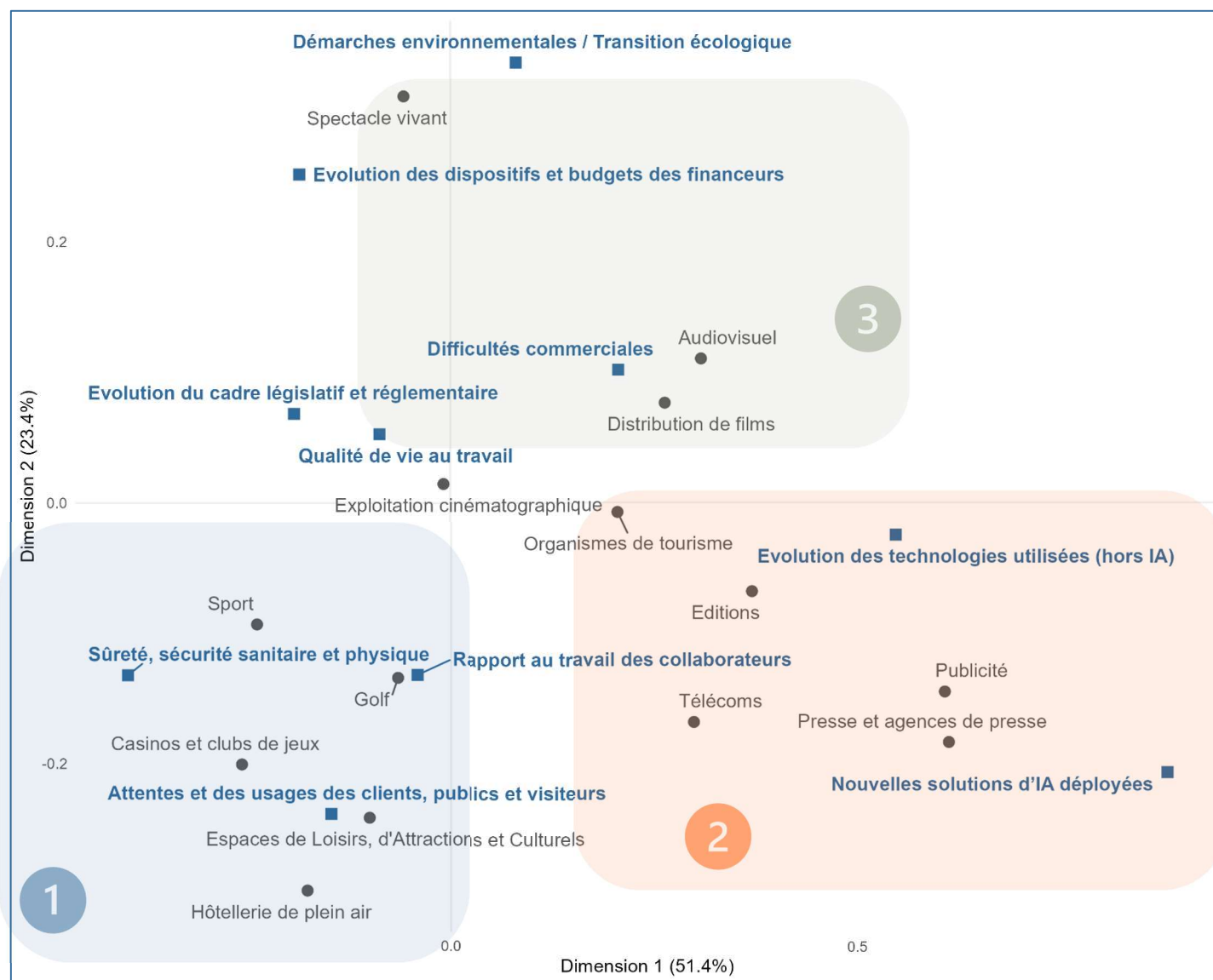
¹⁴ Afdas, UDES, Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Les impacts de la transition écologique sur les métiers et compétences de la branche du sport au sein de l'économie sociale et solidaire, octobre 2025

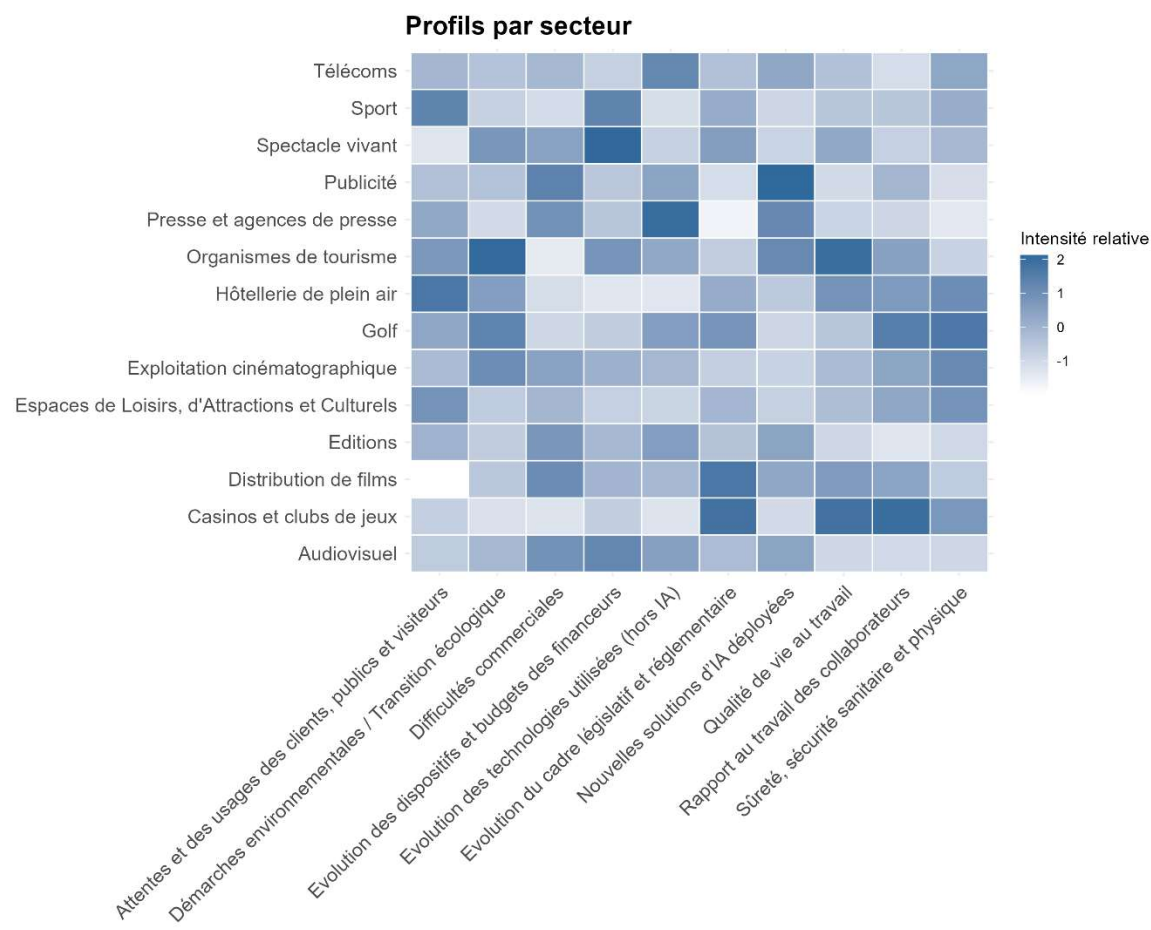
L'analyse en fonction des secteurs permet d'identifier quatre groupes :

1. Des secteurs plus affectés que la moyenne par les nouvelles **attentes et usages des clients, publics, visiteurs**, par les sujets liés à la **sûreté et la sécurité sanitaire et physique** et par les **évolutions du rapport au travail des collaborateurs**. Le groupe comprend le **Sport**, les **Casinos et clubs de jeux**, le **Golf**, les **Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels** et **l'Hôtellerie de plein air**.
2. Des secteurs dont les répondants déclarent être davantage impactés par les évolutions des technologies utilisées et par les nouvelles solutions d'IA : les **organismes de tourisme**, les **Editions**, les **Télécommunications**, la **Publicité**, la **Presse et agences de presse**. Ces secteurs correspondent par ailleurs
3. Des secteurs plus touchés par la moyenne par les **difficultés commerciales et les évolutions des dispositifs et budgets des financeurs** : le **Spectacle vivant**, **l'Audiovisuel** et la **Distribution de films**. Les répondants de ces deux derniers secteurs déclarent par ailleurs également être fortement touchés par **les évolutions technologiques** et les **nouvelles solutions d'IA**.
4. Un secteur dont les répondants se déclarent touchés plus que la moyenne par les **évolutions des dispositifs et budgets des financeurs** et par les **démarches environnementales** : le **Spectacle vivant**.

Les répondants du secteur de **l'Exploitation cinématographique** sont proches du profil moyen

Lecture : le schéma ci-dessous restitue les résultats d'une analyse des correspondances (dont nous présentons ici les deux premiers plans factoriels) portant sur les réponses enregistrées en fonction des secteurs à la question sur les facteurs d'évolution qui impactent l'activité des entreprises et structures.





Le graphique ci-contre montre comment chaque secteur se distingue par son profil de facteurs. Les cases foncées correspondent à des valeurs standardisées élevées pour un facteur, tandis que les cases claires indiquent des valeurs faibles, permettant d'identifier rapidement les facteurs saillants ou atypiques par secteur.

On peut visualiser des groupes de secteurs qui partagent des profils similaires, par exemple plusieurs secteurs ayant des valeurs élevées pour certains facteurs. Inversement, les secteurs ayant des profils très contrastés se distinguent par des motifs de remplissage différents.

Alors qu'une analyse des correspondances réduit les données pour représenter les relations globales dans un espace factoriel, ce graphique affiche toutes les variables d'origine, offrant une vision complète et directe des profils sectoriels.

Certaines valeurs très foncées ou très claires peuvent indiquer des secteurs avec des caractéristiques atypiques, que l'analyse des correspondances présentée précédemment pourrait ne pas faire ressortir aussi nettement, surtout si elles ne contribuent pas aux premiers axes factoriels. C'est notamment le cas du facteur « Transition écologique », mal projeté sur le premier plan de l'axe factoriel.

5. Annexes

Annexe 1 – Statut de l'enquête

Pour cette présente édition, la démarche de l'enquête BMC a été initiée en juin 2025. La diffusion de l'enquête a été assurée en septembre et octobre 2025. **L'enquête a permis de mobiliser 8 876 entreprises et structures** adhérentes distinctes **pour un total de 9 380 réponses**. L'édition 2025 de l'enquête BMC, troisième année de diffusion de l'enquête, est ainsi marquée par une augmentation sensible du nombre de contributions : l'édition 2023 s'appuyait sur 2 715 contributions exploitables et l'édition 2024 sur 4 111 contributions.

Le présent document constitue le rapport d'analyse intersectoriel de l'enquête BMC 2025. Il détaille :

- Le profil des répondants à l'enquête diffusée en septembre 2025 ;
- Les besoins en matière de recrutement recensés ;
- Les facteurs de transformation des activités et des compétences identifiés.

Les données collectées au cours de l'enquête alimentent également un tableau de bord interactif.

Annexe 2 – Précision méthodologique : Convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252)

La nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) des entreprises au service de la création et de l'évènement a été étendue le 13 mars 2025.

Son code identifiant est le 3252.

Le champ d'application de la CCN préalablement existante IDCC 2717 est élargi et regroupe désormais :

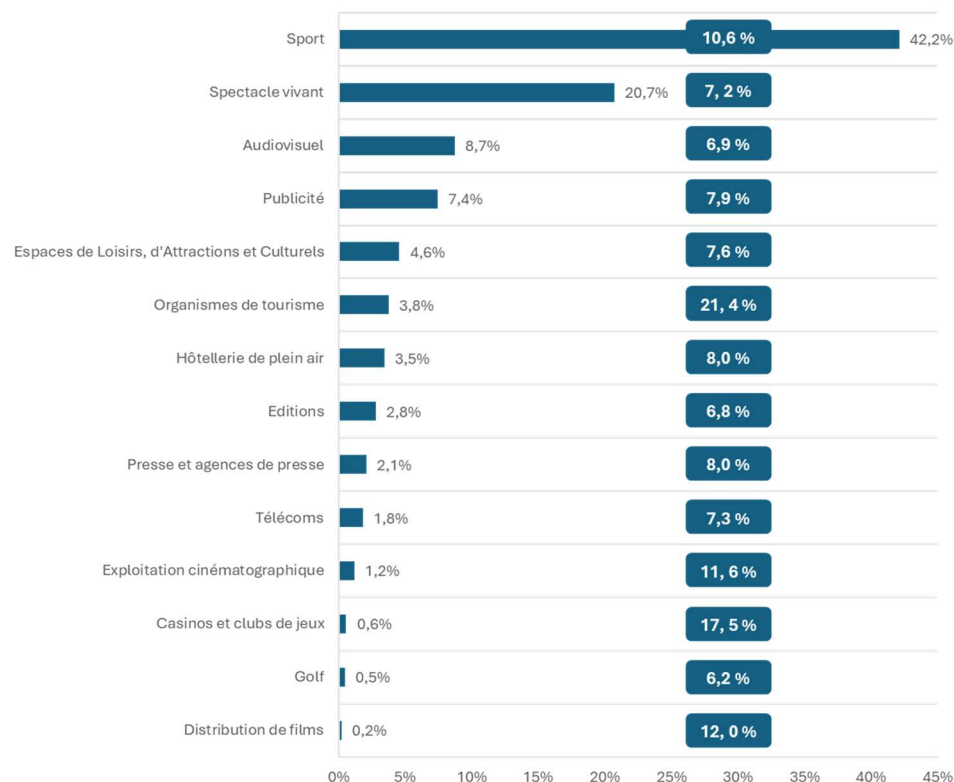
- Dans l'audiovisuel, les entreprises de la prestation image et son au service de la création
- Dans le spectacle vivant, les prestataires techniques au service de la création et de l'événement
- Les festivals de film
- Les Chapiteaux, Tentes et Structures (CTS)
- Les activités d'agences de mannequins
- Les agences évènementielles

Cela représente environ 2 000 entreprises pour 50 000 salariés (selon les organisations patronales). L'Afdas est l'Opco de cette branche. Certaines entreprises étaient déjà adhérentes à l'Afdas, d'autres (précédemment adhérentes d'Atlas ou d'Uniformalion, principalement) ont rejoint l'Afdas en 2025.

Annexe 3 – Profil des répondants

Une hausse du nombre de contributions observée pour tous les secteurs

Répartition des répondants en fonction des secteurs (N = 8 875, en %)



10,6 %

Ratio répondants enquête BMC / ensemble des adhérents au sein du secteur

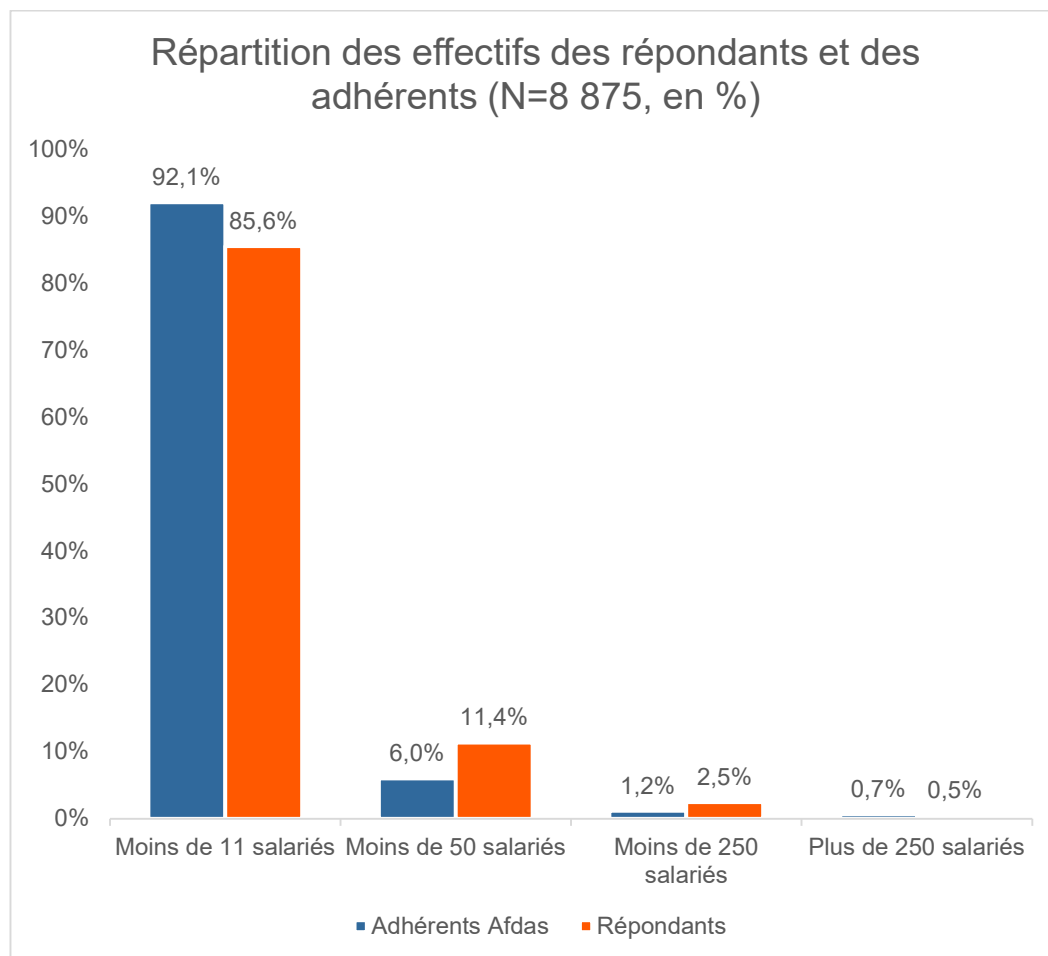
L'édition 2025 de l'enquête BMC est marquée par une forte augmentation du nombre de contributions. Cette tendance haussière est observée pour l'ensemble des secteurs du périmètre Afdas.

Au total, le questionnaire bénéficie des contributions de 8,7 % des entreprises et structures adhérentes de l'Afdas (contre 3,8 % en 2024 et 2,7% en 2023).

Comme lors des deux premières éditions, les secteurs du sport et du spectacle vivant rassemblent la majorité des contributions. Environ une entreprise ou structure répondante sur deux (42 %) relève du secteur du sport et une entreprise/structure répondante sur cinq (21 %) appartient au secteur du spectacle vivant. Ces deux secteurs représentent ainsi près des deux tiers des répondants.

Lecture : 42,2 % des entreprises et structures qui ont répondu à l'enquête BMC en 2025 appartiennent au secteur du sport. Cela représente 10,6 % des entreprises et structures adhérentes à l'Afdas de ce secteur

Une hausse du nombre de contributions observée pour tous les secteurs



Comme l'année passée, les établissements où sont employés moins de 11 salariés sont la tranche d'effectif la plus présente parmi notre population représentant 86 % des répondants.

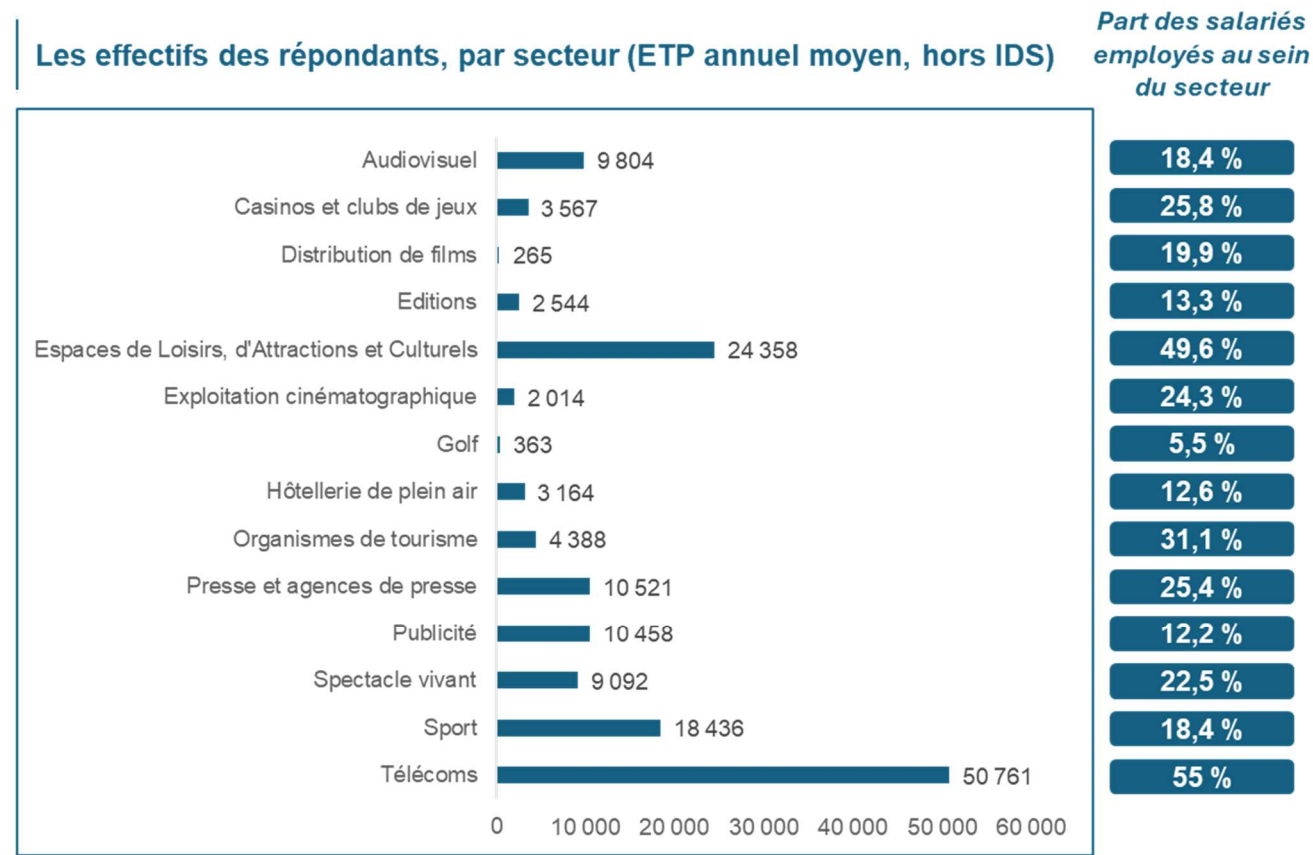
Dans le même temps, les données de gestion de l'Afdas indiquent que 92 % des établissements adhérents comptent moins de 11 salariés. L'écart de 6 points est statistiquement significatif. Les entreprises et structures de cette tranche d'effectifs sont ainsi sous-représentées parmi les répondants par rapport à leur poids parmi l'ensemble des adhérents¹⁵.

Inversement, les établissements qui emploient entre 11 et 49 salariés représentent 11 % des répondants et sont sur-représentés parmi les répondants (6 % des établissements adhérents de l'Afdas sont dans cette tranche d'effectifs).

Lecture : 92,1 % des établissements adhérents de l'Afdas emploient moins de 11 salariés. Ces établissements représentent 85,6 % des répondants à l'enquête BMC 2025.

¹⁵ Comme lors de la précédente édition, nous faisons l'hypothèse que cette légère sous-représentation est liée au fait que les entreprises de plus petites tailles réalisent des recrutements moins fréquemment et sont moins capables de réaliser une projection de leurs besoins. Ainsi, ces répondants se sentent moins à même de répondre à une enquête sur les besoins de recrutement à venir.

Des répondants qui représentent 150 000 salariés

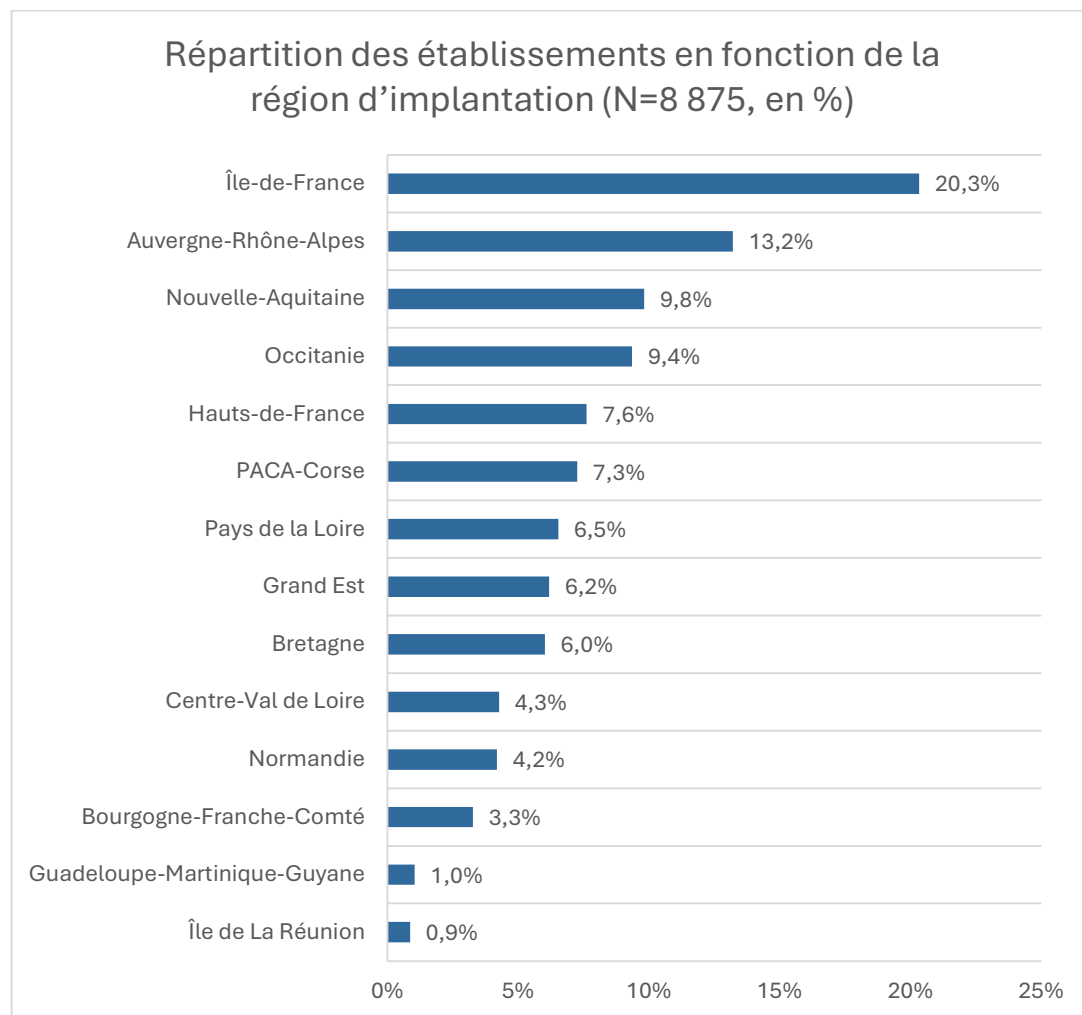


Lecture : les contributeurs du secteur de l'audiovisuel emploient 9 804 salariés au total.
Collectivement, ils emploient 18,4 % des salariés du secteur.

Les répondants à l'enquête BMC 2025 emploient (ETP moyen annuel hors IDS) 149 735 salariés.

Ensemble, ils regroupent plus d'1 salarié sur 4 (27 %) travaillant au sein d'une structure adhérente à l'Afdas.

Un répondant sur cinq est implanté en Île-de-France



Une entreprise ou structure répondante sur cinq (20,3 %) est implantée en Île-de-France suivie par l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,2 %) et la Nouvelle-Aquitaine (9,8 %). Ensemble, ces trois régions concentrent près de la moitié des répondants.

La répartition des répondants de l'édition 2025 en fonction de leur région d'implantation n'est que marginalement modifiée par rapport à la répartition observée lors des éditions 2023 et 2024.

Les régions d'implantation n'informent que sur la localisation de l'établissement mais ne correspondent pas nécessairement au lieu où seront réalisés les recrutements.

Annexe 4 – Références bibliographiques

- Afdas, la branche professionnelle du Golf, « Etude d'opportunité pour la création d'une certification « Jardinier de golf », juin 2025
- France Travail, « Besoins en main-d'œuvre 2025 : les tendances du marché du travail par secteur », 2025
- Afdas, DREETS Normandie, « Etude prospective Emploi Compétences en région Normandie », Septembre 2025
- Dares, « Les emplois vacants », décembre 2025
- Observatoire Pix des compétences numériques, « Les compétences numériques des personnes en emploi », 2025
- Afdas, Audiens, CNC, « Note de conjoncture sur l'emploi et le travail des comédiens de doublage », octobre 2025
- Référentiel des métiers de la branche de la Publicité [en ligne] : <https://metiers-publicite.afdas.com/>
- Observatoire des métiers de la culture et des médias à l'heure de l'IA, « Note de conjoncture sur l'emploi et le travail des storyboarders », mai 2025
- Observatoire des métiers de l'audiovisuel, Afdas, « Métiers du journalisme audiovisuel et IA/IA générative : état des lieux et projections », avril 2025
- Observatoire des métiers de l'audiovisuel, « Etude d'opportunité pour la création d'une certification métier de coordinateur.rice d'écoproduction », octobre 2025
- Observatoire des métiers de l'audiovisuel, « Etude d'opportunité pour la création d'une certification métier de coordinateur.rice d'écoproduction », octobre 2025
- Afdas, UDES, Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Les impacts de la transition écologique sur les métiers et compétences de la branche du sport au sein de l'économie sociale et solidaire, octobre 2025

Annexe 5 – Comparaison répondants / population-mère

Par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	%	Répondants BMC 2025	%
Audiovisuel	13 391	11%	775	9%
Casinos et clubs de jeux	330	0%	50	1%
Distribution de films	179	0%	19	0%
Editions	4 230	3%	246	3%
Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels	7 217	6%	404	5%
Exploitation Cinématographique	974	1%	106	1%
Golf	645	1%	40	0%
Hôtellerie de plein air	5 219	4%	307	3%
Organismes de tourisme	1 846	1%	334	4%
Presse et Agences de Presse	2 650	2%	186	2%
Publicité	10 341	8%	659	7%
Spectacle vivant	30 073	24%	1 843	21%
Sport	46 736	37%	3 741	42%
Télécoms	3 169	2%	165	2%
Total général	127 000	100%	8 875	100%

Par délégation

Région	Nombre d'entreprises	%	Répondants BMC 2025	%
Auvergne-Rhône-Alpes	15 329	12%	1 172	13%
Bourgogne-Franche-Comté	3 904	3%	290	3%
Bretagne	6 574	5%	535	6%
Centre-Val de Loire	3 994	3%	379	4%
Grand Est	6 271	5%	549	6%
Guadeloupe-Martinique-Guyane	1 332	1%	94	1%
Hauts-de-France	6 989	6%	424	5%
Île de La Réunion	1 218	1%	77	1%
Île-de-France	33 907	27%	2 057	23%
Normandie	5 128	4%	372	4%
Nouvelle-Aquitaine	11 397	9%	872	10%
Occitanie	12 620	10%	830	9%
PACA-Corse	11 304	9%	644	7%
Pays de la Loire	7 018	6%	580	7%
Total général	126 985	100%	8 875	100%

Par taille de structures / d'entreprises¹⁶

Tranche d'effectif	Nombre d'entreprises	%	Répondants BMC 2025	%
Moins de 11 salariés	118 974	94%	7 609	86%
11 à 49 salariés	6 781	5%	1 011	11%
50 à 249 salariés	1 045	1%	221	2%
250 salariés et plus	200	0%	47	1%
Total général	127 000	100%	8 888	100%

¹⁶ Certains répondants sont associés à plusieurs tranches d'effectifs