

# Hauts-de-France | Etude prospective emploi et formation

---

**Culture, industries créatives, médias,  
communication, télécommunications,  
sport, tourisme, loisirs  
et divertissement**



Plateforme des travaux intersectoriels

---

**Diagnostic intersectoriel**

15 décembre 2022



**aFDas**  
DEMAIN SERA FORMATION

Mission conduite par

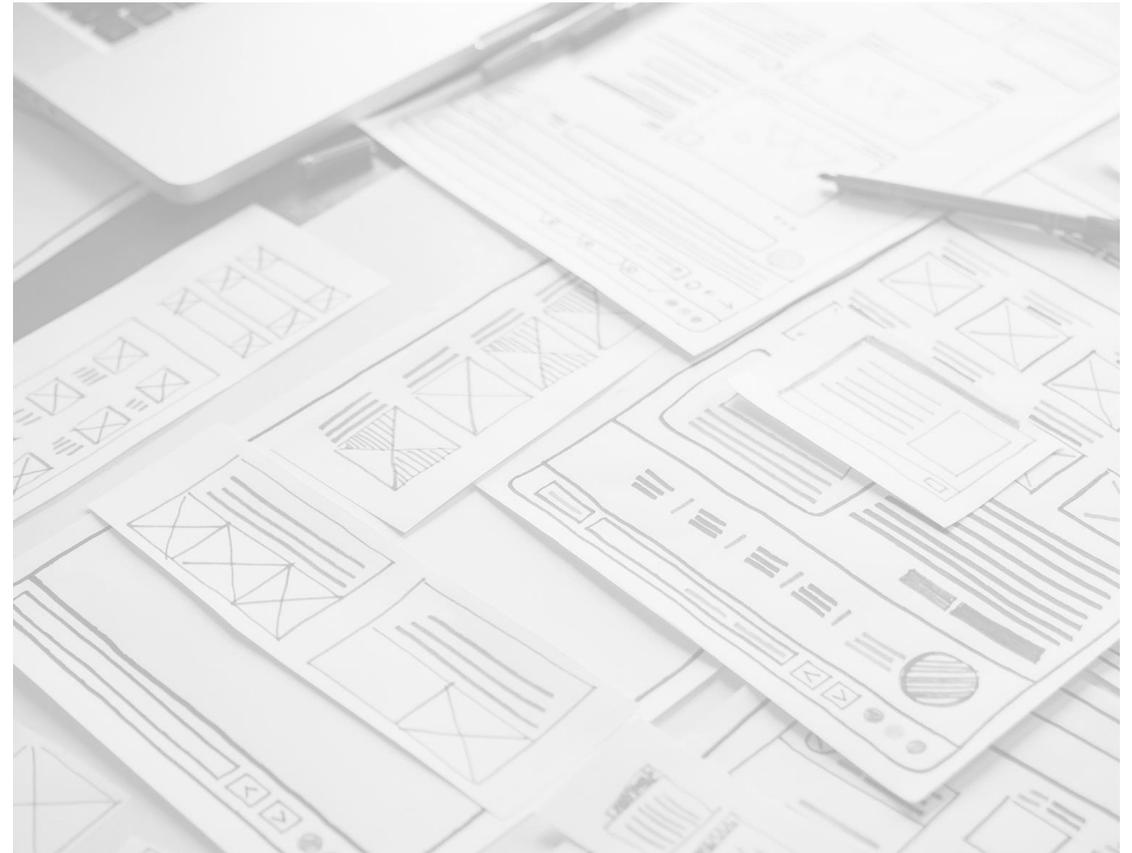


En collaboration avec



# Sommaire

- 0** Rappel de la commande et statut du document
- 1** Etat des lieux des entreprises et structures régionales
- 2** Les salariés des branches du périmètre Afdas en région
- 3** Les intermittents et artistes-auteurs
- 4** Le marché du travail
- 5** Enjeux RH et compétences
- 6** Synthèse
- 7** Annexe



# **0 – Rappel de la commande et statut du document**

# Les objectifs de la mission

## Produire de la connaissance



Etat des lieux détaillé de la structuration du tissu économique et des emplois en Hauts-de-France...

... en prenant en compte les publics spécifiques

Identification des facteurs d'évolution clefs, les tensions / problématiques de recrutement, l'offre et les besoins en formation

## Analyser et anticiper



Effets des « mutations » en cours sur les activités, métiers, et donc besoin en compétences

Un double niveau d'analyse : intersectoriel / sectoriel

Scénario prospectif

## Outiller



Aires de mobilité / passerelles

Offre de formation et/ou d'accompagnement des transitions et/ou d'accompagnement RH

Alternance

# Statut du document et avertissement de lecture

Ce document a été rédigé à partir des enseignements d'une analyse documentaire, de deux enquêtes en ligne, de la réalisation d'environ 45 entretiens, l'animation de cinq ateliers de travail et de riches échanges avec l'Afdas.

Ce document est livré dans sa version finale – pour ce qui relève des travaux à mener dans le cadre de l'étude commanditée. Il a néanmoins vocation à rester vivant et à être alimenté par la DR Afdas des Hauts-de-France et ses partenaires.



Ce diagnostic a été structuré et rédigé à partir des exploitations des enquêtes en ligne et des sources statistiques disponibles. Les analyses complémentaires et contrepoints issus des travaux qualitatifs sont indiqués par ce pictogramme.

En cohérence avec les échanges menés avec nos commanditaires, des précisions spécifiques sur le périmètre des Industries Culturelles et Créatives (ICC) sont apportées lorsque cela s'avère pertinent.



# **1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales**

# 1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales

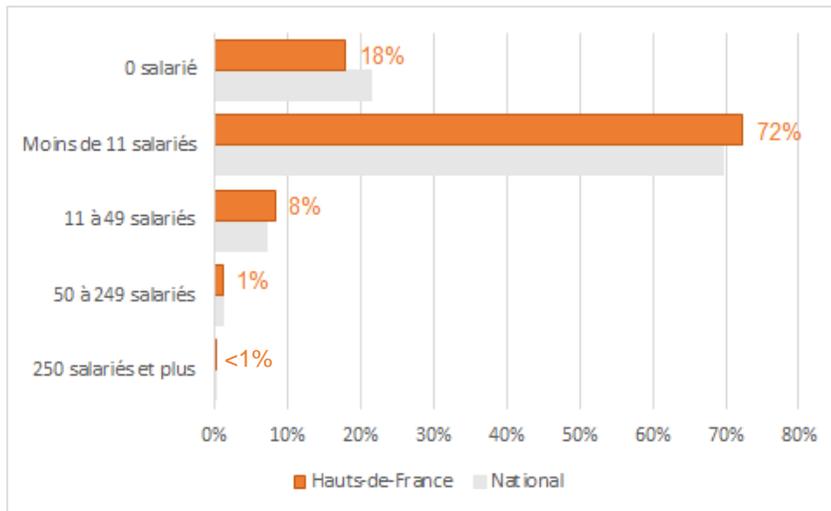
## Les entreprises / structures adhérentes en Hauts-de-France dans le périmètre Afdas

Nombre d'entreprises/structures adhérentes à l'Afdas en 2020 : **3 158**

5% du national (9ème rang)

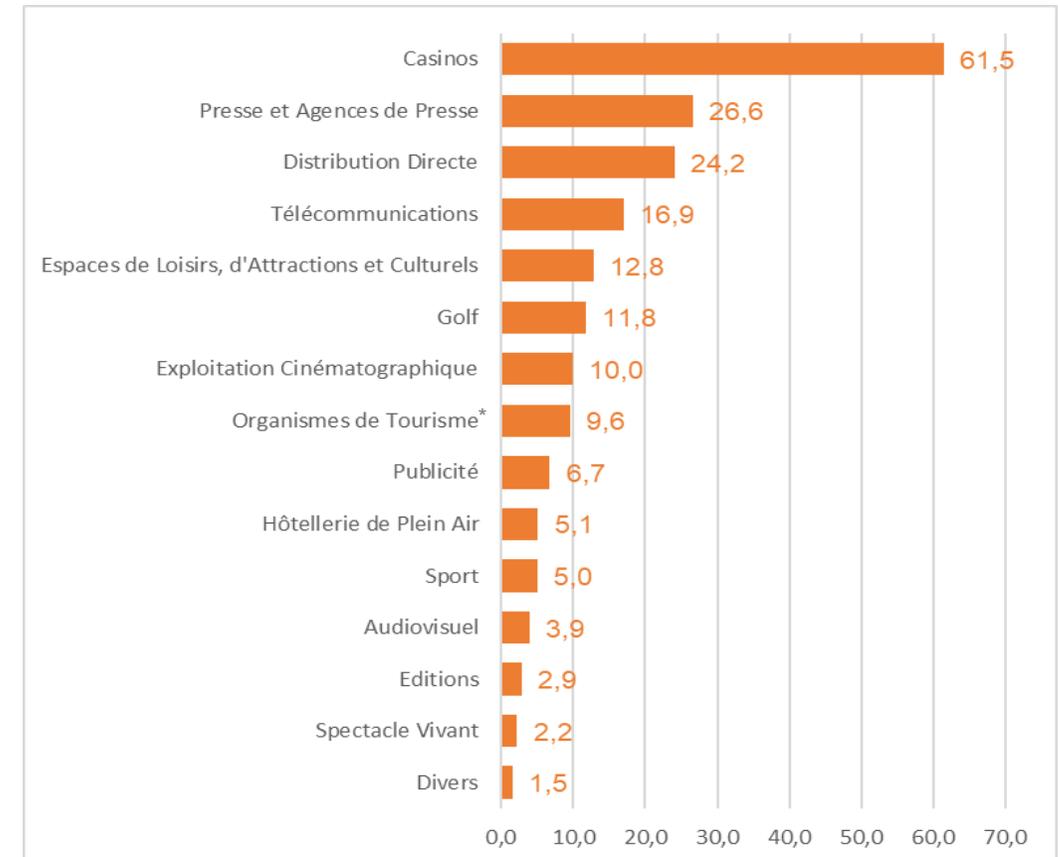
- 90% de structures de moins de 11 salariés (dont 18% à 0 salarié)

### Répartition des entreprises par tranches d'effectifs salariés



Source : données Afdas 2020 (tranches d'effectifs hors IDS)

### Nombre moyen de salariés par entreprise et par activité - Hauts-de-France



Source : données Afdas 2020 (effectifs hors IDS)

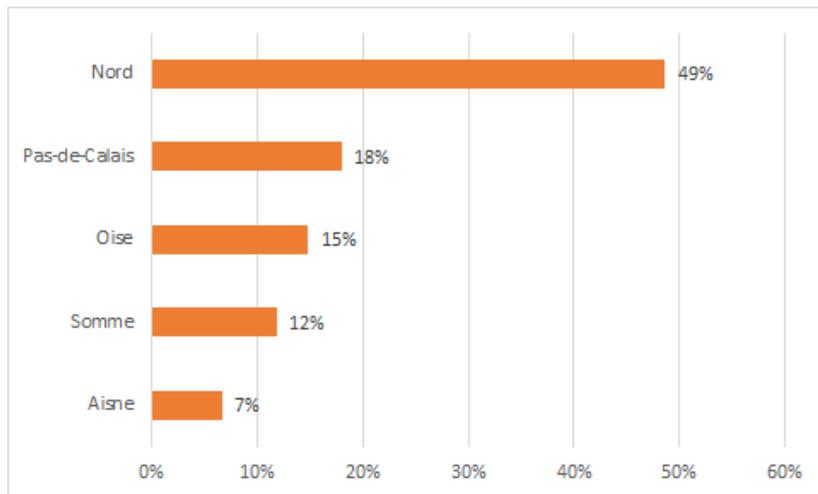
\* Le secteur des « organismes de tourisme » correspond à un segment du secteur du tourisme: offices de tourisme, syndicats d'initiative, Gîtes de France, gîtes ruraux, Comités Régionaux de Tourisme (CRT) et autres structures adhérentes à la Convention collective nationale des organismes de tourisme (idcc N°1909).

# 1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales

## Les entreprises / structures adhérentes en Hauts-de-France dans le périmètre Afdas

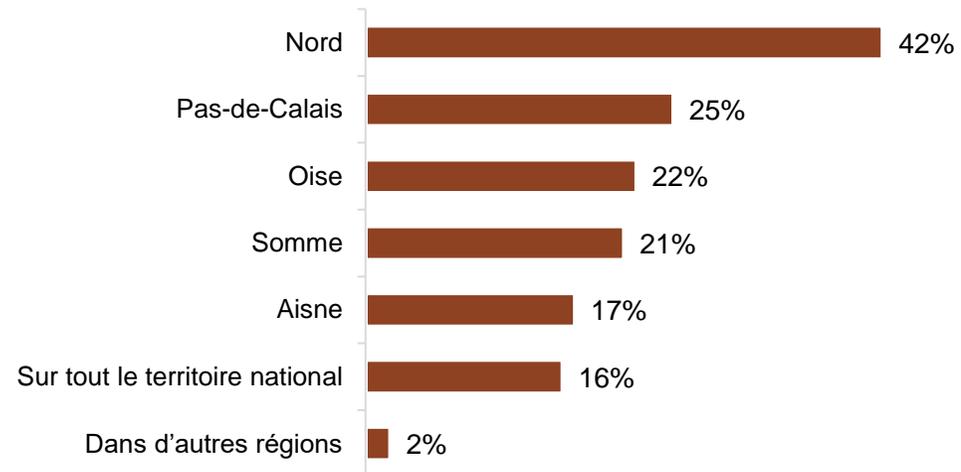
- 49% des structures sont situées dans le département du Nord
- 16% des structures répondantes au questionnaire travaillent sur tout le territoire national

Répartition des entreprises par département  
(siège social)



Source : données Afdas 2020 (tranches d'effectifs hors IDS)

Département d'exercice des activités



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (2022)

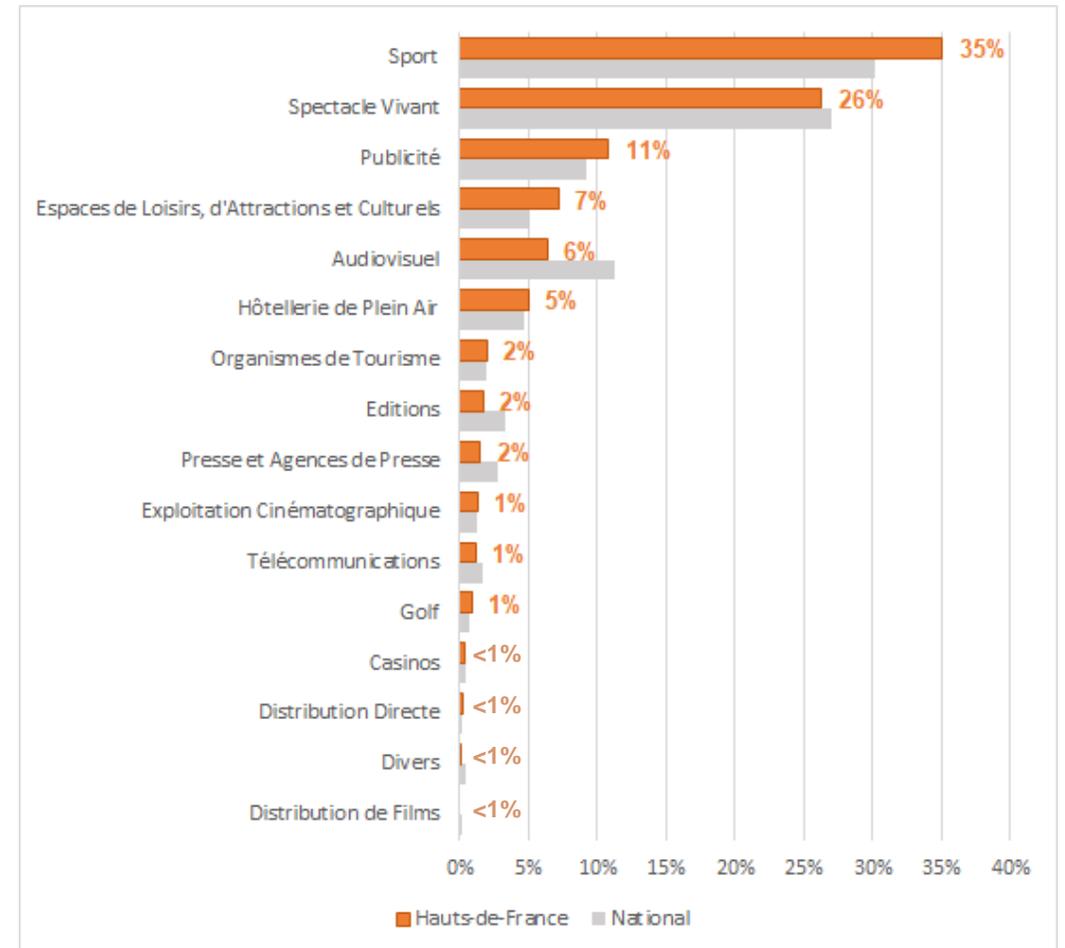


# 1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales

## Activité des entreprises / structures adhérentes

- **2 activités représentent environ 60 % des entreprises :**
  - Sport (35%)
  - Spectacle vivant (26%)
- En comparaison de la moyenne nationale, les Hauts-de-France comptent davantage de structures dans les secteurs du sport, des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC), de la publicité et de l'hôtellerie de plein air
- Les activités de distribution de films ne sont pas représentées en région.

Entreprises et structures par activité



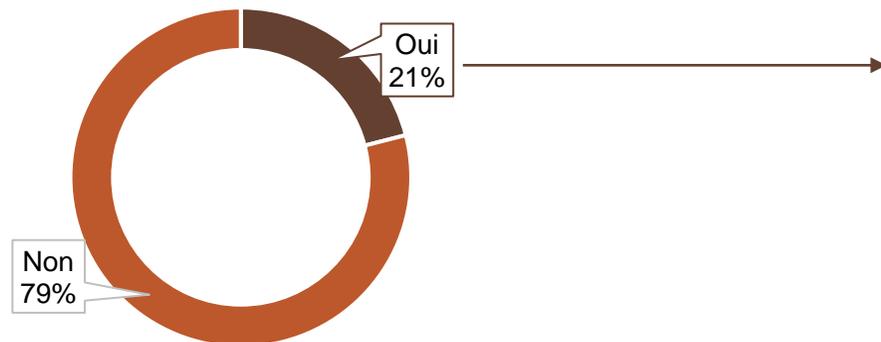
Source : données Afdas 2020 (tranches d'effectifs hors IDS)

# 1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales

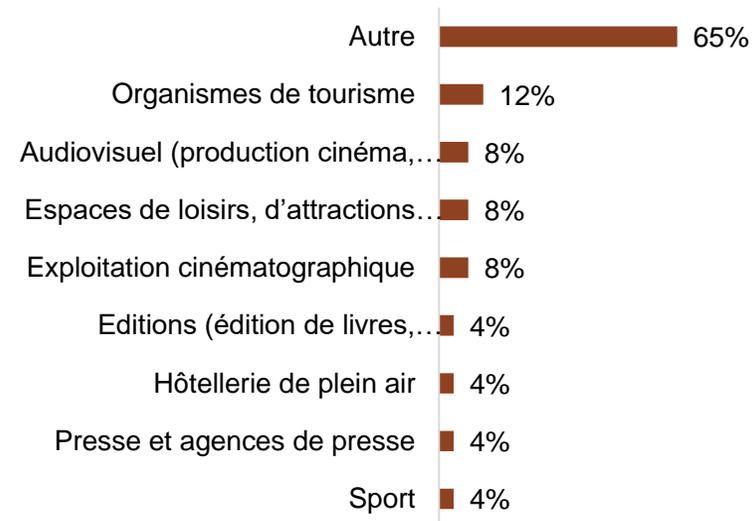
## Activités secondaires des structures

- 21% des structures ont une activité secondaire. La présence d'activités secondaires est plus importante dans les grands établissements (40% des structures de 50 salariés en plus). Elle est notamment importante au sein des casinos (la plupart proposent des prestations « annexes » aux jeux, telles que la restauration) et des entreprises du spectacle vivant (45%).

### Existence d'une activité secondaire



### Les activités secondaires



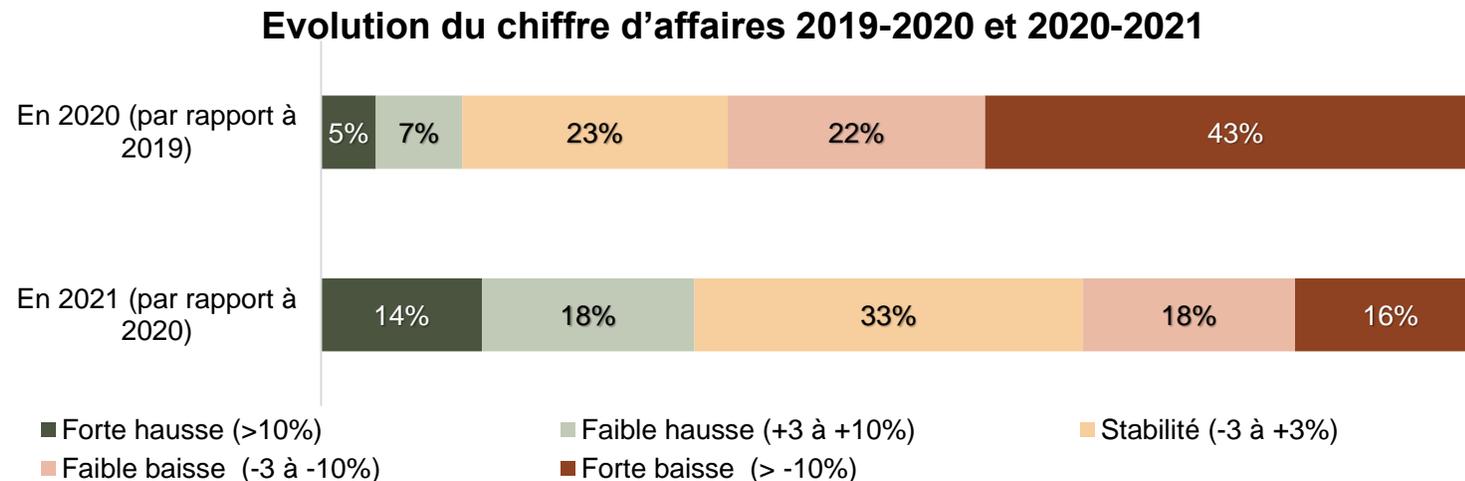
Autre :

• <b>Arts visuels</b>
• <b>Formation</b>
• <b>Restauration</b>
• Boutique de produits locaux
• Transport
• Création Digitale
• Mise à disposition de compétences
• Découverte territoire et livre et lecture
• Service aux clubs de sport
• Vente de cycles
• Cours de chant
• Jeunesse et prévention-santé

# 1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales

## Evolution du chiffre d'affaires

- 43% des structures ont connu une forte baisse de leur chiffre d'affaires entre 2019 et 2020, puis 16% entre 2020 et 2021. Ces forts reculs s'expliquent par les périodes imposées de fermetures à certaines structures durant la crise sanitaire (équipements sportifs, salles de spectacle, parcs de jeux...)\*.
- La part de structures ayant connu une hausse (faible ou forte) du chiffre d'affaires passe de 12% entre 2019-2020 à 32% entre 2020-2021, témoignant d'un redémarrage au moins partiel du niveau d'activité (cf. page suivante).



### Les éléments notables en 2020 :

- Audiovisuel : **forte hausse 20%**
- Exploitation cinématographique: **forte baisse 84%**
- Sport : stabilité 35%
- 20-49 salariés : **faible baisse 40%**
- 5-9 salariés : **forte hausse 10%**

### Les éléments notables en 2021 :

- Editions : **faible hausse 100%**
- Exploitation cinématographique: **forte baisse 71%**
- Publicité : **faible hausse 57%**
- Spectacle vivant : **forte hausse 30%**
- Sport : stabilité 44%
- 20-49 salariés : **forte hausse 30%**
- Moins de 5 salariés : **faible baisse 28%**

Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

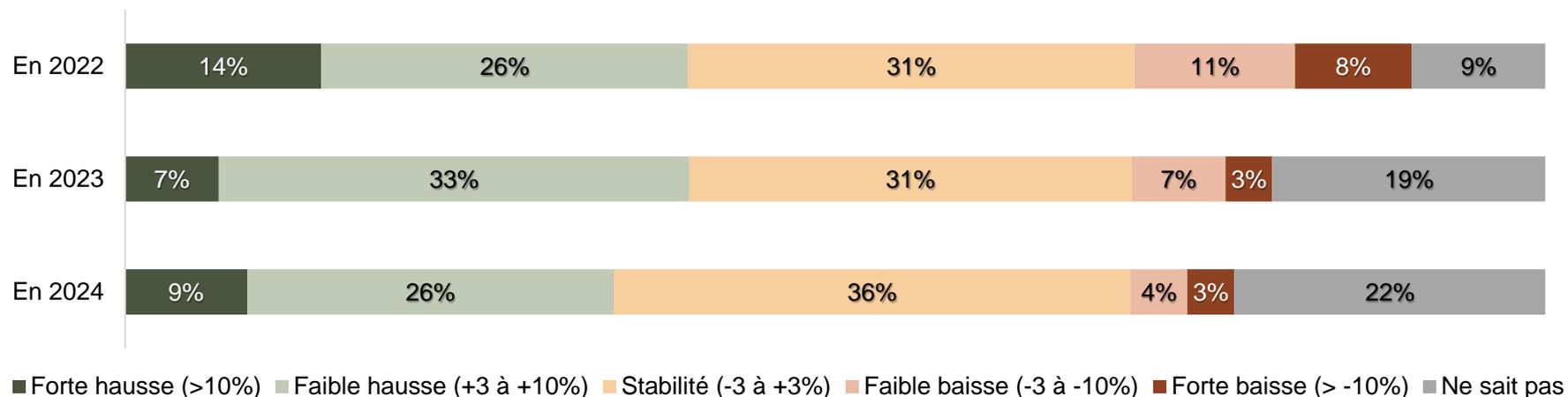
\*A titre d'exemple, au niveau national, les salles de cinéma ont compté 162 jours de fermeture (45%) en 2020 et \* 138 jours de fermeture (37%) en 2021 (source : Ecran total)

# 1- Etat des lieux des structures

## Anticipations de l'évolution du chiffre d'affaires

- Pour **2022**, les anticipations d'activité témoignent d'un **relatif optimisme** : **40%** des structures répondantes s'attendent à une **hausse de leur CA** d'au moins 3% (notamment pour les organismes de tourisme et l'audiovisuel, qui apparaissent également comme les secteurs les plus optimistes pour les années suivantes). Une entreprise sur cinq anticipe néanmoins un recul, notamment dans les structures du spectacle vivant et les cinémas.
- Les anticipations pour 2023 et 2024 renvoient une image assez proche de celle de 2022 ; l'absence de visibilité est néanmoins plus fréquente (environ un répondant sur cinq). Le secteur de l'exploitation cinématographique anticipe encore pour ces années de nouvelles baisses d'activités.
- Ces prévisions restituées par les entreprises en juin 2022 pourraient néanmoins être impactées par les événements survenus au cours du second semestre de l'année (renchérissement du coût des énergies entraînant une hausse des frais d'exploitation des équipements, par exemple).

Evolution du chiffre d'affaires pour les 3 années à venir



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

# Un optimisme confirmé par les entretiens menés

Tous les secteurs interrogés font part d'une **vision assez optimiste** de l'avenir et de l'après Covid, avec de bonnes perspectives de développement (audiovisuel et animation, golf, organismes de tourisme notamment), ou à *minima* de maintien de l'activité (sport, publicité)

L'avènement du distanciel et du numérique ont toutefois pu modifier la structure de ce chiffre d'affaires, avec une modification de l'activité cœur des entreprises :

- Le **secteur des organismes de tourisme** a été touché par ce phénomène, avec de nouvelles activités qui se développent grâce au digital et remplacent des activités « cœur » tels que le conseil de séjour face aux clients.
- Le **secteur de la presse** a par ailleurs dû accélérer sa transition vers une éditorialisation principalement tournée vers le web, modifiant les règles de rédaction comme les contenus des articles.

Les secteurs de l'audiovisuel, jeu vidéo et animation font toutefois l'objet d'une **concurrence nationale et internationale** accrue, qui pourrait à terme limiter le développement de leur activité.

*La période Covid a été compliquée, on a été fermés une bonne partie du temps sur 2 ans – on pensait qu'il faudrait 4 ans pour s'en remettre mais finalement on a eu un rattrapage du retard dès cette année.*

Entreprise, secteur ELAC



## Particularités ICC :

Les Hauts-de-France comptent 32 200 emplois culturels HdF en 2017. Le contrat de branche mentionne un objectif de **30 000 nouveau emplois** dans la branche ICC à horizon 2025, avec l'ambition affichée d'être la « deuxième région ICC après l'île de France ».

Dans le **sous-secteur de l'animation** particulièrement, la croissance de l'activité est très marquée : ce secteur, qui a beaucoup souffert de la crise sanitaire (baisse des effectifs de 10,5%, baisse de la production cinématographique de 52% entre mars et avril 2020), a su se retourner avec un niveau d'emploi retrouvé dès octobre 2020 et une croissance marquée à tous les niveaux en 2021\*.

# 1- Etat des lieux des entreprises et structures régionales

## Facteurs d'évolution de l'activité

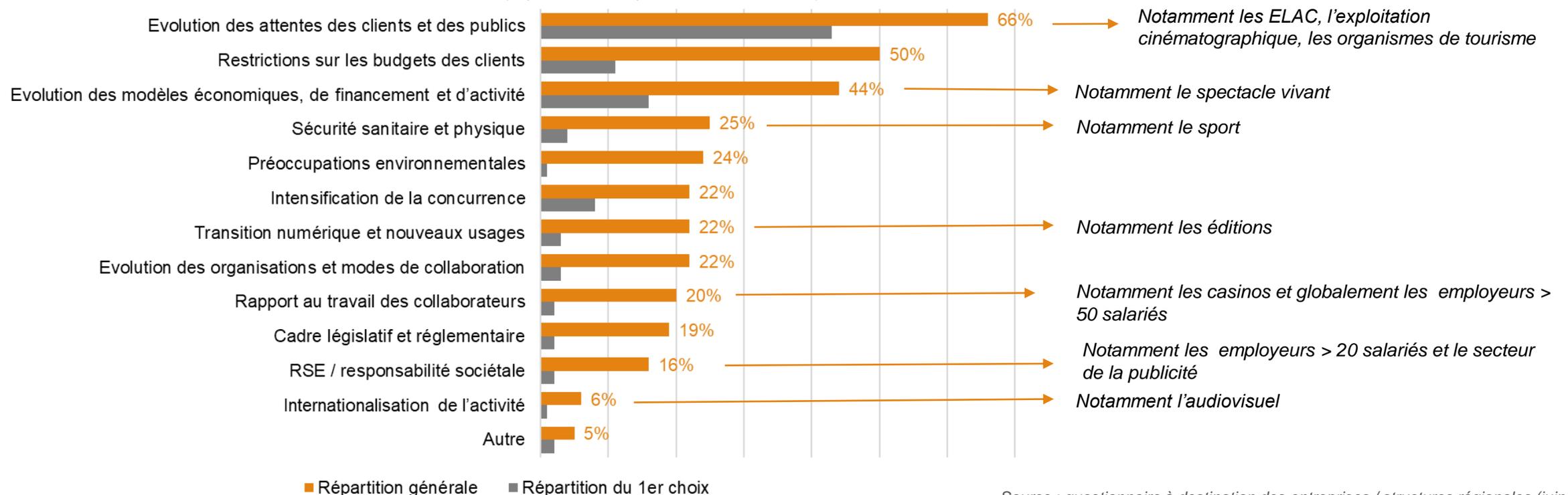
3 facteurs d'évolution sont principalement retenus par les entreprises répondantes :

- **Evolution des attentes des clients et des publics** pour **66%** des structures (43% l'ont choisi en première réponse)
- **Restrictions sur les budgets des clients** pour 50% des structures (mais 11% seulement l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- **Evolution des modèles économiques, de financement et d'activité** pour 44% des structures

Les autres propositions sont retenues par 16% à 25% des entreprises

L'internationalisation est citée par 6% des structures seulement.

Facteurs d'évolution de l'activité identifiés par les répondants  
(réponses multiples et hiérarchisées)



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

# Une lecture intersectorielle des facteurs d'évolution et de leurs impacts



## Réglementation

- Des exigences réglementaires suite à la crise sanitaire qui ont pu bouleverser les organisations (tourisme, ELAC, HPA)
- Des exigences RSE parfois nécessaires à l'accès aux financements (bilan carbone, politique de développement durable...)



## Gestion de projet / évènement structure

- Management par projet de plus en plus important avec une volonté de « casser les silos » entre les fonctions d'une même entreprise (animation, jeu vidéo mais aussi presse ou publicité)



## Publics, clients et offres

- Une forte demande pour « l'entertainment »
- L'évolution des pratiques (moins d'abonnements et d'anticipations de réservations), réduisant la visibilité sur le niveau d'activité et pouvant fragiliser la trésorerie des entreprises et associations
- Des clients de plus en plus exigeants (disponibilité et technique, personnalisation)

Facteur d'évolution +

Facteur d'évolution +++

## RSE



- Une prise de conscience dans l'ensemble des secteurs (*égalité entre les hommes et les femmes, handicap, discriminations*)
- Demande autour de l'éco-production / éco-conception

## Evolutions technologiques (transition numérique, nouveaux outils...)



- L'automatisation de certaines tâches (billetterie / guichet ; prise de vue / captation ; tonte de pelouse...)
- Evolution en termes de communication et marketing (e-reputation)
- Les enjeux liés à la data



## Crise sanitaire

En transverse, la situation liée au Covid a favorisé l'essor du numérique, mais a aussi modifié le rapport au travail (recours au télétravail, rapport plus équilibré vie professionnelle / vie personnelle, horaires plus flexibles...), et les attentes des consommateurs (plus de proximité, essor des plateformes au détriment du cinéma, « tourisme » en distanciel...)



## Particularités ICC

De nouvelles techniques (3D Temps réel...) et de nouveaux logiciels, y compris sur des techniques installées (ex. logiciels libres 2D), qui impactent les modes de production et nécessitent une adaptation des compétences

## **2- Les salariés des branches du périmètre Afdas en région**

## 2- Les salariés des branches du périmètre Afdas en région

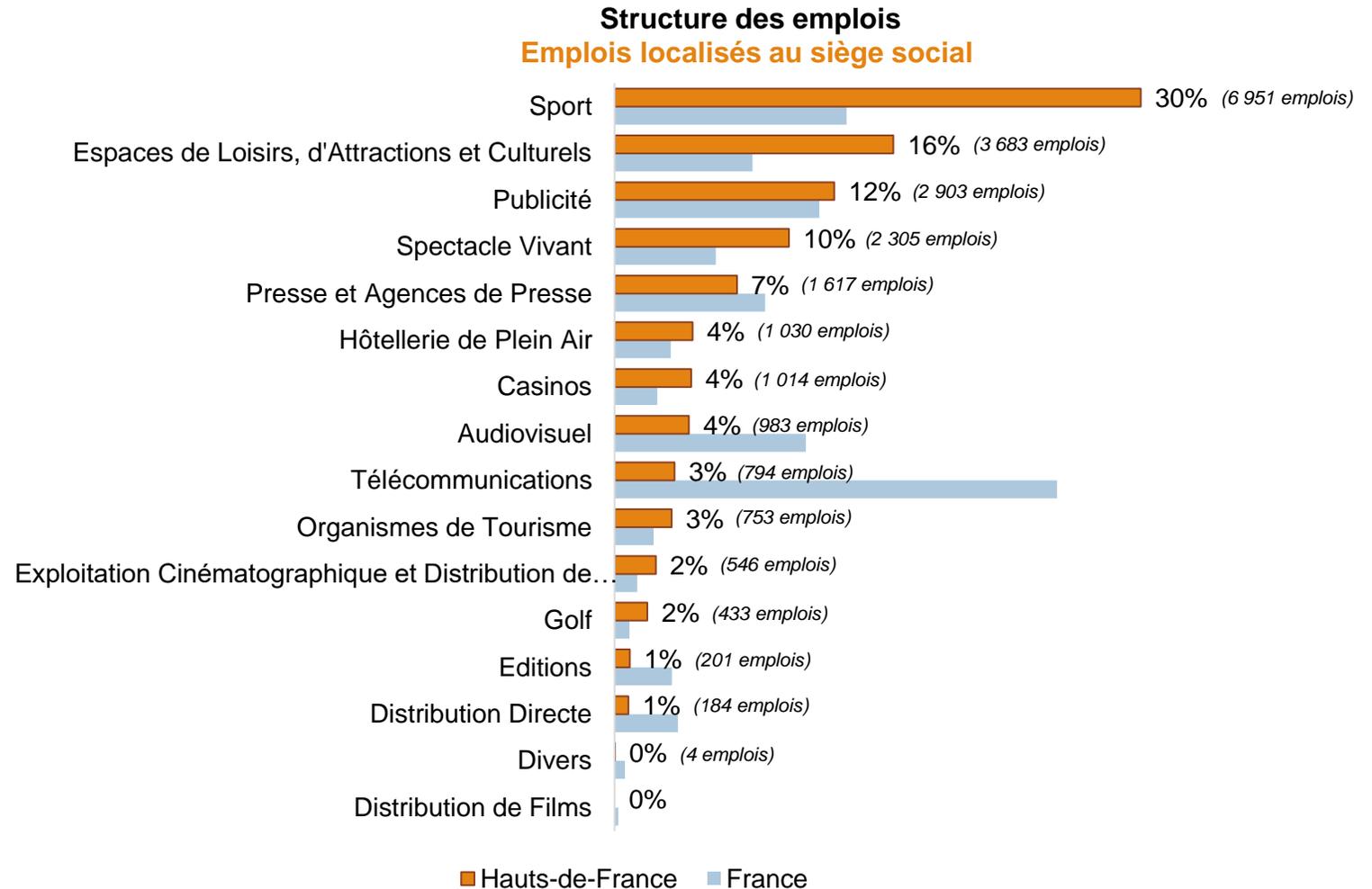
### Effectifs salariés

Nombre d'emplois salariés estimé en Hauts-de-France à la fin 2021 dans le périmètre Afdas :

**23 400** (7<sup>ème</sup> rang national)

La répartition sectorielle des emplois est relativement atypique par rapport à l'ensemble national :

- Une part d'emploi dans le sport et le secteur ELAC deux fois supérieure à la moyenne nationale
- Une présence légèrement supérieure à la moyenne des emplois dans la publicité, le spectacle vivant, l'hôtellerie de plein air et les casinos
- Une faible visibilité du secteur télécommunications, ce qui peut s'expliquer par la localisation des emplois au siège social des grands entreprises employeuses, situées majoritairement en Ile-de-France.



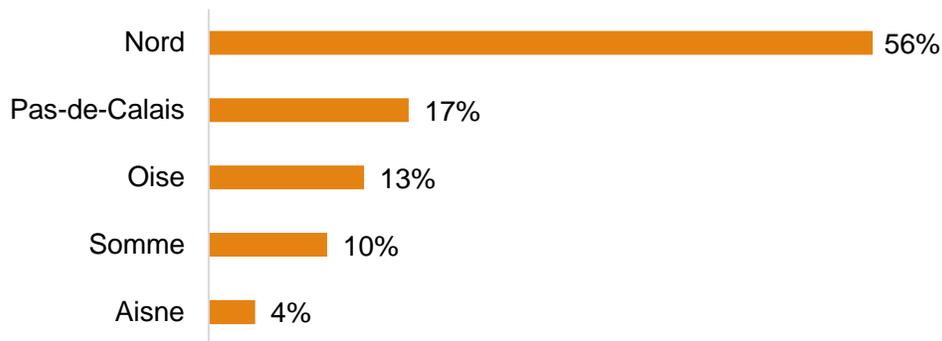
Sources : Afdas 2020 pour la structure des emplois / DADS et ACOSS pour l'estimation des emplois totaux en 2021

## 2- Les salariés des branches du périmètre Afdas en région

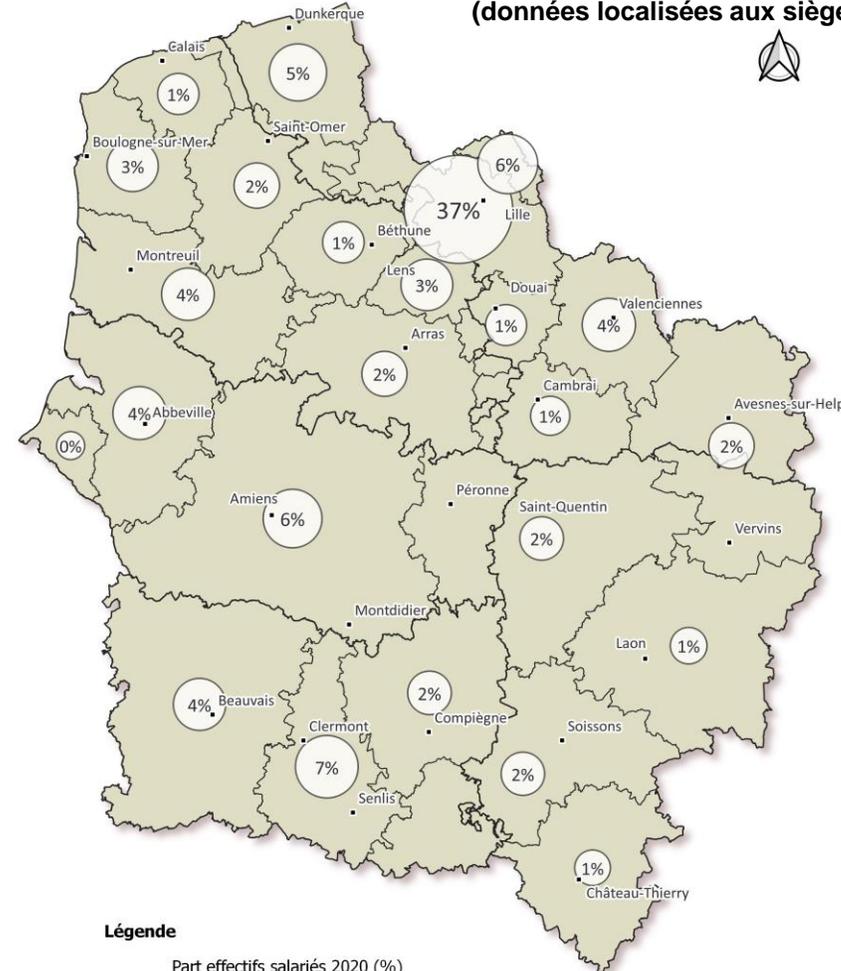
### Effectifs salariés par zone d'emploi

- Le département du Nord regroupe plus de la moitié des effectifs de la Région (57% en 2020)
- Plus précisément, les emplois du périmètre Afdas sont très fortement concentrés dans la zone d'emploi de Lille (37% de la Région Hauts-de-France).

### Répartition des effectifs par département



### Répartition des salariés par zone d'emploi (données localisées aux sièges sociaux des entreprises)



Zone d'emploi	effectifs salariés
Lille	8 694
Creil	1 664
Roubaix-Tourcoing	1 403
Amiens	1 322
Dunkerque	1 202
Abbeville	907
Valenciennes	905
Berck	864
Beauvais	841
Lens	813
Boulogne-sur-Mer	779
Maubeuge	482
Saint-Omer	463
Arras	452
Compiègne	385
Saint-Quentin	384
Soissons	374
Béthune	301
Calais	294
Douai	287
Cambrai	227
Laon	158
Château-Thierry	138
La Vallée de la Bresle-Vimeu	61

#### Légende



Sources : Afdas 2020 pour la structure des emplois / DADS et ACOSS pour l'estimation des emplois totaux en 2021

## 2- Les salariés des branches Afdas en région

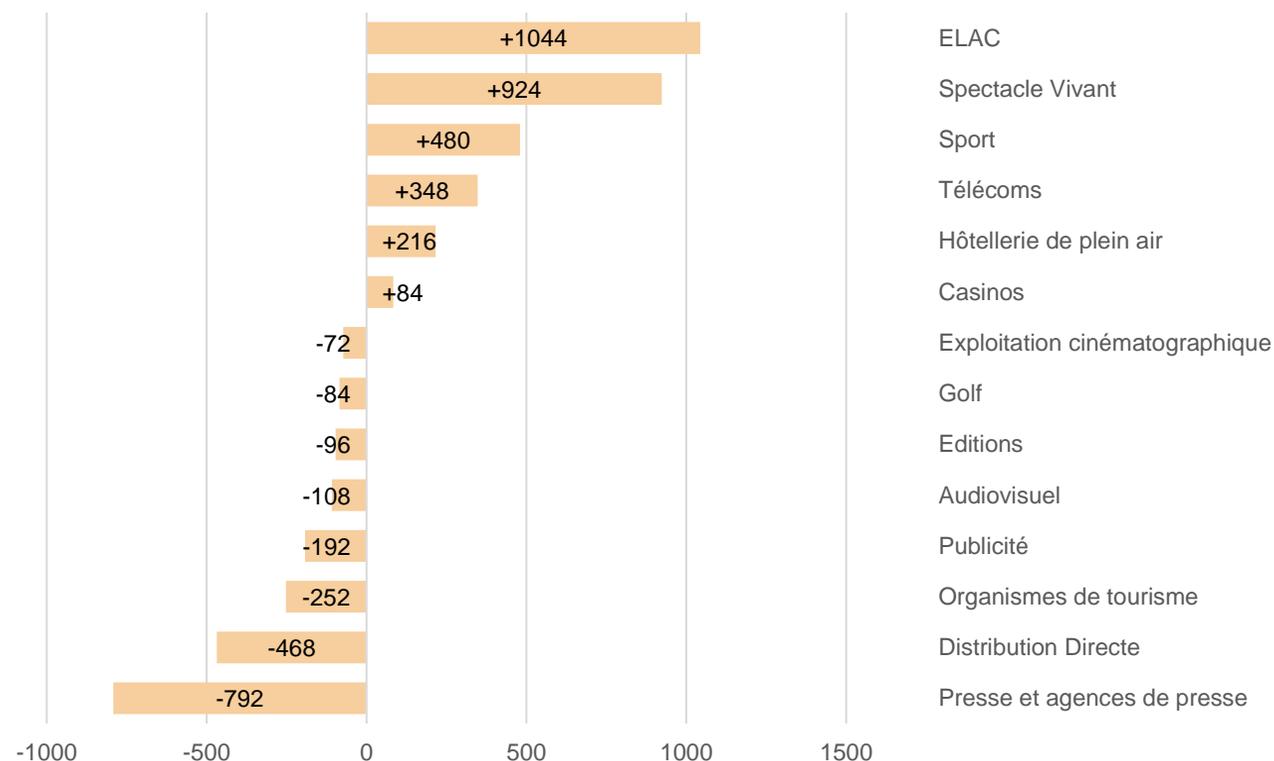
### Evolution des effectifs salariés par secteurs

- Les emplois régionaux du périmètre Afdas apparaissent en croissance sur la période 2014-2019 : + 1 032 emplois soit une évolution annuelle proche de 1% sur la période. En particulier, avant la crise sanitaire, les secteurs ELAC et Spectacle vivant ont une forte dynamique de créations d'emplois.
- Les estimations d'emploi, réalisées à partir des données Acoss, montrent néanmoins un impact négatif de la crise sanitaire, avec un recul fort en 2020 et un rattrapage partiel en 2021. Sur trois ans (2019-2021), le recul estimé est de -4%.



Sources : DADS 2014-2019 / Acoss 2021

### Evolution 2014-2019 des emplois dans les secteurs Afdas Région Hauts-de-France



## 2- Les salariés des branches Afdas en région

### Evolution de la répartition des salariés selon le genre

**58% d'hommes et 42% de femmes parmi les salariés du périmètre Afdas en région**  
(stabilité globale par rapport à 2014)

Secteurs les plus masculins :

- Télécoms (71% d'hommes en 2019)
- Golf (73%)

Secteurs les plus féminins :

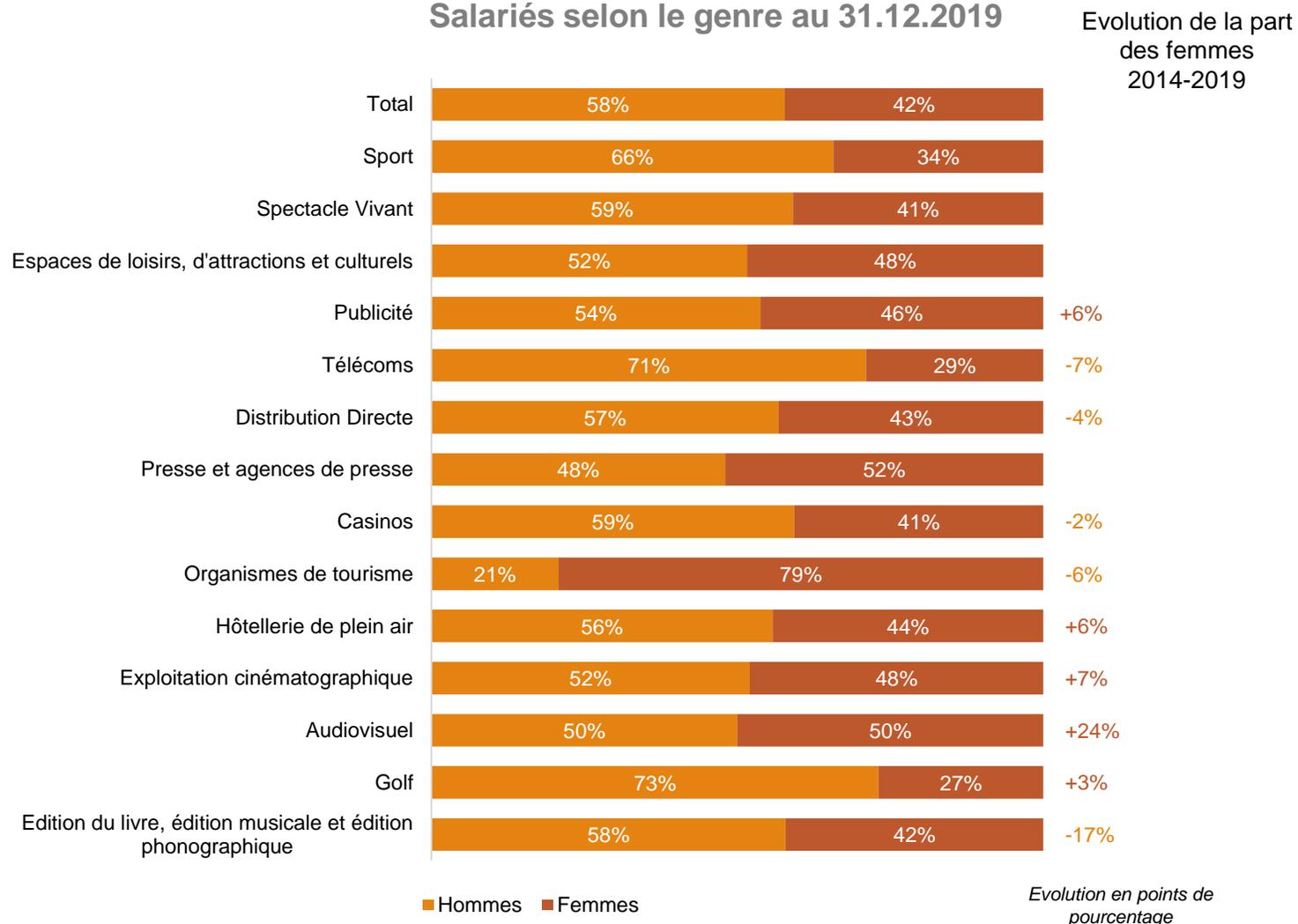
- Organismes de tourisme (79% de femmes en 2019)

Une forte progression de la part des femmes est enregistrée dans **l'audiovisuel**, qui compte désormais autant de femmes que d'hommes.

Pour le secteur ELAC, la répartition des emplois entre les femmes et les hommes apparait à l'équilibre.

Les postes de salariés saisonniers, non pris en compte dans ce graphique, sont en majorité occupés par des femmes.

Salariés selon le genre au 31.12.2019



## 2- Les salariés des branches du périmètre Afdas en région

### Salariés par tranche d'âge

Les secteurs Afdas comptent, en région, 20% de salariés de moins de 30 ans et 38% de 45 ans et plus

De façon générale, on observe un « vieillissement » des effectifs entre 2014 et 2019 dans une majorité des secteurs d'activité.

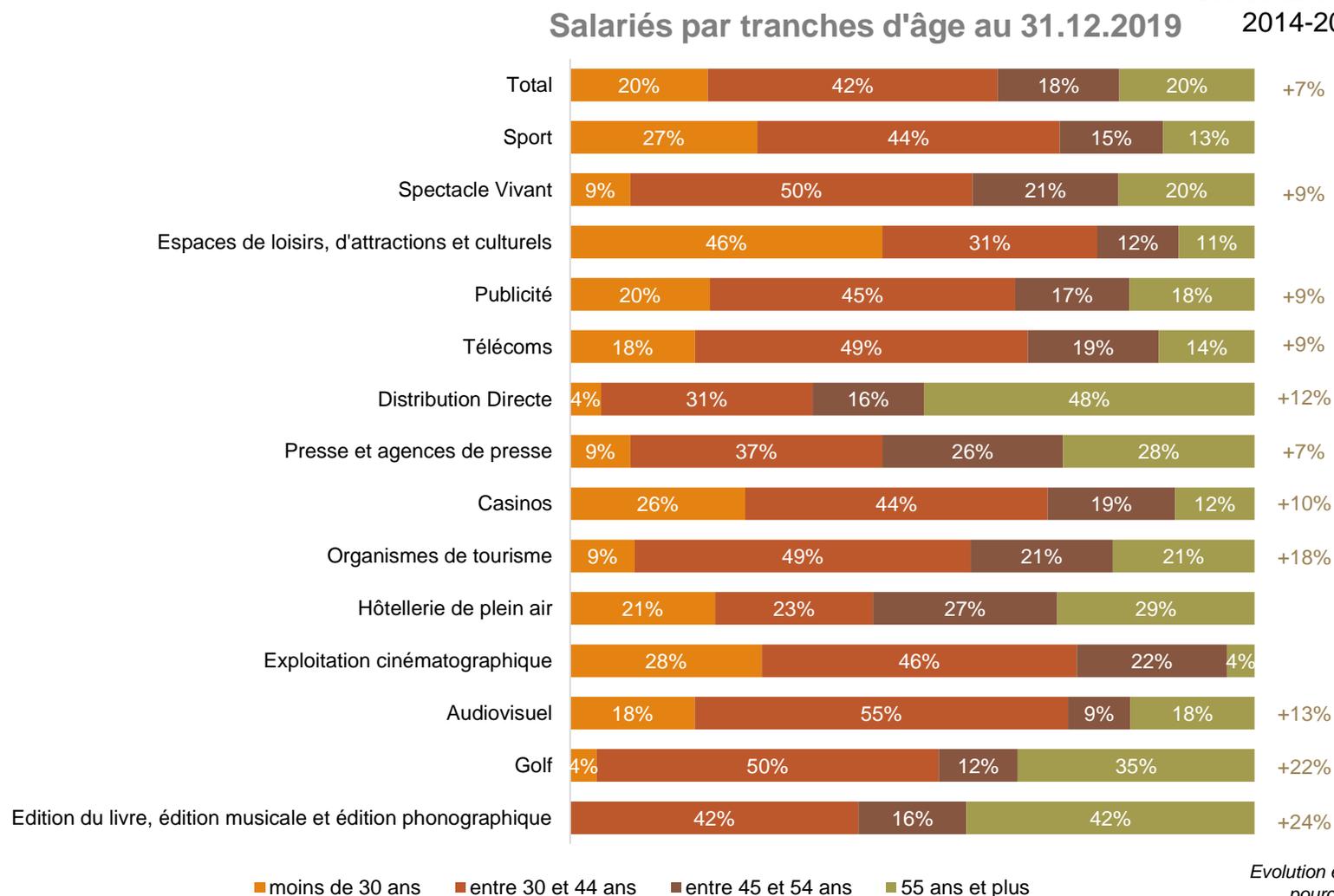
#### Secteurs les plus jeunes :

- ELAC : 46% de moins de 30 ans
- Sport : 27%
- Exploitation cinématographique : 28%
- Casinos : 26%

#### Secteurs les plus âgés :

- Distribution Directe : 48% de 55 ans et plus
- Editions : 42%
- Golf : 35%
- Hôtellerie plein air : 29%
- Presse et agences de presse : 28%

Evolution de la part des 55 ans et plus 2014-2019



Evolution en points de pourcentage

## 2- Les salariés des branches Afdas en région

### Salariés par types de contrat

**71% des salariés sont en CDI dans les secteurs Afdas** (stabilité par rapport à 2014)

Secteurs dans lesquels la **part de salariés en CDI progresse** :

- Sport (de 57% de CDI en 2014 à 73% en 2019)
- Presse et agences de presse (de 74% à 86%)
- Golf (de 70% à 81%)
- Editions (de 85% à 95%)

Secteurs dans lesquels la **part de salariés en CDI recule** :

- Audiovisuel (de 77% de CDI en 2014 à 43% de CDI en 2019\*)
- ELAC (de 69% à 57 %)
- Hôtellerie de plein air (de 85% à 75%)
- Casinos (de 87% à 81%)
- Spectacle vivant (de 41% à 36% de CDI en 2019).

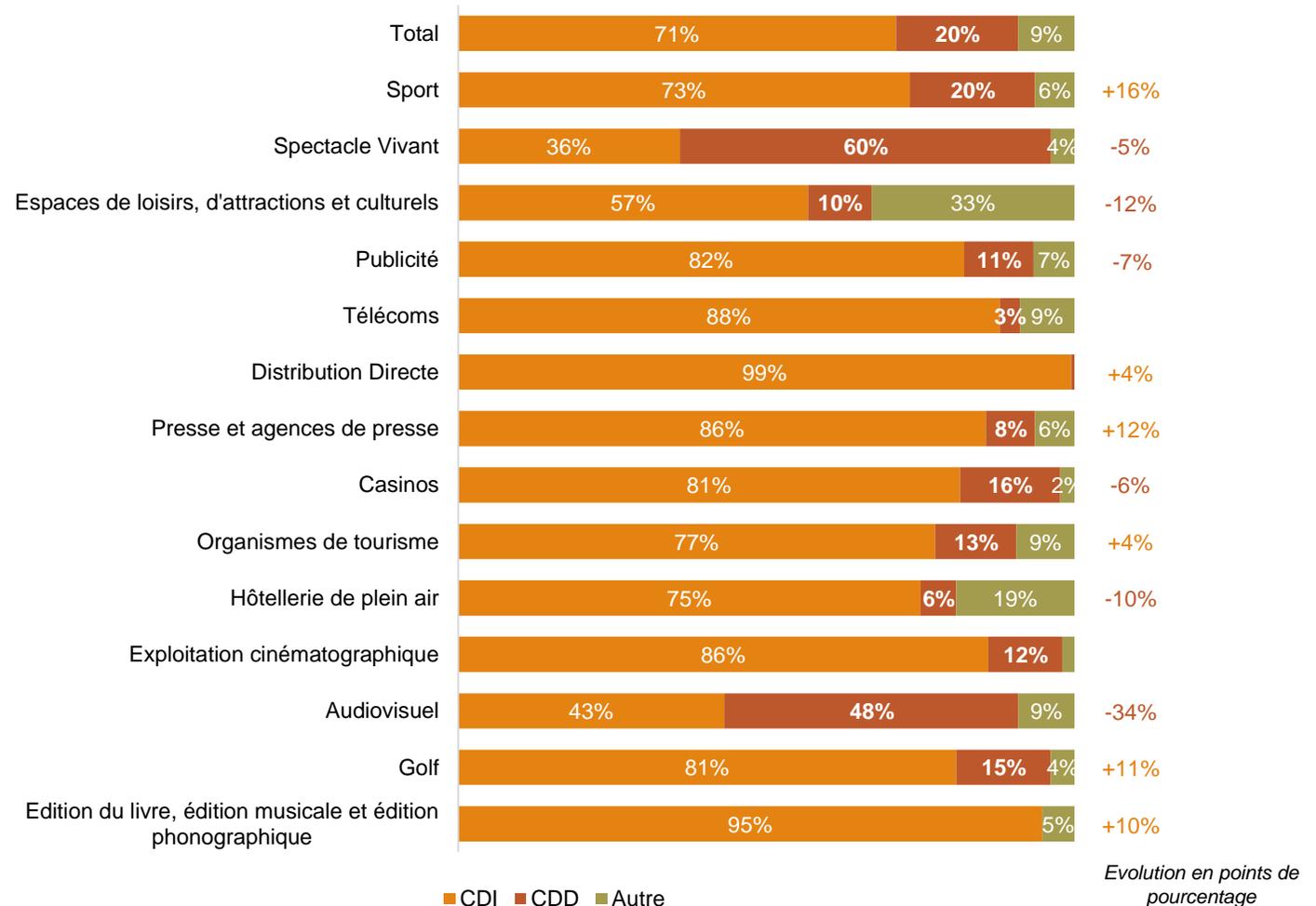
Selon les acteurs rencontrés, l'évolution de la part de CDI peut être très hétérogène à l'intérieur de chaque secteur, selon les tailles et politiques RH de chaque entreprise. Par ailleurs, les propositions de CDI peuvent se heurter au choix des salariés dont certains privilégient les CDD pour varier leurs expériences professionnelles et/ou équilibrer leurs temps d'activité et de vie personnelle.

*Ces données DADS arrêtées au 31-12 de chaque année ne reflètent pas nécessairement l'ensemble des contrats conclus en cours d'année. C'est notamment le cas pour la branche de l'audiovisuel, pour laquelle n'apparaissent pas ici les CDD et CDDU enregistrés dans l'année. A titre d'information, l'observatoire de la branche indique une part globale de 18% de CDI (en 2020).*

Source : DADS 2014-2019

### Salariés par types de contrat au 31.12.2019

Evolution de la part des CDI 2014-2019



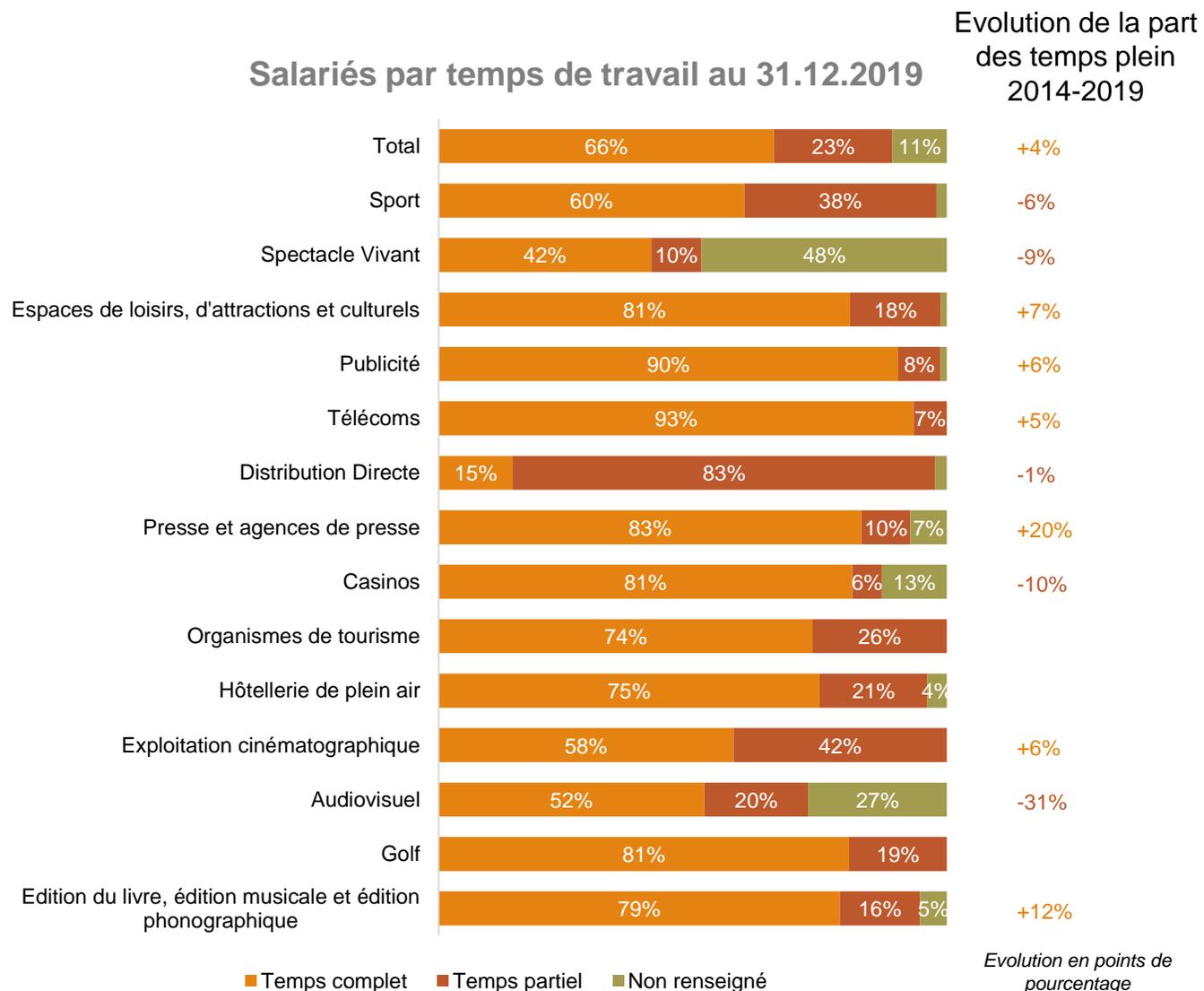
## 2- Les salariés des branches Afdas en région

### Salariés par temps de travail

#### 66% des salariés des secteurs Afdas travaillent à temps plein

Ce taux est globalement en augmentation sur cinq ans (62% en 2014). Il s'accroît notamment au sein des secteurs Presse et agences de presse et Editions.

La part de salariés à temps plein tend à reculer au sein des secteurs de l'Audiovisuel, des casinos, du Spectacle vivant et du sport.



Source : DADS 2014-2019

## 2- Les salariés des branches Afdas en région

### Approche par métiers - catégories socio-professionnelles

16 métiers principaux (encadrés dans le graphique ci-contre) représentent 57% du périmètre Afdas soit 13 764 salariés.

La PCS des moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels regroupe à elle seule 11% des effectifs des branches Afdas.

*NB : le métier « Conducteurs-livreurs, coursiers » comprend principalement, dans le champ Afdas, les distributeurs de journaux-prospectus, qui pour l'essentiel travaillent à temps partiel (cf. pages suivantes)*

Salariés selon les principaux PCS au 31.12.2019



# 2- Les salariés des branches Afdas en région

## Principales familles de métiers selon le genre

### Métiers les plus masculins :

- Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux (80% d'hommes en 2019)
- Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels (75%)
- Artistes de la musique et du chant (70%)

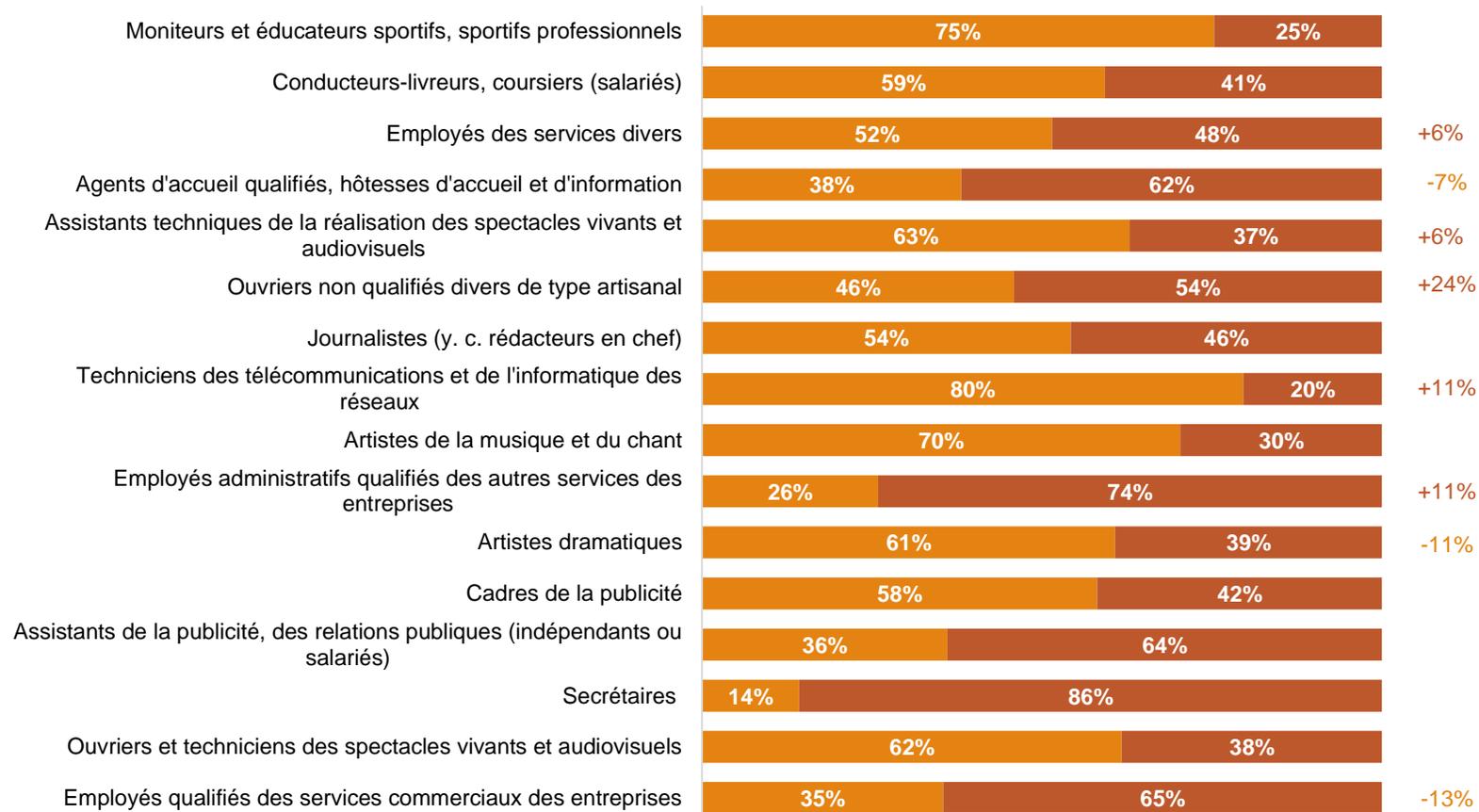
### Métiers les plus féminins :

- Secrétaires (86% de femmes en 2019)
- Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (74%)
- Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (65%)

Une forte progression de la part des femmes est enregistrée parmi les **Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal**. Une progression notable de la part des hommes est aussi enregistrée parmi les **Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises**

### Salariés selon le genre au 31.12.2019

Evolution de la part des femmes 2014-2019



■ hommes ■ femmes

Evolution en points de pourcentage

# 2- Les salariés des branches Afdas en région

## Principales familles de métiers par tranches d'âge

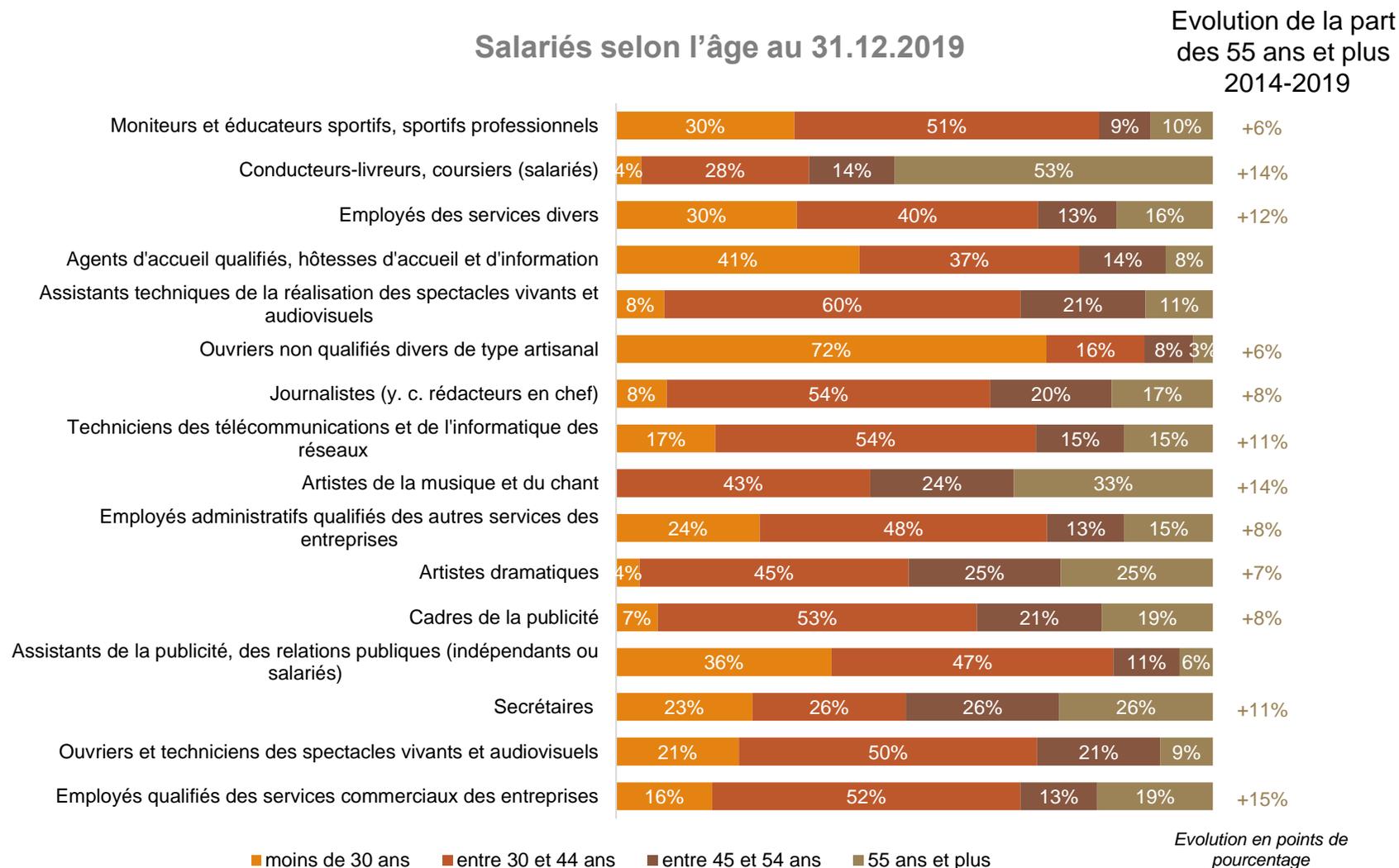
De façon générale, on observe un « vieillissement » des effectifs entre 2014 et 2019 dans une majorité des métiers.

### Métiers les plus jeunes :

- Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal : 72% de moins de 30 ans
- Agents d'accueil qualifiés, hôtesse d'accueil et d'information : 41%

### Métiers les plus âgés :

- Conducteurs-livreurs, coursiers (salariés), y compris distributeurs de journaux et prospectus : 53% de 55 ans et plus
- Artistes de la musique et du chant : 33%



# 2- Les salariés des branches Afdas en région

## Principales familles de métiers par type de contrat

Métiers dans lesquels la **part de salariés en CDI progresse** :

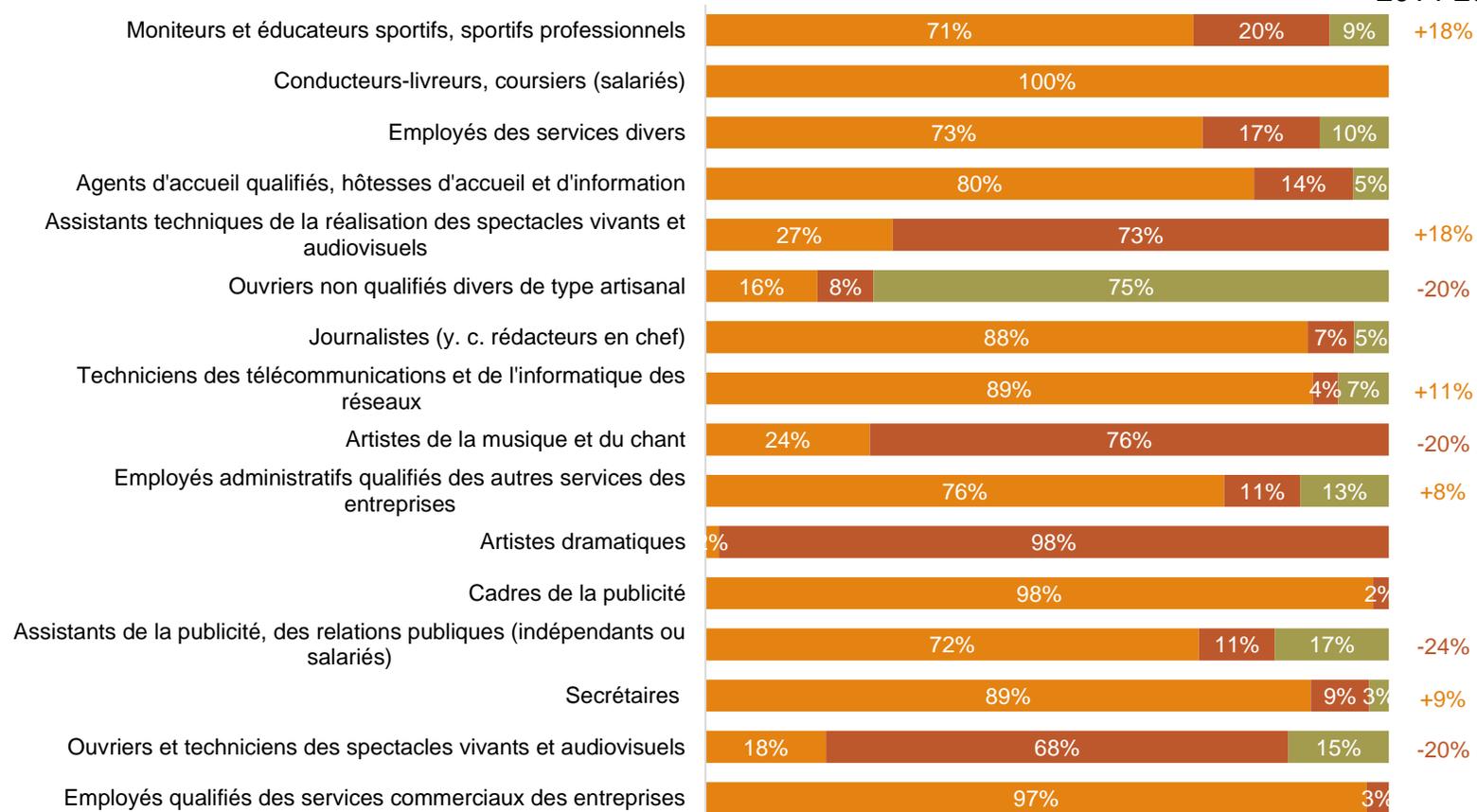
- Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels (de 53% de CDI en 2014 à 71% en 2019)
- Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (de 9% à 27%)
- Les Conducteurs-livreurs, coursiers (salariés) sont à 100% en CDI

Métiers dans lesquels la **part de salariés en CDI recule** :

- Assistants de la publicité, des relations publiques (indépendants ou salariés) (de 96% de CDI en 2014 à 72% de CDI en 2019)
- Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal (de 36% à 16%)
- Artistes de la musique et du chant (de 44% à 24%)
- Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels (de 38% à 18%)

Salariés selon le contrat au 31.12.2019

Evolution de la part des CDI 2014-2019



■ CDI ■ CDD ■ Autre

Evolution en points de pourcentage

Autre : Contrat d'apprentissage, Travail occasionnel ou à l'acte, Contrat intérim (Contrat de travail temporaire), Autre

## 2- Les salariés des branches Afdas en région

### Principales familles de métiers selon le temps de travail

Métiers dans lesquels la **part de salariés en temps plein progresse** :

- Journalistes (y. c. rédacteurs en chef) (de 68% de temps plein en 2014 à 95% en 2019)
- Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (de 78% à 100%)
- Assistants de la publicité, des relations publiques (indépendants ou salariés) (de 83% à 97%)
- Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal (de 77% à 90%)



# Des difficultés de recrutement importantes pour les contrats courts et les activités saisonnières



Les métiers des secteurs Afdas se caractérisent par des contrats atypiques - CDD ou saisonniers – et des conditions de travail particulières, avec des horaires décalés (travail de nuit, les week-ends, fractionné), une activité limitée à une période de l'année (notamment le cas pour les parcs d'attraction, les campings de plein air, ouverts sur les périodes estivales et printanières).

A l'inverse, les secteurs de la presse et agences de presse et celui de la publicité emploient en majorité en CDI.

L'ensemble des secteurs qui ont recours à des contrats dits atypiques constate des difficultés de recrutement particulièrement marquées sur la période récente.

« On n'arrive plus à recruter des saisonniers : avant on s'en sortait malgré les difficultés, maintenant c'est la panique. Sur une grosse structure par exemple il manque 20% des effectifs juste avant l'été. Ça concerne les postes techniques, les agents polyvalents de maintenance, mais aussi la restauration, l'animation ou encore les surveillants d'espace aquatique, très recherchés. »

Témoignage d'une entreprise de l'hôtellerie de plein air

*Pouvoir un poste en CDI est plus simple que pouvoir un poste en CDD ou en contrat saisonnier car c'est plus attractif. Pour les fonctions support cela reste raisonnable de l'envisager, mais pour d'autres postes il est parfois compliqué de les proposer en CDI car le métier ne s'y prête pas.*

*Témoignage d'une structure du secteur ELAC*



## Particularités ICC :

- Autour des thématiques de genre , un enjeu particulier à attirer des femmes au sein du sous-secteur de l'animation studio : en France, seules 38% des salariés sont des femmes aujourd'hui dans ce secteur.

### **3- Les intermittents et artistes-auteurs**

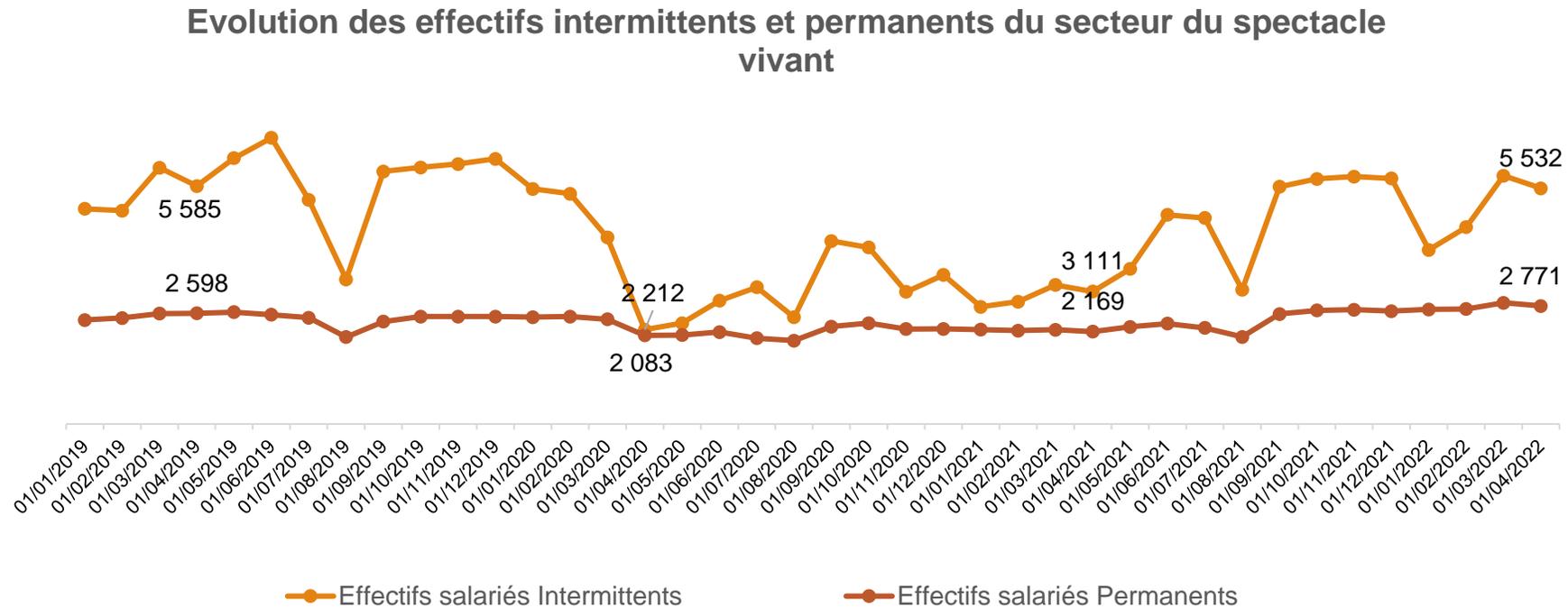
# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Evolution des effectifs intermittents et permanents du spectacle vivant en Hauts-de-France

8 303 professionnels (intermittents et permanents) sont dénombrés au 01/04/2022 en région, selon les données fournies par la Caisse de prévoyance (Audiens) à l'Observatoire des métiers du spectacle vivant :

- 1/3 d'effectifs permanents
- 2/3 d'effectifs intermittents soit 2771 intermittents.

Cette donnée englobe les artistes et techniciens dans les branches du spectacle vivant et ceux employés par le biais du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO).

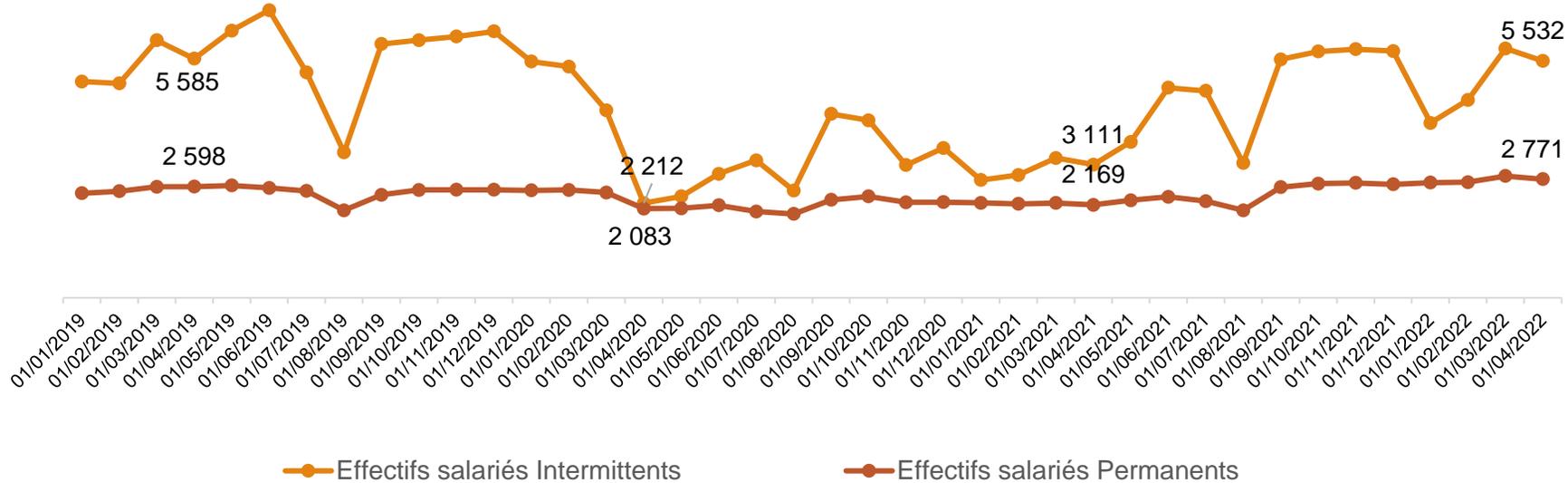


### 3- Les intermittents et artistes-auteurs

#### Comparaison des évolutions des effectifs intermittents du spectacle vivant (Hauts-de-France et France)

Le nombre d'intermittents en Hauts-de-France suit les tendances nationales depuis le début 2019. Cette évolution témoigne d'une résilience forte du spectacle vivant, puisque les effectifs à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 sont proches du niveau observé avant le début de la crise sanitaire. Cette reprise est toutefois un peu moins soutenue qu'en moyenne nationale.

Evolution des effectifs intermittents et permanents du secteur du spectacle vivant

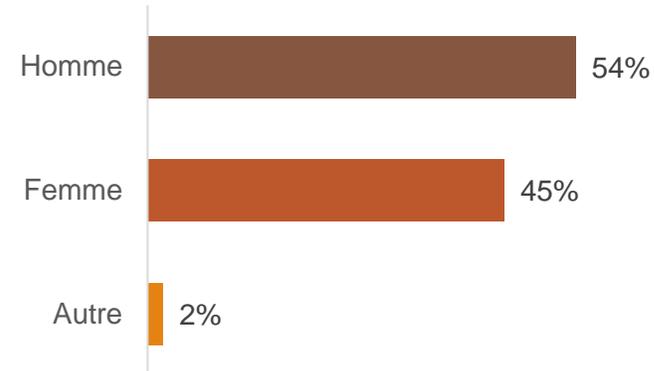


# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

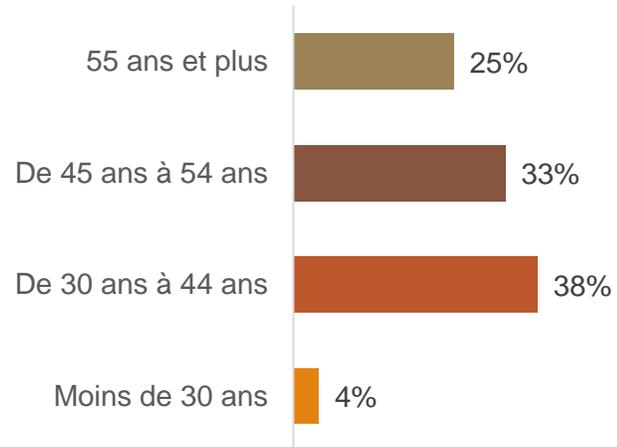
## Profil des publics intermittents

54% des intermittents ayant répondu à l'enquête sont des hommes.  
58% ont plus de 45 ans.  
La majorité des publics intermittents ont un Bac+3 ou plus.

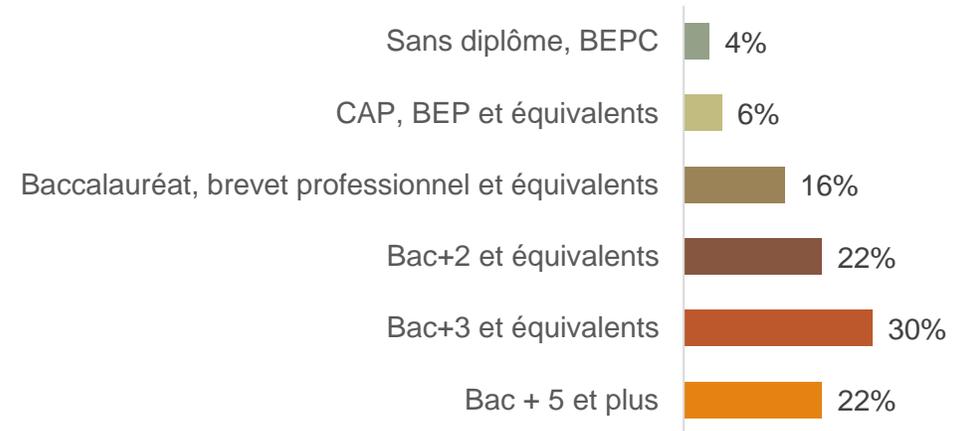
### Genre des intermittents



### Age des intermittents



### Niveau de diplôme des intermittents



Source : questionnaire à destination des intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes (juin 2022)

# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

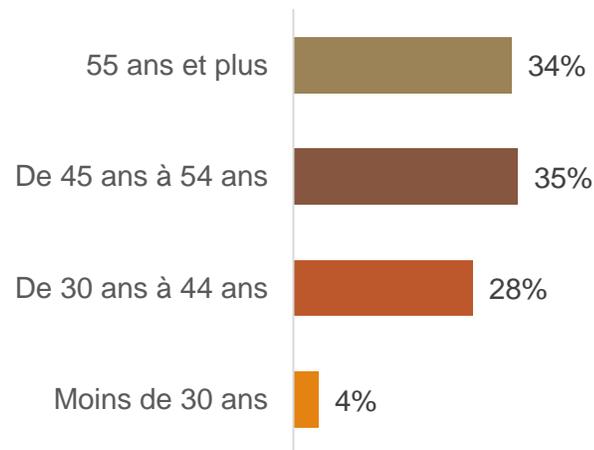
## Profil des artistes-auteurs

Selon la MDA-SSAA (ex-Agessa) , 10 904 artistes auteurs sont affiliés en Hauts-de France au 31/12/2021 (3,95% du national). Parmi eux, 1587 dont de nouveaux affiliés inscrits 2021 (4,19% du national).

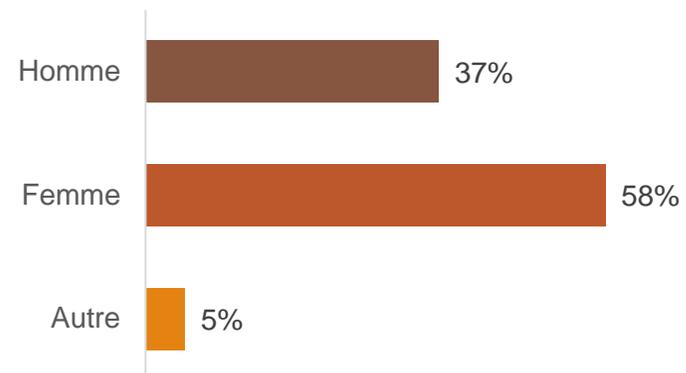
L'enquête adressée aux artistes-auteurs pour ce projet apporte les éclairages socio-démographiques suivants :

- 58% sont des femmes.
- 1/3 ont plus de 55 ans.
- La moitié des artistes-auteurs ont un Bac+5 et plus.

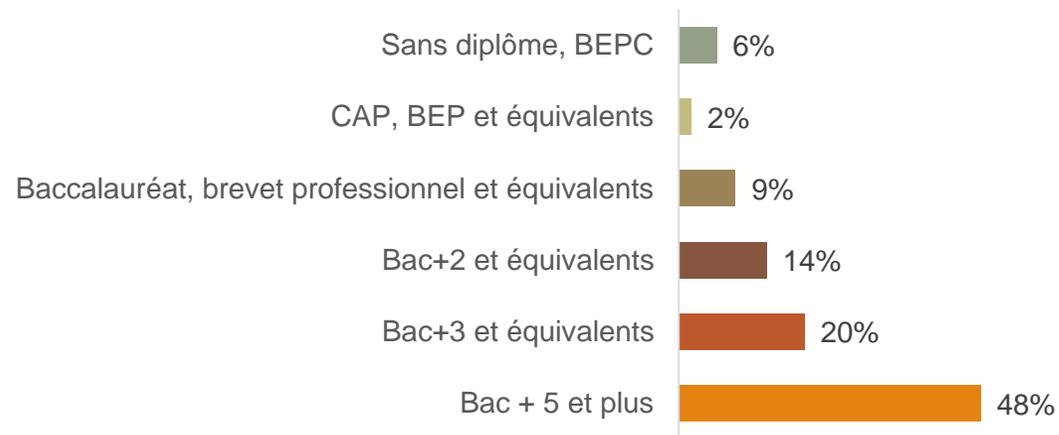
### Age des artistes auteurs



### Genre des artistes-auteurs



### Niveau de diplôme des artistes auteurs

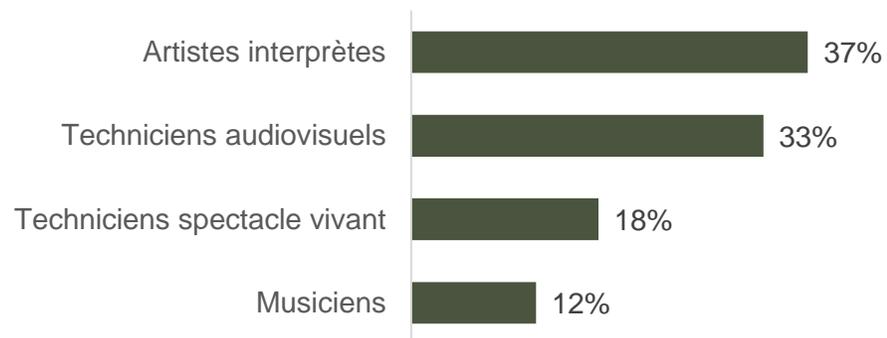


Source : questionnaire à destination des intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes (juin 2022)

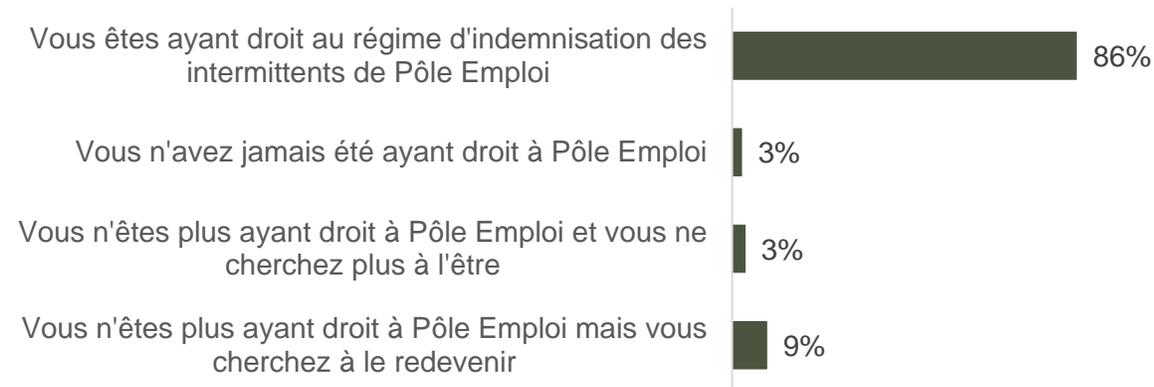
# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Activité des publics intermittents

### Salariés intermittents



### Situation des droits des salariés intermittents



#### Quelques points saillants de l'enquête :

- On compte davantage de femmes parmi les artistes interprètes (46% des répondantes), et relativement moins sur les autres familles de métiers.
- Les techniciens audiovisuel forment une famille d'activité plus jeune (64% des moins de 30 ans dans cette catégorie de métiers)
- Les artistes interprètes sont relativement plus âgés (52% des 55 ans et plus dans cette catégorie de métiers)/
- 43% des musiciens déclarent ne pas avoir de diplôme

**37%** des intermittents répondant ont une autre activité professionnelle complémentaire.

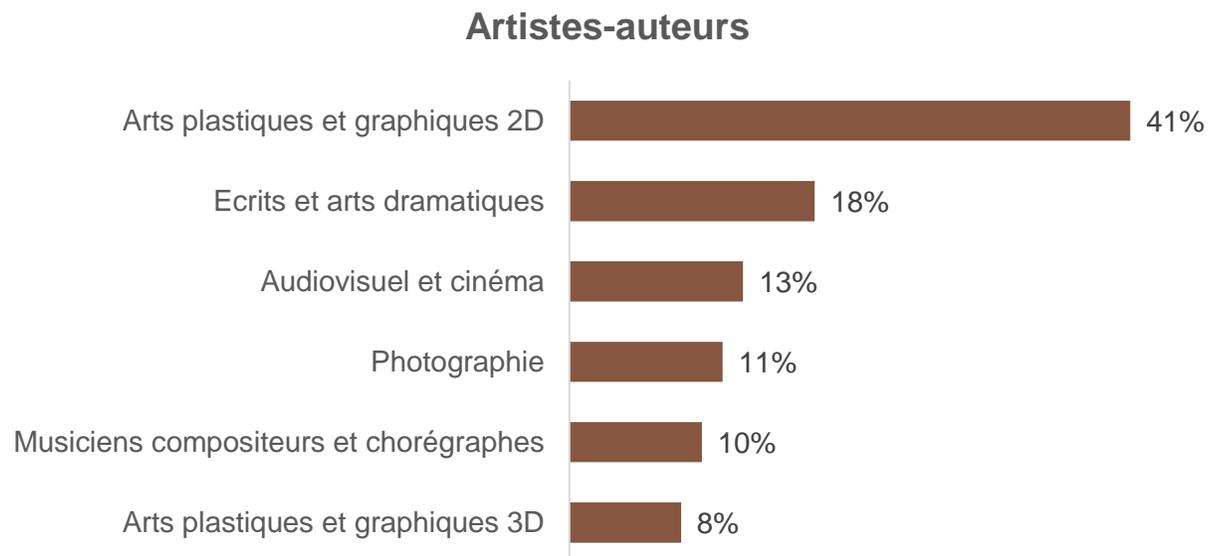
dont 79% ont des activités secondaires dans les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et/ou du divertissement

**Nombre d'employeurs au cours de l'année 2021 : 6 en moyenne**

**Nombre d'employeurs actuellement (2022) : 4,3 en moyenne**

# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Activité des artistes-auteurs



**47%** des artistes-auteurs exercent une activité complémentaire

dont 78% ont des activités secondaires dans les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et/ou du divertissement

**Nombre d'employeurs au cours de l'année 2021 : 1,8 en moyenne**

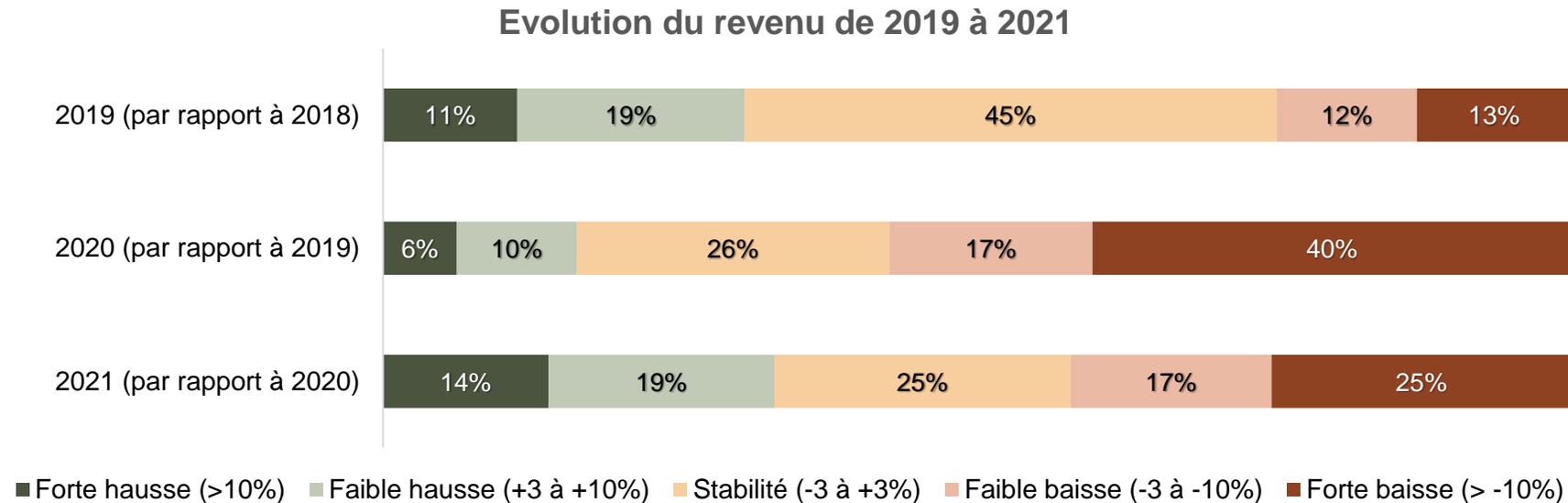
**Nombre d'employeurs actuellement (2022) : 1,5 en moyenne**

### Quelques points saillants de l'enquête

- On compte davantage de jeunes (moins de 30 ans) dans les activités d'arts plastiques et graphiques 2D et 3D 20%
- Les 30-44 ans sont plus présents au sein des activités Audiovisuel et cinéma (25% contre 13% en moyenne)
- Les titulaires d'un diplôme Bac+5 se retrouvent plus nombreux parmi les musiciens compositeurs et chorégraphes

# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Evolution du revenu



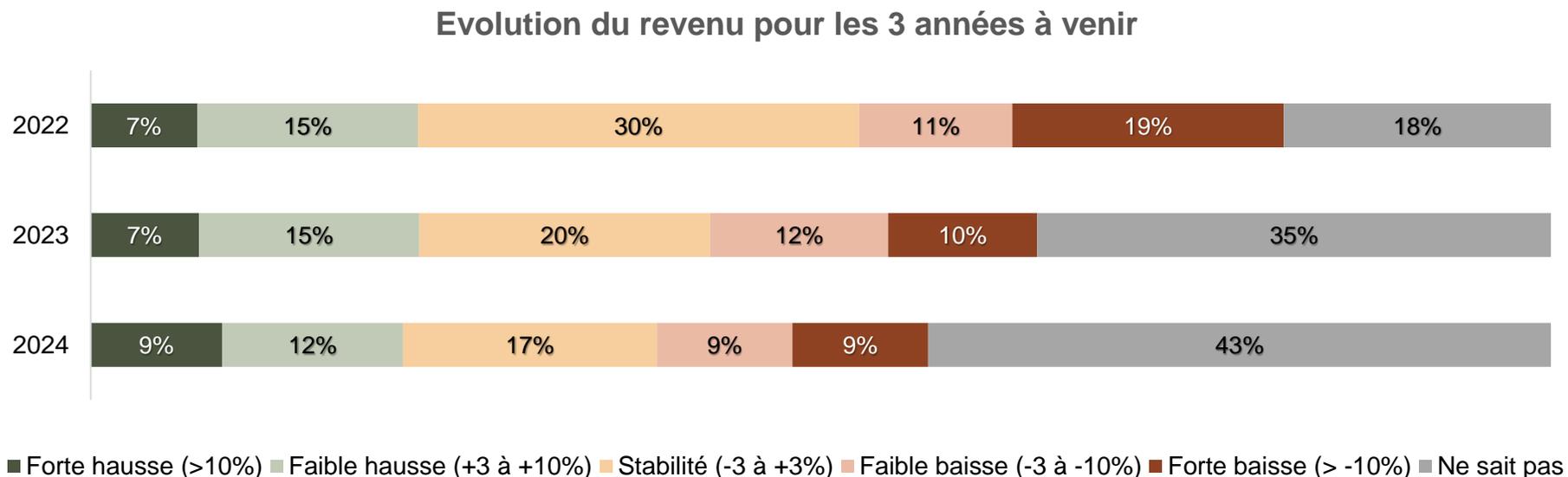
L'enquête témoigne globalement d'un impact fort de la crise sanitaire (en 2020, 40% des répondants ont vu leurs revenus diminuer d'au moins 10%), avec des effets encore présents en 2021. Globalement, les répondants ont une vision assez hétérogène quant à la « reprise d'activité » post-Covid.

### Quelques points saillants par publics :

- L'évolution du revenu des Artistes-auteurs sur les 3 ans est plus tranchée : ils se retrouvent plus souvent dans les situations de « forte baisse » (+7% par rapport à l'ensemble moyenne) et de « forte hausse » (+5%), en comparaison des intermittents du spectacle et de l'audiovisuel.

# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Anticipations de l'évolution du revenu



Les répondants témoignent de prévisions très hétérogènes quant à l'évolution de leur activité, et pour certains une difficulté à anticiper l'évolution de leurs revenus pour les deux années à venir (35% en 2023 et 43% en 2024). Les artistes-auteurs et intermittents partagent les mêmes anticipations (pas de différences significatives observées).

Un effet d'âge est perceptible : globalement, les prévisions d'activité sont plus optimistes pour les moins de 30 ans, tandis qu'une part relativement importante des 50 ans et plus anticipe des fortes baisses d'activité sur les trois années.

*Les précisions apportées par les répondants sur leurs anticipations sont détaillées en annexe pages 97-98.*

*Source : questionnaire à destination des intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes (juin 2022)*

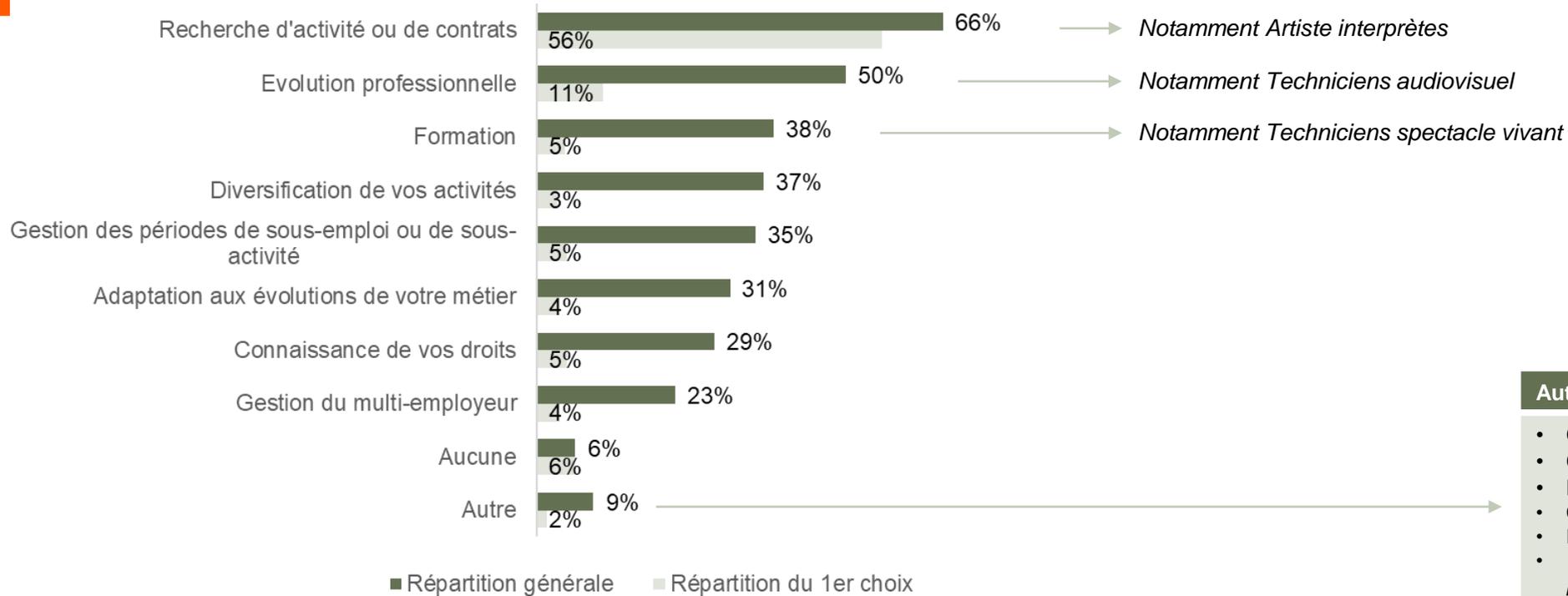
# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Problématiques rencontrées dans l'activité : Salarié intermittent

### 2 problématiques principalement perçues dans l'exercice de l'activité :

- Recherche d'activité ou de contrats pour 66% des intermittents répondant (56% l'ont choisi en principale problématique)
- Evolution professionnelle pour 50% (11% l'ont choisi en principale problématique)

### Problématique de l'activité



#### Autre :

- **Communication / diffusion**
- **Contraintes physiques**
- **Baisse des salaires/des allocations**
- Conditions de travail qui se précarisent
- Reprise lente depuis la crise sanitaire
- « Sous-représentation des femmes dans les programmations + difficultés à se sentir légitime dans son activité malgré ses compétences »
- « Statut précaire même au bout de longues années »

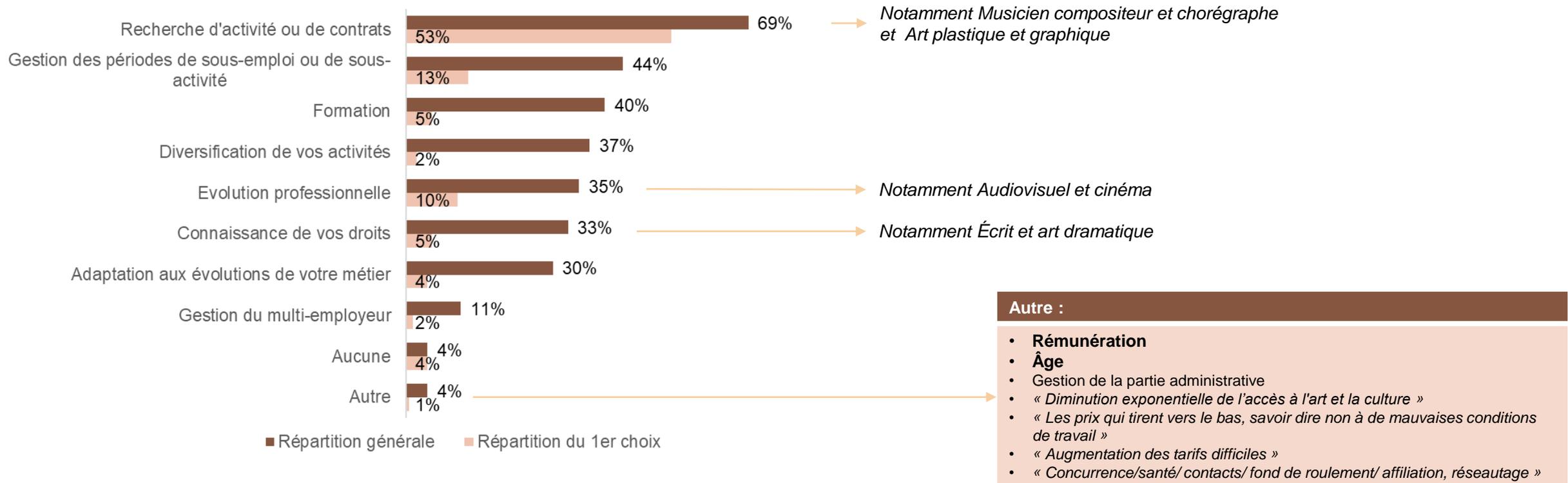
Source : questionnaire à destination des intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes (juin 2022)

# 3- Les intermittents et artistes-auteurs

## Problématiques rencontrées dans l'activité : Artistes-auteurs

- La recherche d'activité ou de contrats ressort comme la problématique principale, partagée par 69% des artistes-auteurs répondants (53% en première réponse)
- Ensuite les réponses sont relativement hétérogènes, avec six problématiques choisies par 30 à 44% des répondants : gestion des périodes de sous-emploi (44%), formation (40%); diversification (37%), évolution professionnelle (35%), connaissance des droits (33%), adaptation aux évolutions des métiers (30%).

### Problématique de l'activité



Source : questionnaire à destination des intermittents du spectacle, artistes-auteurs et journalistes pigistes (juin 2022)

## Des effectifs intermittents qui ne permettent pas de couvrir l'ensemble des besoins ?



Beaucoup d'entreprises font part d'un sentiment de pénurie d'intermittents, particulièrement dans le **spectacle vivant** et **l'audiovisuel**, ceci en particulier sur les métiers techniques.

Un « *discours ambiant* » attribue ce constat à une « fuite » des intermittents vers d'autres activités, aux conditions d'emploi plus traditionnelles. Dans les faits, comme pointé supra, on n'observe pas de baisse d'effectifs – cela a été confirmé par les échanges menés avec et les dernières données transmises par Pôle emploi<sup>1</sup>.

Cela s'explique davantage par un contexte conjoncturel « post-Covid » : la crise a entraîné un décalage des commandes et des projets. Les représentations, tournages et événements actuels mêlent rattrapage des années 2020-2021 et l'activité ordinaire, créant une suractivité pour les professionnels intermittents.

Cela contraint en outre leur capacité à accéder à la formation en raison d'une surcharge d'activité et la difficulté de dégager du temps de formation.

### Particularités ICC

Les ICC emploient une part particulièrement importante d'intermittents :

- ✓ 80 % chez les adhérents d'une structure associative de l'animation comptant plus d'une 40aine d'entreprises adhérentes
- ✓ 1 000 cachets / mois dans un groupe d'audiovisuel comptant 300 collaborateurs



*On a de moins en moins d'intermittents et de plus en plus recours aux autoentrepreneurs. Ça a des avantages et désavantages, ils peuvent travailler en direct pour les clients donc c'est un risque, mais c'est plus simple à gérer en termes administratifs.*

*Témoignage d'une entreprise dans l'audiovisuel*



## Zoom sur les Sportifs de Haut Niveau en région Hauts-de-France

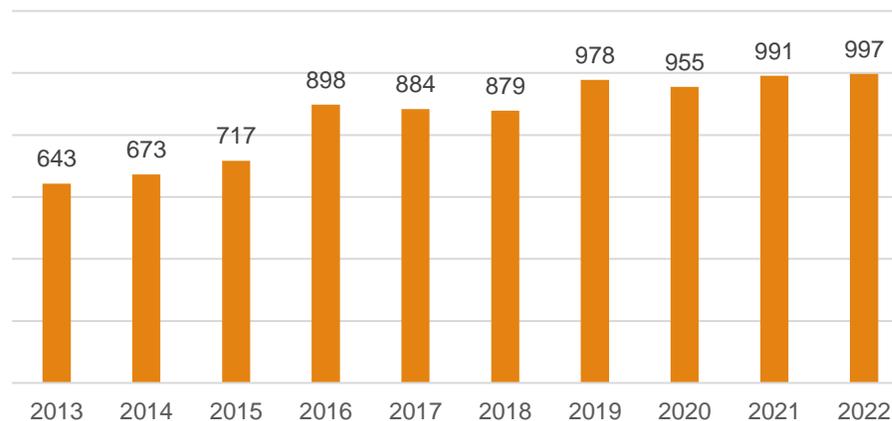
997 Sportifs de Haut Niveau (SHN) sont inscrits sur la Liste Ministérielle de sportifs en région Hauts-de-France en octobre 2022.

Parmi eux, environ la moitié relève de la catégorie « Espoir ».

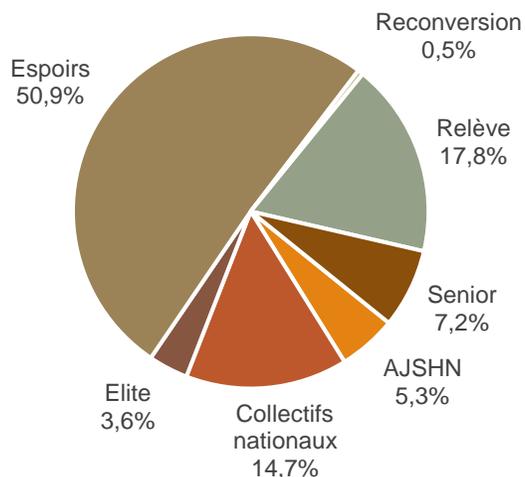
Les SHN régionaux relèvent de 49 fédérations sportives distinctes. 9 fédérations regroupent à elles seules 50% des effectifs.

Le nombre de SHN est tendanciellement en croissance au cours des dix dernières années, malgré des reculs ponctuels en 2017, 2018 et 2020.

Nombre de Sportifs de Haut Niveau inscrits sur les listes ministérielles en région Hauts-de-France



Répartition des SHN par catégorie  
Région Hauts-de-France / octobre 2022



Les 10 principales fédérations d'inscription des SHN  
Région Hauts-de-France / octobre 2022

Fédération	Effectif SHN (oct.2022)	% des effectifs régionaux
FOOTBALL	71	7%
ATHLETISME	70	7%
NATATION	67	7%
JUDO	57	6%
BASKET-BALL	55	6%
FOOTBALL AMERICAIN	54	5%
HANDBALL	46	5%
HOCKEY	40	4%
VOLLEY BALL	38	4%
CYCLISME	34	3%

## **4- Le marché du travail**

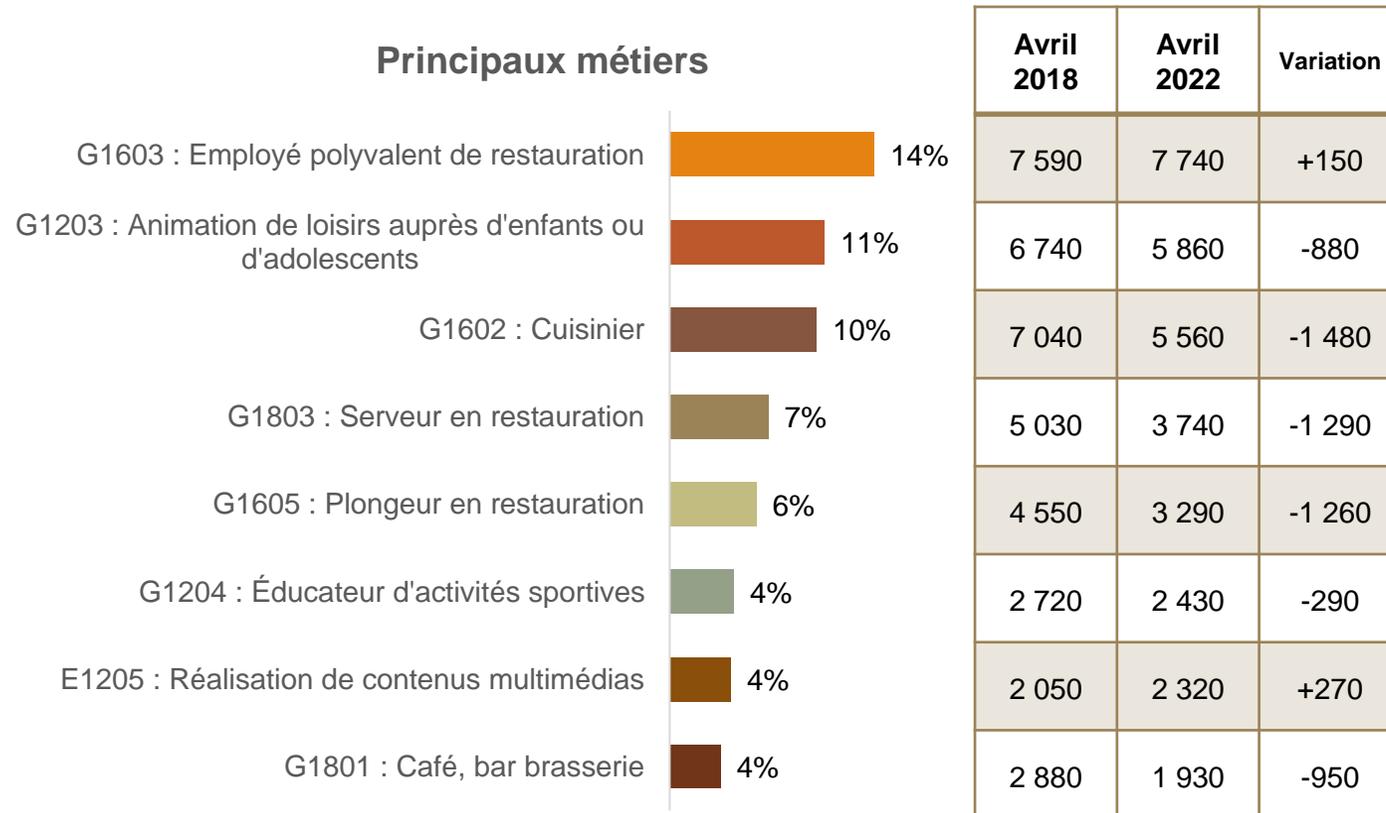
# 4- Le marché du travail

## Synthèse : Demandeurs d'emploi (DE) par métiers

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi sur l'ensemble des métiers des secteurs Afdas

**54 230** demandeurs d'emplois en avril 2022 en Hauts-de-France

*14% des demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers Afdas en Hauts-de-France sont positionnés sur le métier d'employé polyvalent de restauration*



L'analyse des données sur le marché du travail fait ressortir un « vivier » important de demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers des secteurs Afdas. Pour autant, la plupart de ces métiers sont identifiés par les employeurs comme « en tension », avec des difficultés de recrutement importantes.

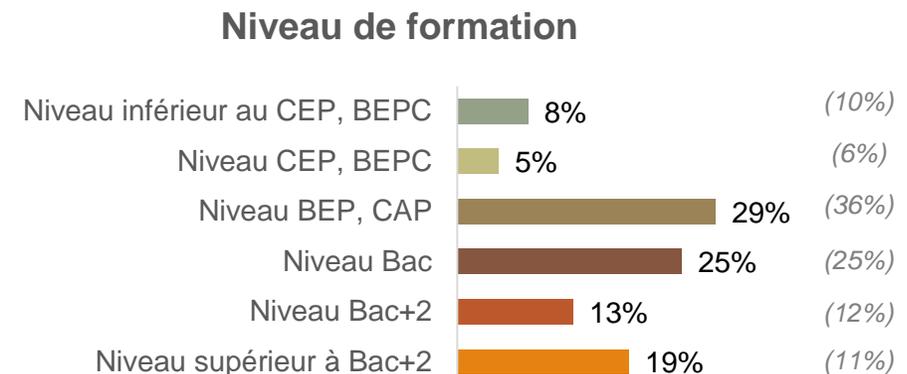
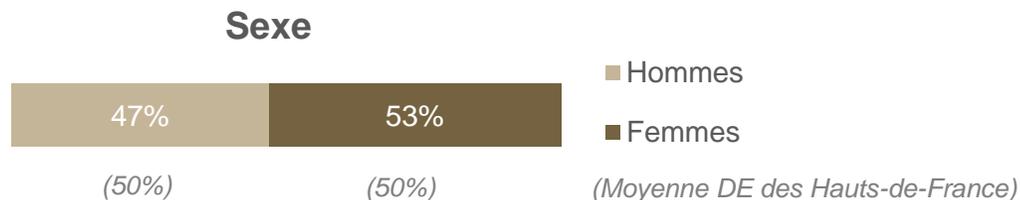
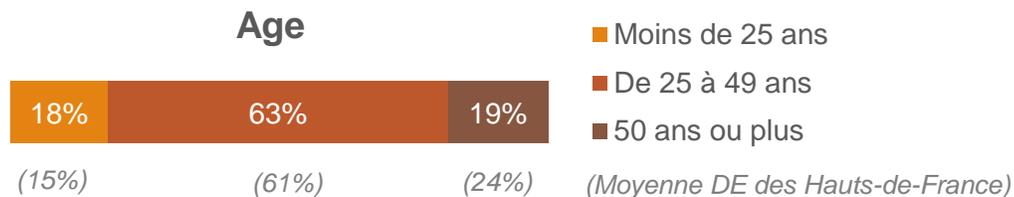
Ce paradoxe apparent résulte de plusieurs facteurs :

- Les métiers concernés peuvent également être pourvus au sein d'autres branches professionnelles (notamment pour tous les métiers de l'hôtellerie restauration, les métiers du sport et de l'animation).
- Le rattachement d'un demandeur d'emploi à un code ROME ne préjuge pas de son employabilité ou de sa capacité à exercer effectivement le métier (compétences, mobilité, disponibilité, etc.).

# 4- Le marché du travail

## Synthèse : Profil sociodémographique des demandeurs d'emploi

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi sur l'ensemble des métiers des secteurs Afdas



11% de niveau supérieur à Bac+2 pour l'ensemble des DE des HdF  
10% de niveau inférieur au CEP, BEPC pour l'ensemble des DE des HdF

De façon générale, les demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers du champ Afdas présentent un profil un peu plus jeune que la moyenne des demandeurs d'emploi régionaux, avec davantage de jeunes (moins de 25 ans) et moins de senior (50 ans et plus). S'y retrouvent également davantage de femmes (53%).

Ces demandeurs d'emploi présentent un niveau de formation globalement plus élevé qu'en tendance régionale :

- 42% ont un niveau de formation infra bac (52% pour l'ensemble des DE en Hauts-de-France)
- 32% ont un diplôme supérieur au bac (23% pour l'ensemble).

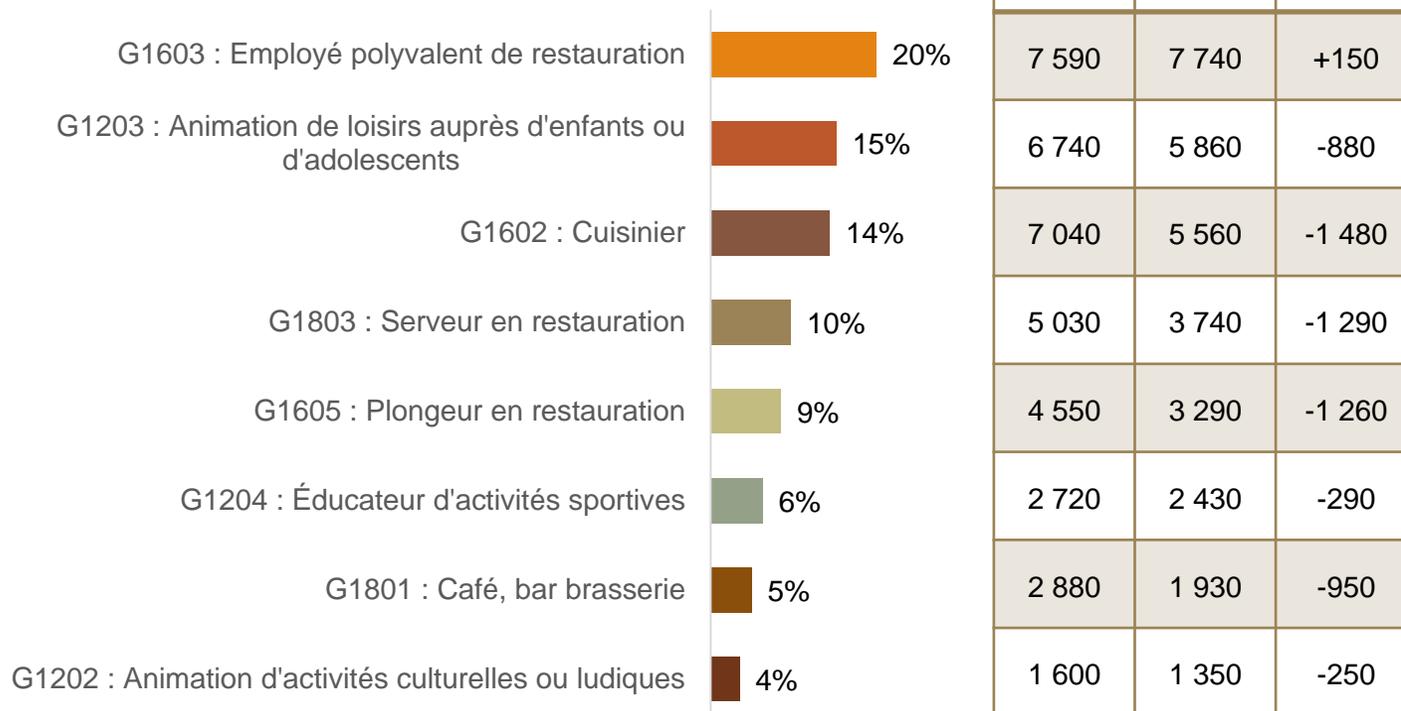
# 4- Le marché du travail

## Demandeurs d'emploi

Famille de métiers : hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation

**38 550** demandeurs d'emplois en avril 2022 en Hauts-de-France

### Principaux métiers



Source : Pole Emploi - DEFM cat. A B C — Données au 30/04/2022 - Cf. Annexes pages 88 (code ROME)

### Age



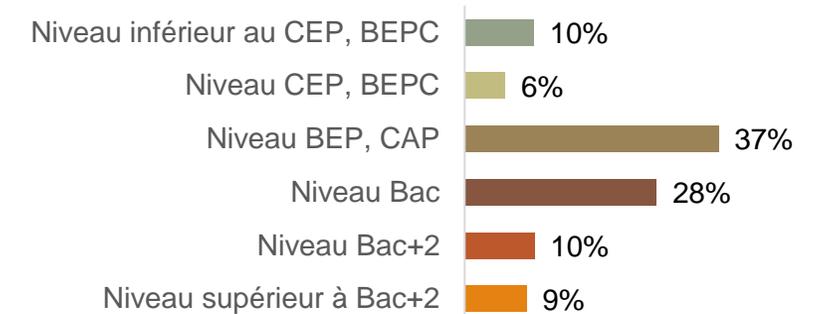
24% de 50 ans et plus pour l'ensemble des DE des Hdf

### Sexe



50% de femmes l'ensemble des DE des Hdf

### Niveau de formation



11% de niveau supérieur à Bac+2 pour l'ensemble des DE des Hdf  
10% de niveau inférieur au CEP, BEPC pour l'ensemble des DE des Hdf

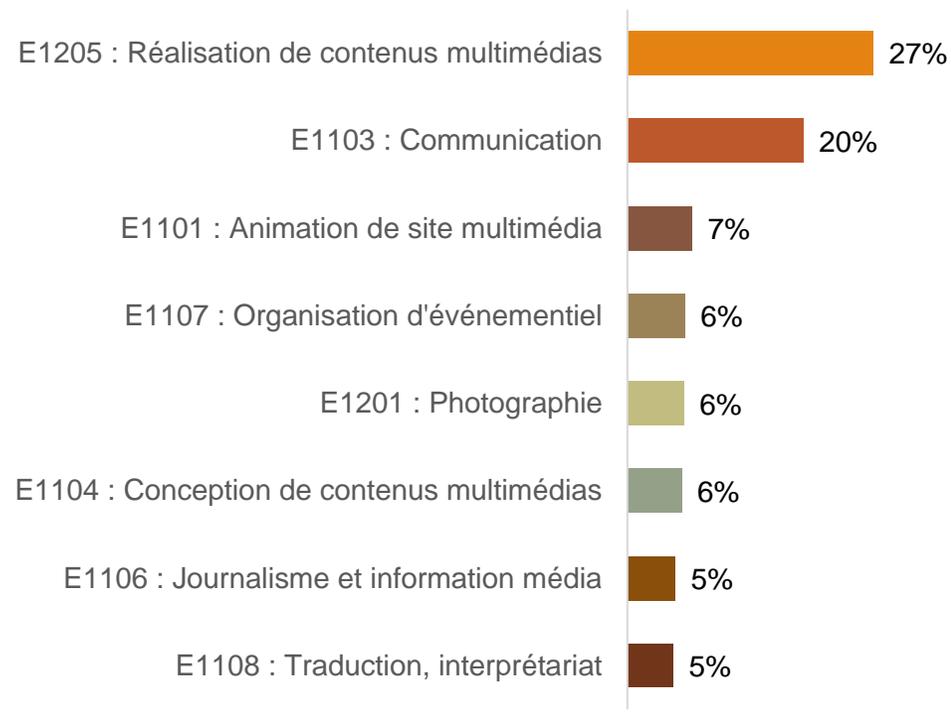
# 4- Le marché du travail

## Demandeurs d'emploi

Famille de métiers : communication, media et multimédia

**8 460** demandeurs d'emplois en avril 2022 en Hauts-de-France

### Principaux métiers



	Avril 2018	Avril 2022	Variation
E1205 : Réalisation de contenus multimédias	2 050	2 320	+270
E1103 : Communication	1 630	1 660	+30
E1101 : Animation de site multimédia	190	610	+420
E1107 : Organisation d'événementiel	470	540	+70
E1201 : Photographie	550	530	-20
E1104 : Conception de contenus multimédias	430	510	+80
E1106 : Journalisme et information média	570	450	-120
E1108 : Traduction, interprétariat	460	430	-30

### Age



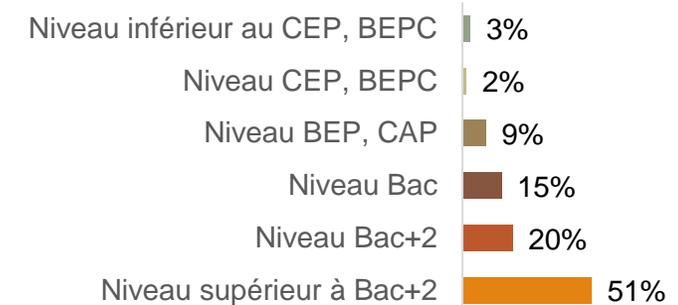
24% de 50 ans et plus pour l'ensemble des DE des Hdf

### Sexe



50% de femmes l'ensemble des DE des Hdf

### Niveau de formation



11% de niveau supérieur à Bac+2 pour l'ensemble des DE des Hdf  
10% de niveau inférieur au CEP, BEPC pour l'ensemble des DE des Hdf

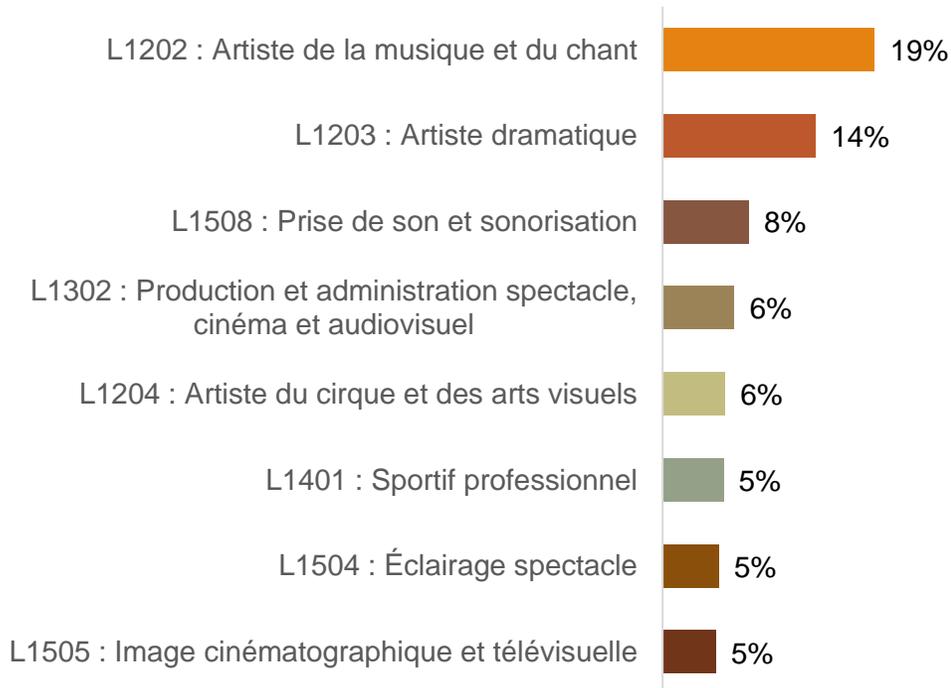
# 4- Le marché du travail

## Demandeurs d'emploi

Famille de métiers : spectacle

**7 190** demandeurs d'emplois en avril 2022 en Hauts-de-France

### Principaux métiers



	Avril 2018	Avril 2022	Variation
L1202 : Artiste de la musique et du chant	1 250	1 360	+110
L1203 : Artiste dramatique	820	980	+160
L1508 : Prise de son et sonorisation	520	550	+30
L1302 : Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel	420	460	+40
L1204 : Artiste du cirque et des arts visuels	390	400	+10
L1401 : Sportif professionnel	460	390	-70
L1504 : Éclairage spectacle	330	360	+30
L1505 : Image cinématographique et télévisuelle	320	340	+20

### Age



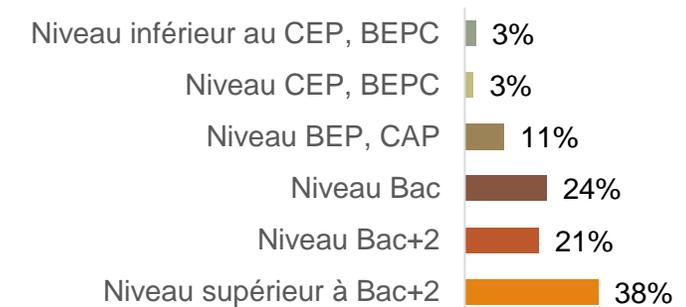
24% de 50 ans et plus pour l'ensemble des DE des HdF

### Sexe



50% de femmes l'ensemble des DE des HdF

### Niveau de formation



11% de niveau supérieur à Bac+2 pour l'ensemble des DE des HdF  
10% de niveau inférieur au CEP, BEPC pour l'ensemble des DE des HdF

# 4- Le marché du travail

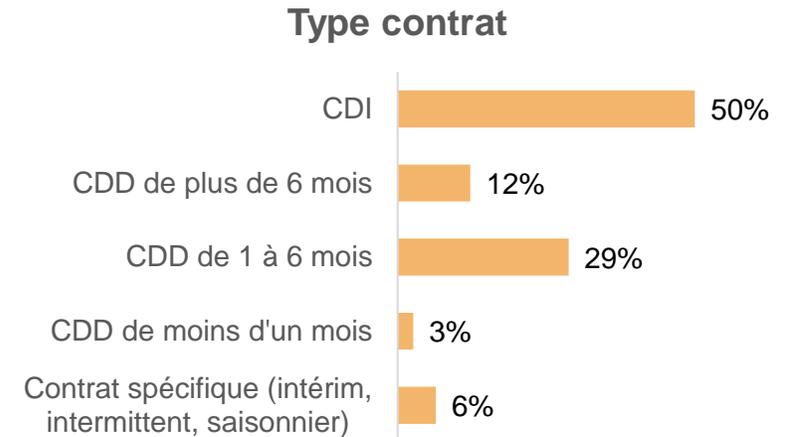
## Synthèse : Offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi

### Ensemble des métiers des secteurs Afdas

**21 050** offres d'emploi enregistrées en 2021 en Hauts-de-France

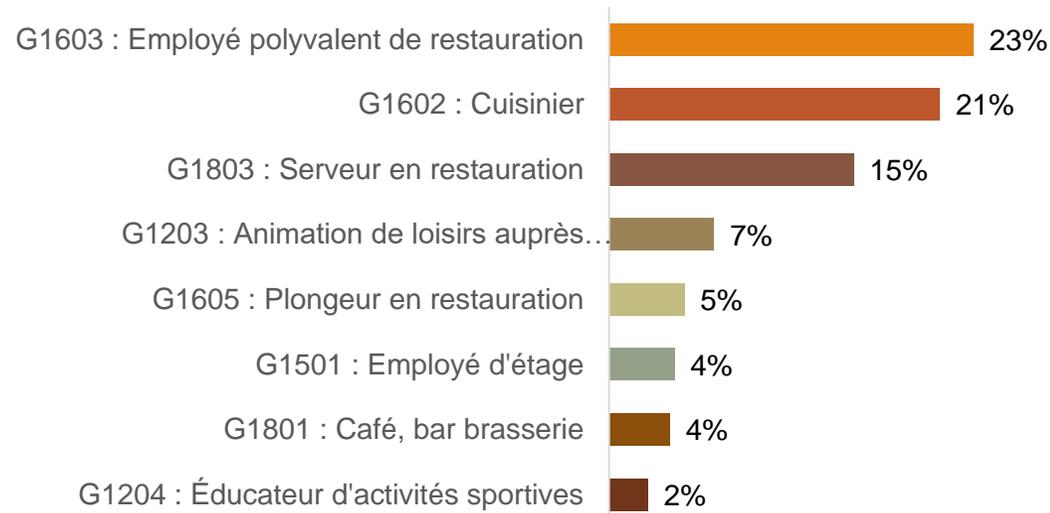
Globalement, les métiers de la restauration génèrent le plus grand nombre d'offres d'emploi. Notamment, 23% des offres d'emploi publiées s'adressent à des employés polyvalents de restauration, parmi les métiers relevant du champ Afdas.

Par ailleurs, les offres publiées dans le champ Afdas portent plus souvent sur des CDI (50% des offres d'emploi contre 42% en moyenne des offres régionales). L'essentiel des offres (86%) relèvent des qualifications d'employés (qualifiés ou non qualifiés).

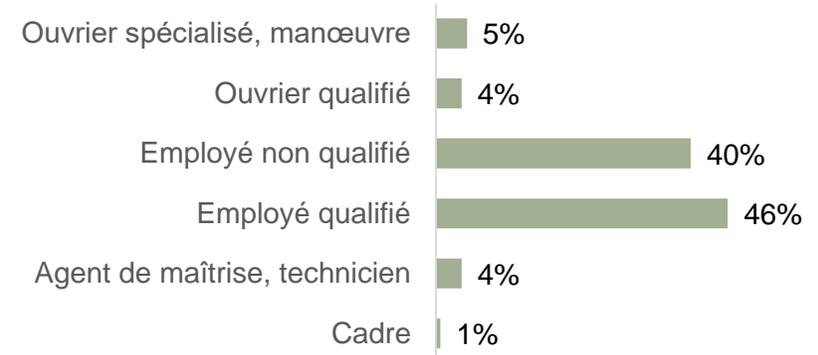


42% d'offres en CDI sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

### Principaux métiers



### Catégorie d'emploi



23% d'offres pour Ouvriers (spé. et qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
64% d'offres pour Employés (qual. et non qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
13% d'offres pour Agents de maîtrise et Cadres sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

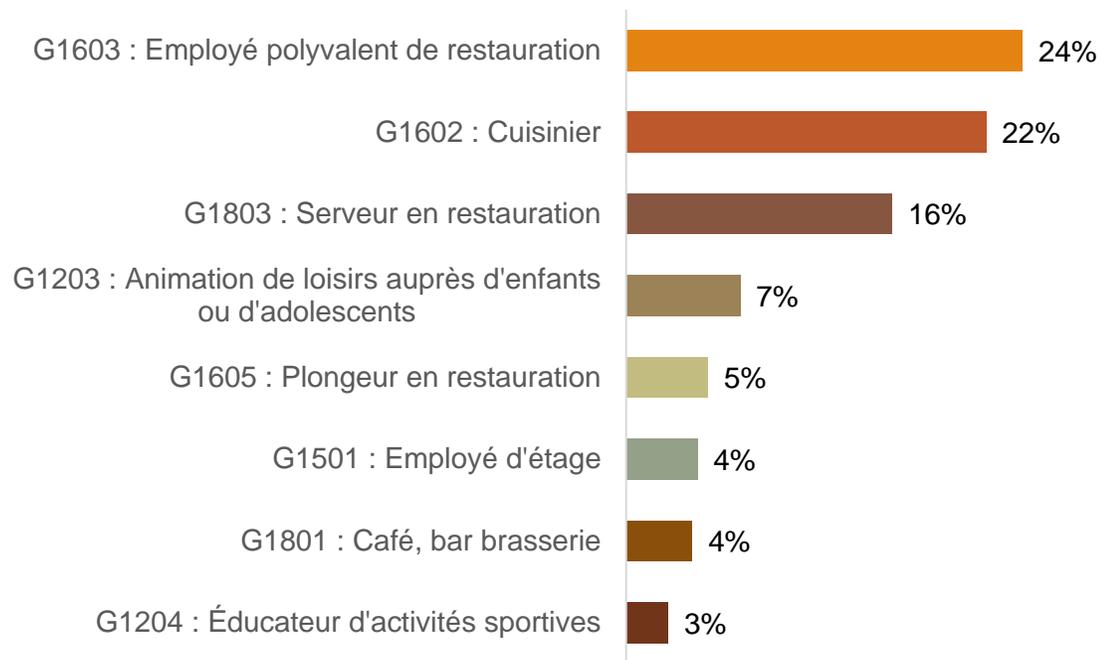
# 4- Le marché du travail

## Offres d'emploi

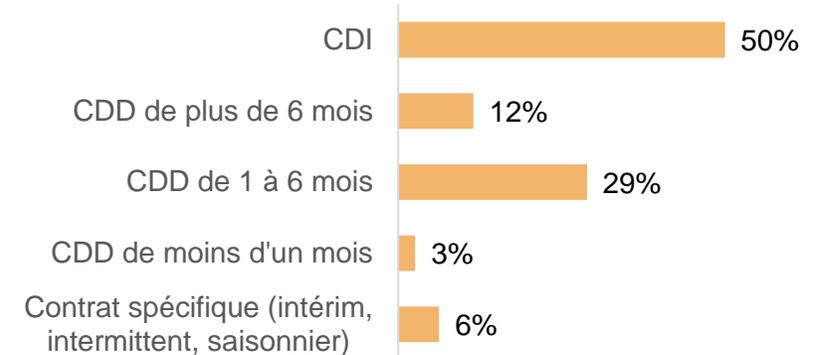
Famille de métiers : hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation

19 600 offres d'emploi en sur l'année 2021 en Hauts-de-France

### Principaux métiers

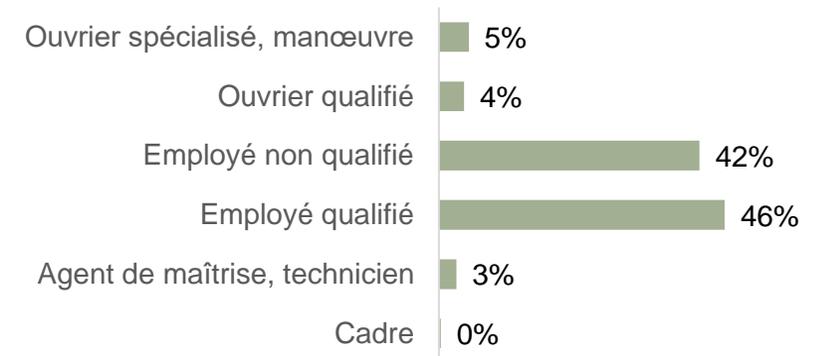


### Type contrat



42% d'offres en CDI sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

### Catégorie d'emploi



23% d'offres pour Ouvriers (spé. et qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
64% d'offres pour Employés (qual. et non qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
13% d'offres pour Agents de maîtrise et Cadres sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

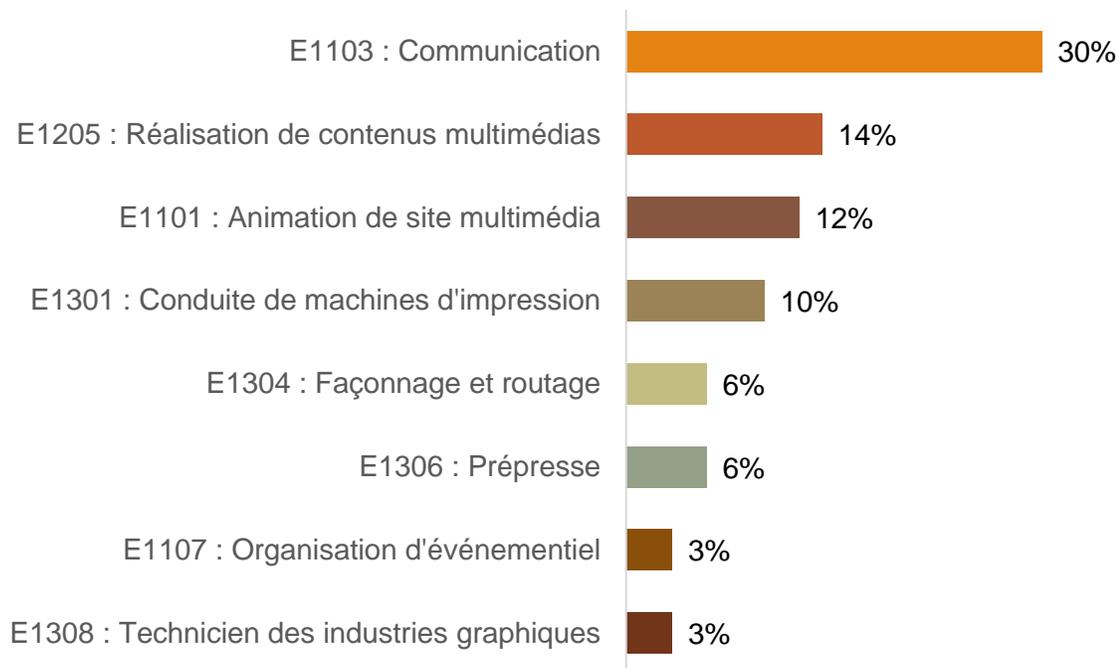
# 4- Le marché du travail

## Offres d'emploi

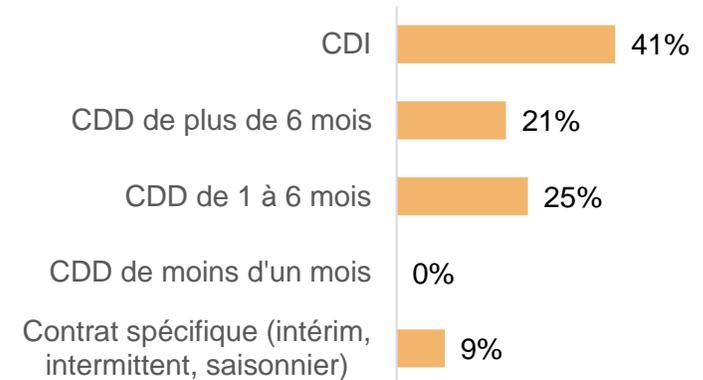
Famille de métiers : communication, media et multimédia

**1 210** offres d'emploi en sur l'année 2021 en Hauts-de-France

### Principaux métiers

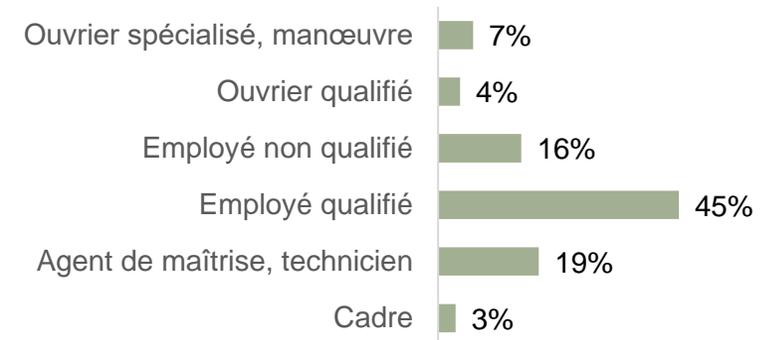


### Type contrat



42% d'offres en CDI sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

### Catégorie d'emploi



23% d'offres pour Ouvriers (spé. et qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
64% d'offres pour Employés (qual. et non qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
13% d'offres pour Agents de maîtrise et Cadres sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

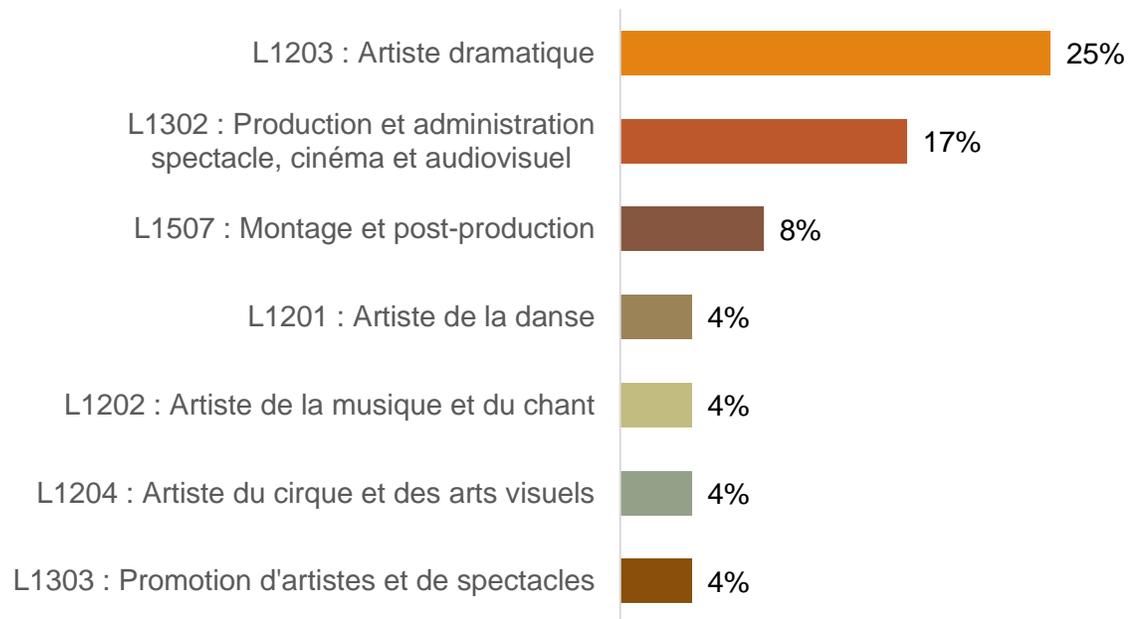
# 4- Le marché du travail

## Offres d'emploi

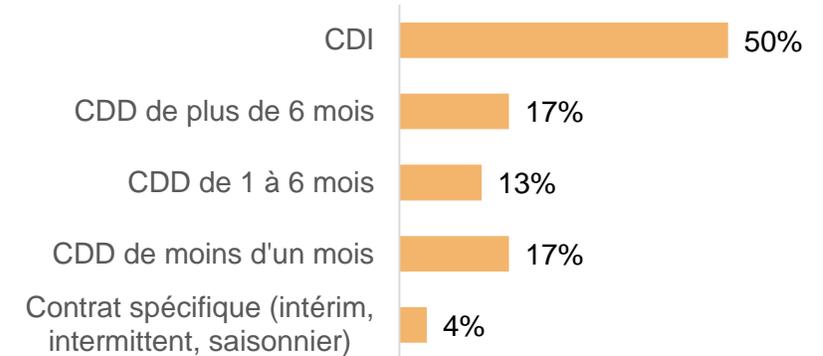
Famille de métiers : spectacle

**240** offres d'emploi en sur l'année 2021 en Hauts-de-France

### Principaux métiers

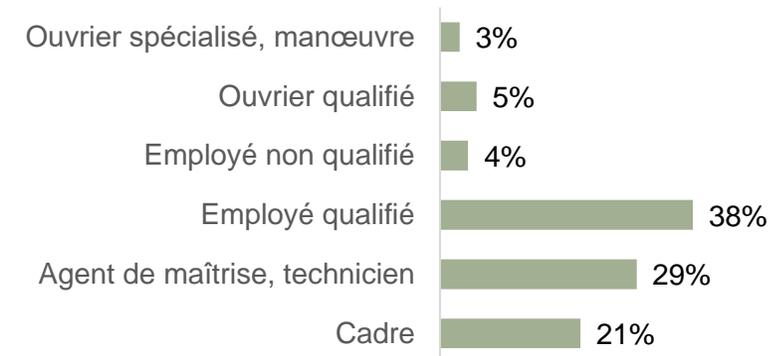


### Type contrat



42% d'offres en CDI sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

### Catégorie d'emploi



23% d'offres pour Ouvriers (spé. et qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
64% d'offres pour Employés (qual. et non qual.) sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF  
13% d'offres pour Agents de maîtrise et Cadres sur l'ensemble des offres d'emploi des HdF

# 4- Le marché du travail

## Projets de recrutement 2022

Projets de recrutement par métiers



	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Professionnels de l'animation socioculturelle	38%	71%
Artistes (musique, danse, spectacles)	7%	67%
Professionnels des spectacles	13%	58%
Sportifs et animateurs sportifs	51%	59%
Employés de l'hôtellerie	53%	47%
Créateurs de supports de communication visuelle, stylistes, décorateurs	47%	6%
Employés des transports et du tourisme	57%	46%
Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition	68%	53%
Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques	91%	0%
Journalistes et cadres de l'édition	27%	27%

- **29,9%** des projets de recrutement sont difficiles
- **63,6%** des projets de recrutement concernent des emplois saisonniers

L'enquête Besoins de main d'œuvre adressé à Pôle Emploi à l'ensemble des employeurs permet d'identifier les projets de recrutement sur les métiers relevant de l'Afdas, en complément des anticipations à trois ans restitués par l'enquête dans les pages suivantes.

Elle permet notamment d'identifier :

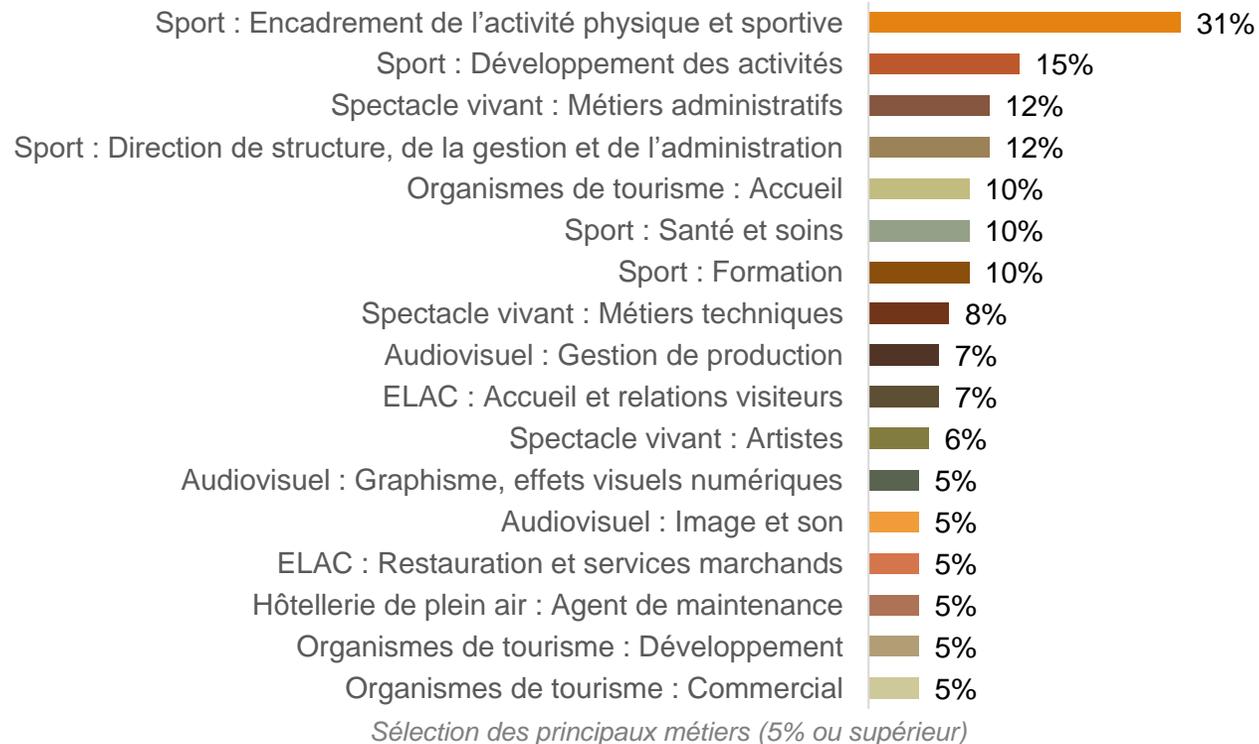
- Des besoins particulièrement importants pour les professionnels de l'action socio-culturelle (près de 9000 projets de recrutement), portant majoritairement 71%) sur des emplois saisonniers
- Des difficultés de recrutement anticipées par plus de la moitié des employeurs pour les sportifs et animateurs sportifs et employés de l'hôtellerie. Ces difficultés de recrutement peuvent anticipées peuvent renvoyer à différentes explications, non détaillées par l'enquête (déficit de candidats, compétences inadaptées ou insuffisantes, « concurrence » entre branches employeuses, etc.).

Sur des volumes plus restreints, l'enquête BMO montre également des difficultés de recrutement pour les métiers de l'imprimerie et des industries graphiques.

# 4- Le marché du travail

## Projets de recrutement à 3 ans

### Métiers pour lesquels sont anticipés des projets de recrutement (en % de structures répondantes)



- **55%** des structures envisagent au moins 1 création nette d'un nouvel emploi durable (c'est-à-dire la création d'au moins un nouveau poste dans les structures répondantes)
- **45%** devront remplacer au moins un salarié en contrat court
- **41%** anticipent le remplacement d'un salarié permanent dans les 3 années à venir

Taille des structures	Moyenne des créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir	Moyenne des remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir	Moyenne des recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir
Moins de 5	0,71	2,96	0,26
De 5 à 9	1,31	2,73	0,77
De 10 à 19	1,9	2,25	1,05
De 20 à 49	6,68	10,88	2,32
50 et plus	7,64	56,67	14,5
<b>Total</b>	<b>2,29</b>	<b>8,14</b>	<b>1,9</b>

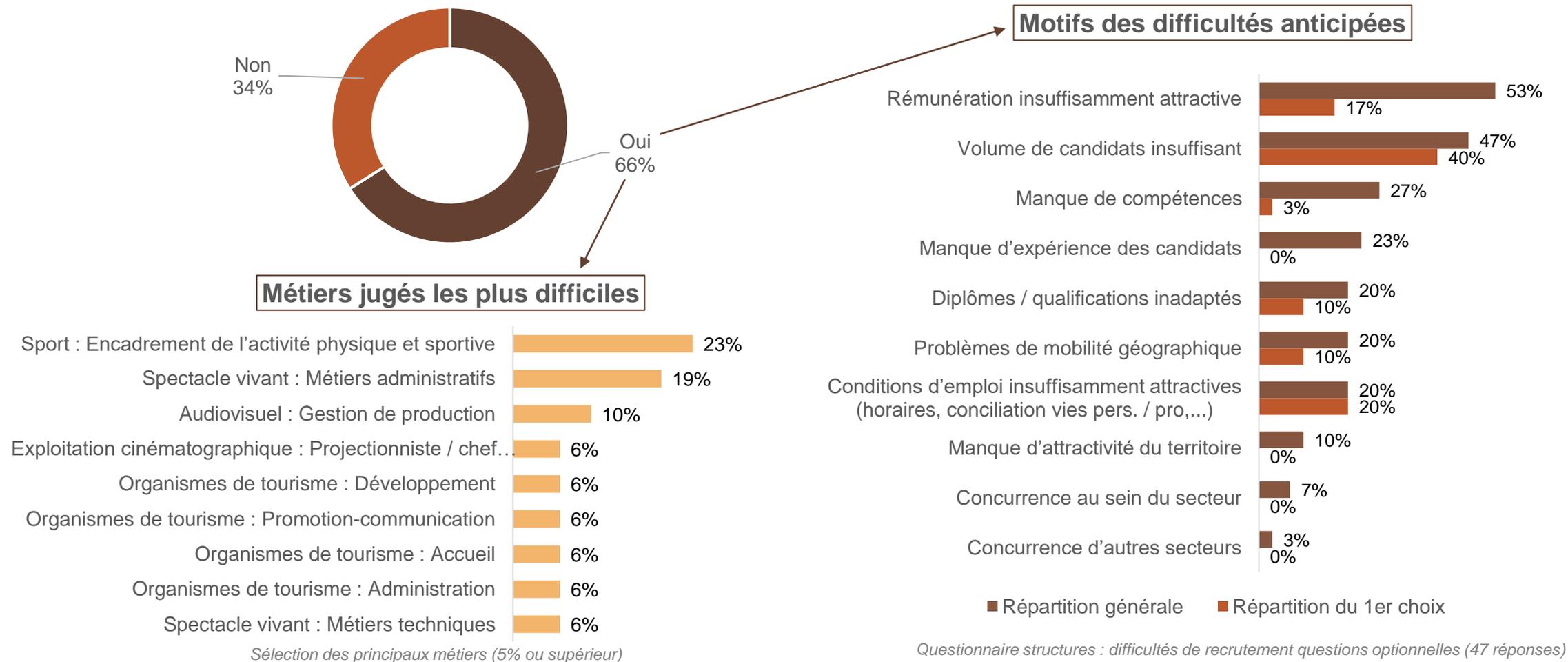


- Créations nettes d'emplois durables prévues pour les 3 années à venir
- Remplacements contrats courts prévus pour les 3 années à venir
- Recrutements pour départs prévisibles pour les 3 années à venir

# 4- Le marché du travail

## Les projets de recrutement identifiés par l'enquête

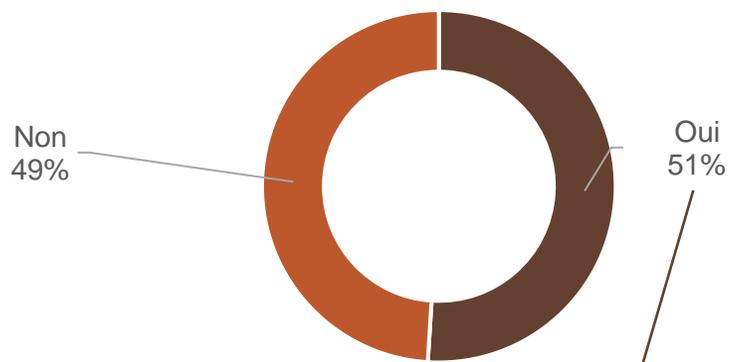
Difficultés de recrutement pour les recrutements en cours et à venir de salariés  
(hors alternants en CDD, contrats de moins de six mois, intermittents,...)



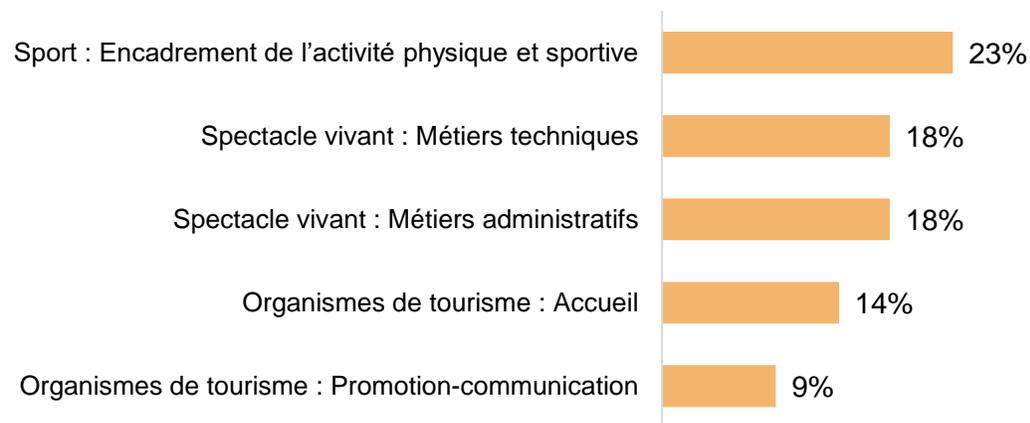
# 4- Le marché du travail

## Les projets de recrutement identifiés par l'enquête

Difficultés de recrutement pour les recrutements en cours et à venir de salariés en contrats courts de moins de six mois, intermittents, saisonniers



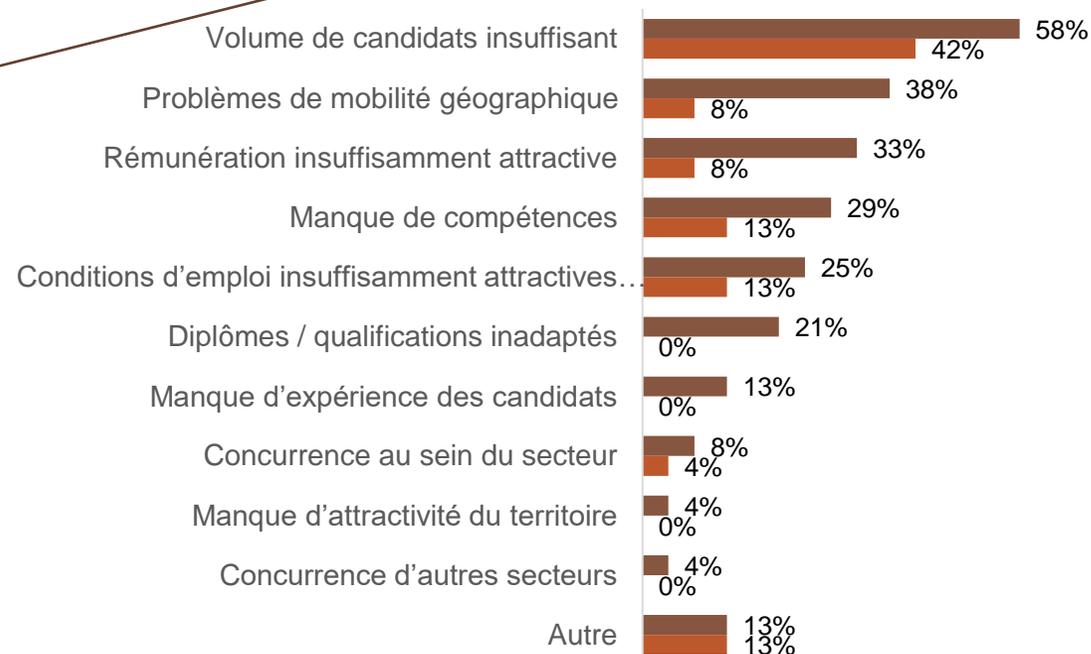
### Métiers jugés les plus difficiles



Sélection des principaux métiers (5% ou supérieur)

Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

### Motifs de difficultés anticipés



■ Répartition générale ■ Répartition du 1er choix

### Autre :

- Logement des saisonniers, exigences des candidats (motivation, disponibilité..)
- Manque de personnes qualifiées en RIG et nouveaux outils numériques de réalité virtuelle / mapping
- Temps de formation trop long pour un contrat de moins de 6 mois

# Des secteurs et des métiers encore trop peu connus ?



*Nos filières font rêver les jeunes... Mais justement, elles sont perçues comme des domaines artistiques, pas comme un vrai secteur économique, une industrie avec des emplois à la clé. Cela est surtout vrai pour le cinéma et l'audiovisuel. L'animation et le jeu vidéo ont réussi à créer une image forte de secteur à la croisée de l'artistique, le technique et l'économique*

*Producteur audiovisuel français*

*Source : Etude de besoins France 2030 studios et formation,*



## Particularités ICC :

Des secteurs dans l'imaginaire collectif associés uniquement à des métiers artistiques, là où le besoin en compétences techniques est très important : son, image, développement informatique, mécanique, production...

*« Dans le processus de fabrication, les personnes qui font de la création représentent finalement une infime partie de la main d'œuvre nécessaire : la demande repose aujourd'hui plutôt sur les techniciens »*

Témoignage issu de l'atelier emploi et formation dans les secteurs des studios d'animation, jeux vidéo et audiovisuel

Globalement, les secteurs du périmètre de l'Afdas ont de **forts besoins en recrutement**.

Pour faire face à ce besoin, les entretiens avec les entreprises des Hauts-de-France ont fait part d'une diversification des **canaux de recrutement** :

- ✓ **Les plateformes « classiques »** de recrutement sont utiles (Indeed, Welcome to the jungle, Hellowork), mais parfois inadaptées aux profils recherchés ;
- ✓ **Les réseaux sociaux** sont sollicités (LinkedIn de plus en plus, Facebook) :
- ✓ Le recours au **réseau** (écoles, connaissances) est parfois indispensable pour les métiers type « mouton à 5 pattes », nécessitant beaucoup d'expérience et une fine connaissance du secteur, avec une prépondérance du « **book** » par rapport à la LM classique
- ✓ **Les cabinets spécialisés** (chasseurs de tête) peuvent être évoqués pour des métiers très techniques.

Les entreprises et partenaires institutionnels de ces secteurs se questionnent actuellement sur l'image et l'attractivité de ces métiers, estimant qu'une partie d'entre eux restent mal connus. Certaines difficultés de recrutement s'expliquent ainsi par différents facteurs de tension :

- Une méconnaissance des **possibilités de pérenniser son emploi**, notamment en CDI dans l'Hôtellerie de Plein Air ou bien les Etablissements de Loisirs et d'Activités Culturelles, qui restent associés à des métiers à temps partiels, saisonniers et uniquement l'été, alors que les durées de contrat s'allongent;
- Une **mauvaise perception des compétences attendues** dans certains métiers, particulièrement dans l'audiovisuel, l'animation studio et le jeu vidéo. Traditionnellement associés à des métiers à forte empreinte artistique, les attentes des employeurs portent pourtant en priorité sur des compétences en priorité techniques (informatique, développement web, maîtrise de logiciels pointus...)
- Une méconnaissance de certains métiers assez spécifiques tels les croupiers ou les projectionnistes qui souffrent **d'un déficit de notoriété**, avec un facteur cumulatif de polyvalence attendue dans les petites structures pour ce dernier métier dans le cadre d'un métier en grande mutation en lien avec les évolutions technologiques.

Pour agir sur ce registre, les pistes se formulent en termes d'information métiers, auprès d'un très large public.

# Des initiatives pour capter les demandeurs d'emploi



L'ensemble des employeurs et des représentants notent une difficulté accrue sur la période récente pour **mobiliser les demandeurs d'emploi** – et ce malgré un partenariat de qualité avec les agences locales et/ou spécialisées : moins de CV reçus, participation aux sessions de recrutement et informations collectives en baisse...

## Du point de vue des employeurs, cela tient à la conjonction de plusieurs facteurs :

- Le déficit d'attractivité de certains contrats de travail, de certains métiers – en lien avec des représentations parfois erronées : une mauvaise représentation des conditions de travail, notamment dans les secteurs HPA et ELAC, ainsi que les métiers du spectacle vivant associés à des contrats saisonniers ou d'intermittence, sans connaissance des réelles opportunités à convertir son emploi en CDI ou en emploi pérenne. S'agissant plus spécifiquement du secteur du sport les difficultés d'attractivité peuvent s'expliquer par :
  - La représentation que le public peut avoir d'un secteur dans lequel le volontariat répondrait aux besoins d'encadrement
  - Des conditions d'exercice contraignantes du métier d'éducateur : horaires décalés (soirées), le week-end et pendant les vacances scolaires, difficultés à travailler à temps complet
  - Des capacités limitées de rémunération.
- Le dynamisme du marché du travail, qui offre « *plusieurs options* » aux personnes en recherche d'emploi ;
- Au niveau de technicité ou au niveau de compétences recherché pour certains métiers (animateur 2D ou 3D, directeur de production, marketing...).

## Des initiatives sont prises pour enrayer ce phénomène :

- Des partenariats avec Pôle emploi et la Région permettent d'activer des dispositifs de formation idoines (POE-C, AFPR, Pass'Emploi) pour répondre aux besoins sur une diversité de métiers (accueil, encadrement...) – sans réussir à résoudre les problématiques d'attractivité.
- La mise en place de formes de groupement/mutualisation, dans le secteur du sport, pour améliorer les conditions d'exercice (temps complets, horaires plus adaptés,...)
- Certaines entreprises ont fait le choix d'augmenter les rémunérations proposées pour les emplois saisonniers, ou proposé des plannings aménagés permettant d'assurer des week-end libres (lorsqu'elles le pouvaient).
- Une étude a été diligentée en partenariat entre Pôle emploi et le SNECAC pour aller un cran plus loin dans la compréhension de ce phénomène.

## **5- Enjeux RH et compétences**

# 5- Enjeux RH et compétences

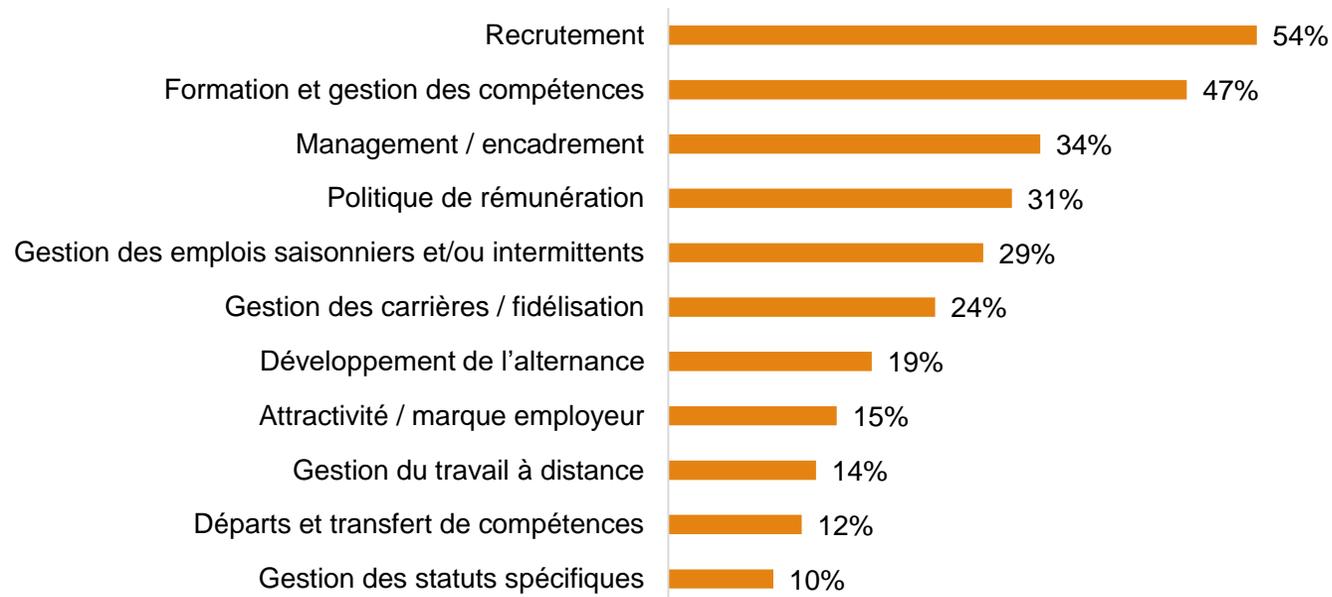
## Enjeux RH identifiés par les entreprises / structures répondantes

2 principaux enjeux RH sont identifiés auprès des entreprises et structures :

- Le recrutement pour 54% des répondants
- La formation et gestion de compétences pour 47%

### Enjeux RH identifiés par les entreprises et structures répondantes

Ensemble des réponses



### Zoom sur les réponses de rang 1 spécifiques à certains secteurs :

- Casinos : recrutement (56%), management (50%)
- Audiovisuel : management (33%)
- Editions : gestion des carrières et fidélisation (50%)
- ELAC : gestion emplois saisonniers – intermittents (20%)
- Organismes de tourisme : formation et gestion de compétence (56%)
- Publicité : développement alternance (29%)

### Enjeux RH identifiés Zoom sur les réponses des entreprises de l'audiovisuel



# Des attentes renouvelées de la part des salariés



La fidélisation des salariés est un autre enjeu pour les entreprises des secteurs de l'Afdas. Comme ailleurs, sans doute en lien avec la période Covid, les salariés ont des attentes renouvelées en termes de qualité de vie au travail.

- Les horaires atypiques – soirée, week-ends - peuvent conduire à des départs.
- Les attentes sont de plus en plus importantes en ce qui concerne le télétravail.

Ces évolutions peuvent ponctuellement engendrer des conflits générationnels, entre une ligne managériale expérimentée qui a longtemps accepté ces contraintes, et des équipes opérationnelles plus jeunes qui ont d'autres attentes en termes d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

*« La profession doit se transformer, il y a un point de blocage pour fidéliser nos saisonniers et recruter. Les personnes qui souhaitent travailler n'accordent **pas beaucoup d'importance au salaire**, mais le cadre de vie, valeurs, **et placent la famille en première position**, avec une accélération du phénomène avec le covid. Dans l'HPA, ça pose problème. Aujourd'hui, travailler a besoin d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise. Il va falloir du temps pour que tout cela se mette en route. »*

*Entreprise du tourisme*

Dans les entreprises et structures de petite taille, la fidélisation suppose également de réfléchir des parcours professionnels en dehors de mobilités ascendantes, de fait limitées (prise de responsabilités...).

*Le Covid est passé par là : c'est fou le nombre de **démissions pour reconversion**, dans la naturopathie ou la permaculture, on a par exemple une personne qui est partie pour faire de l'éducation spécialisée aussi...*

*Sur une agence de 300 salariés, il y en a au moins 5-10 qui sont partis pour cause de reconversion, et depuis que la crise économique nous a frappé de plein fouet avec l'augmentation du coût de la vie, d'autres vont chercher de meilleures rémunérations.*

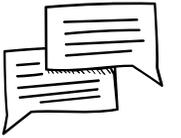
*Témoignage d'une entreprise du secteur de la publicité*



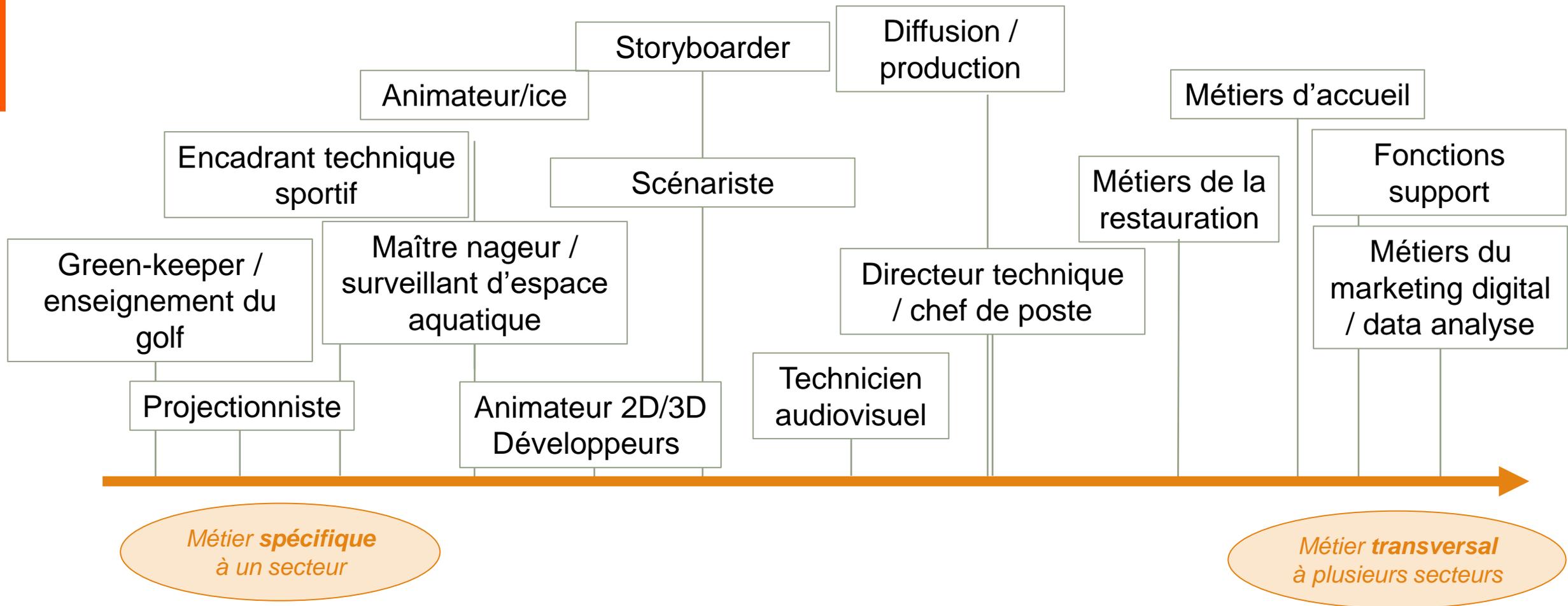
## Particularités ICC :

- ✓ De très fortes tensions de recrutement pour les métiers les plus techniques (animateurs, directeurs techniques, développeurs...)
- ✓ Des difficultés de recrutement encore plus marquées pour les profils expérimentés.

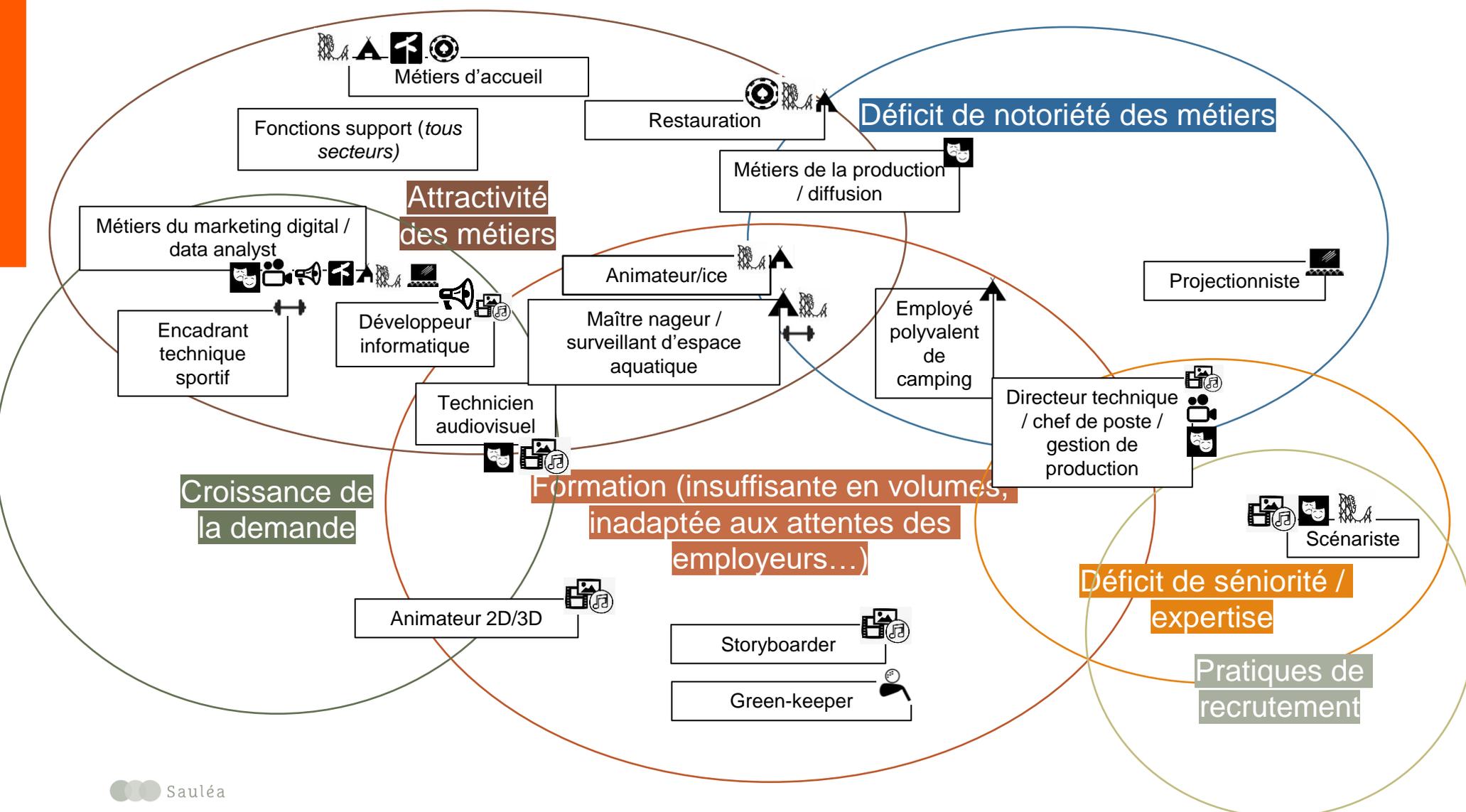
# En synthèse, les principaux métiers en tension évoqués au cours des entretiens



Le schéma présenté ci-dessous propose de représenter différents métiers sujets à certains facteurs de tension (explicités dans la slide suivante), en fonction de leur transversalité sectorielle. Le métier de Green-keeper est par exemple exclusif au secteur du golf, tandis que les métiers de la restauration sont présents dans plusieurs secteurs (ELAC, HPA, exploitation cinématographique, casino...)



# Métiers à enjeux et facteurs explicatifs



## Secteurs

-  HPA
-  ELAC
-  Sport
-  Casino
-  Golf
-  Organismes de tourisme
-  Presse
-  Publicité
-  Edition
-  Distribution directe
-  Télécommunications
-  Audiovisuel
-  Exploitation cinématographique
-  Distribution de films
-  Spectacle vivant

# 5- Enjeux RH et compétences

## Perception de l'offre de formation régionale auprès des entreprises

- Les entreprises répondantes à l'enquête montrent une perception hétérogène sur l'offre de formation, avec toutefois un regard globalement plus positif sur l'alternance et la formation continue, en comparaison de l'offre de formation initiale.

Regard des structures sur l'offre de formation



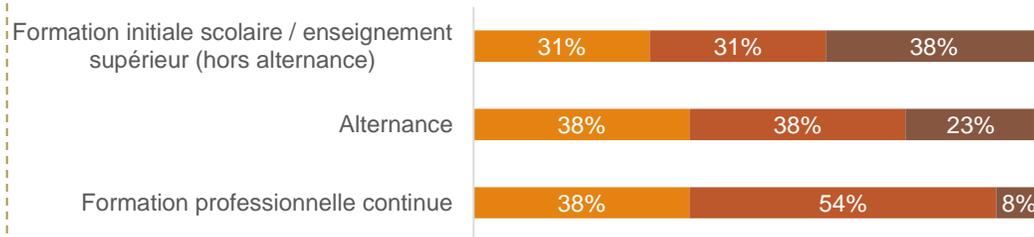
Variations significatives selon les secteurs d'activité

- Exploitation cinéma : 71% jugent l'offre inadaptée
- Hôtellerie plein air : 56% jugent l'offre pas assez importante
- Publicité : 71% jugent que l'offre correspond aux besoins

- Exploitation cinéma : 57% jugent l'offre inadaptée
- Publicité : 86% jugent que l'offre correspond aux besoins
- Sport : 58% jugent que l'offre correspond aux besoins

- Pas de profil particulier

Zoom sur le secteur audiovisuel



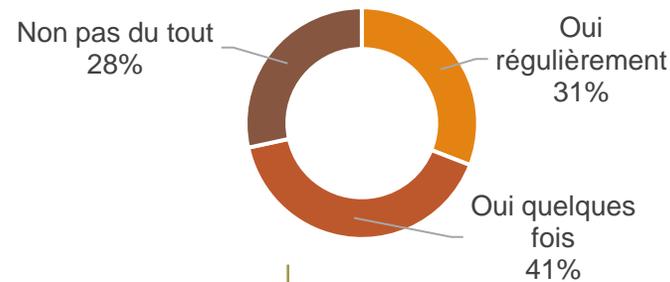
Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

# 5- Enjeux RH et compétences

## Recours à la formation professionnelle

- **72% des entreprises ont mobilisé régulièrement ou occasionnellement la formation professionnelle** au cours des trois dernières années.
- Inversement, 28% indiquent n'avoir pas du tout recouru à la formation professionnelle. C'est notamment le cas des entreprises de moins de 5 salariés (à 46%), et de celles des secteurs des éditions et des ELAC.
- **Les retours des entreprises utilisatrices des dispositifs de formation sont globalement positifs**, notamment pour ce qui concerne les formations organisées dans le cadre des plans de développement des compétences et des formations collectives de branche.

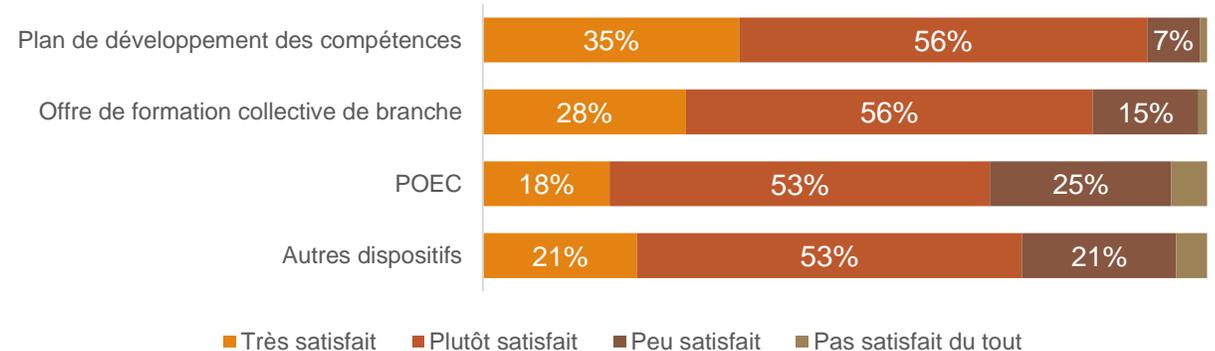
Avez-vous eu recours à des dispositifs de formation professionnelle (hors alternance) pour vos salariés ces trois dernières années ?



Zoom sur le secteur audiovisuel

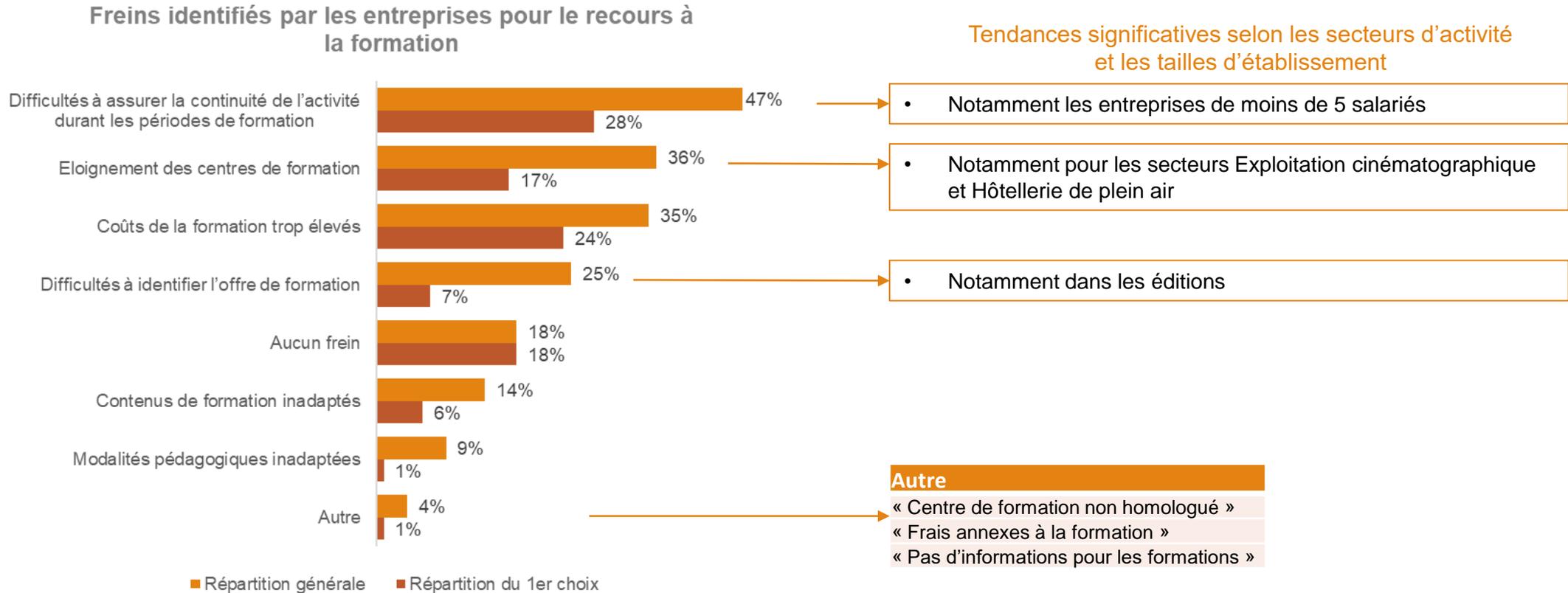
Oui régulièrement	40%
Oui quelques fois	13%
Non pas du tout	47%

Satisfaction sur les dispositifs de formation professionnelle (parmi celles y ayant eu recours)



# 5- Enjeux RH et compétences

## Freins identifiés pour le recours à la formation



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

# Le recours aux actions de développement des compétences

Les **plans de développement des compétences** sont définis de manière plus ou moins structurée en fonction des attentes des collaborateurs, des besoins de l'entreprise, et de l'existence ou non d'une fonction RH dédiée.

L'offre de formation, initiale comme continue, est dans l'ensemble satisfaisante pour les entreprises interrogées en ce qui concerne les besoins en compétences transversaux (fonctions supports, par exemple).

Le niveau de satisfaction est moins important en ce qui concerne les compétences plus spécifiques (par exemple, maintenance, régie, machiniste, jardinier, agent polyvalent de camping ...), tous secteurs confondus, pour lesquelles les formations présentes en Hauts-de-France ne sont pas toujours adaptées.

Pour une partie des formations plus spécialisées à mettre en place, l'île de France apparaît encore comme un territoire incontournable. La plupart des entreprises ont par ailleurs développé des pratiques de formation informelles, en situation, et qui reposent sur un accompagnement de nouveaux entrants (dans l'entreprise ou sur une fonction) par des salariés plus expérimentés. Les plus matures en la matière peuvent aller jusqu'à mettre en place des organismes de formation internalisés.

Les freins à l'accès en formation évoqués au cours des entretiens sont de différentes natures :

- Pour les saisonniers et intermittents, le rythme de l'activité – avec des périodes particulièrement denses – ne facilite pas les départs en formation pendant les contrats.
- Dans les entreprises et structures de petite taille, la taille de l'équipe – réduite – restreint les possibilités de départ en formation sans entraver l'activité.
- Enfin, une partie des entreprises peine à libérer les budgets suffisants pour couvrir les besoins de l'ensemble des équipes, lorsqu'ils dépassent les fonds mutualisés disponibles.



## Particularités ICC :

Regard sur l'offre de formation initiale en Hauts-de-France

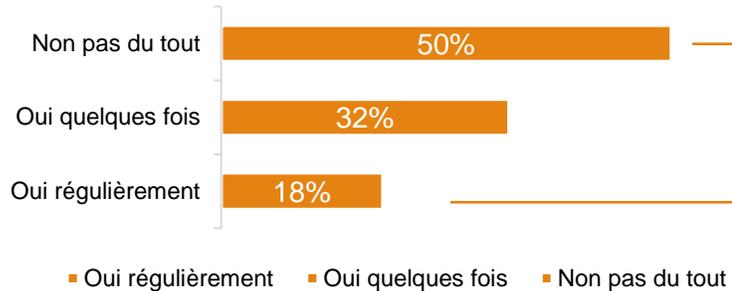


- ✓ Un parc de formations riches avec des pôles dynamiques, notamment dans le Jeu Vidéo et l'animation ;
- ✓ Mais un secteur où les formations initiales sont souvent **très onéreuses**, ne permettant pas une accessibilité étendue de manière équitable à toutes et tous ;
- ✓ Des formations parfois **peu adaptées à la réalité du terrain – trop orientées vers la création et pas assez sur la technique** - et des primo sortants qui ne sont pas prêts pour la production.

# 5- Enjeux RH et compétences

## Mobilisation de l'alternance

Avez-vous eu recours à des contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation ces trois dernières années ?

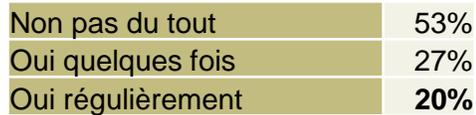


Tendances significatives selon les secteurs d'activité et les tailles d'établissements

• 71% des entreprises de moins de 5 salariés

• 57% des répondants du secteur publicité  
• 43% des entreprises de 20 salariés ou plus

Zoom sur le secteur audiovisuel



Zoom sur la satisfaction par rapport à l'alternance (échelle de réponse sur 10) :

- Moyenne : 7,4/10
- 16% de structures insatisfaites (note entre 0 et 5 sur 10)
- 11% très satisfaites (10/10)

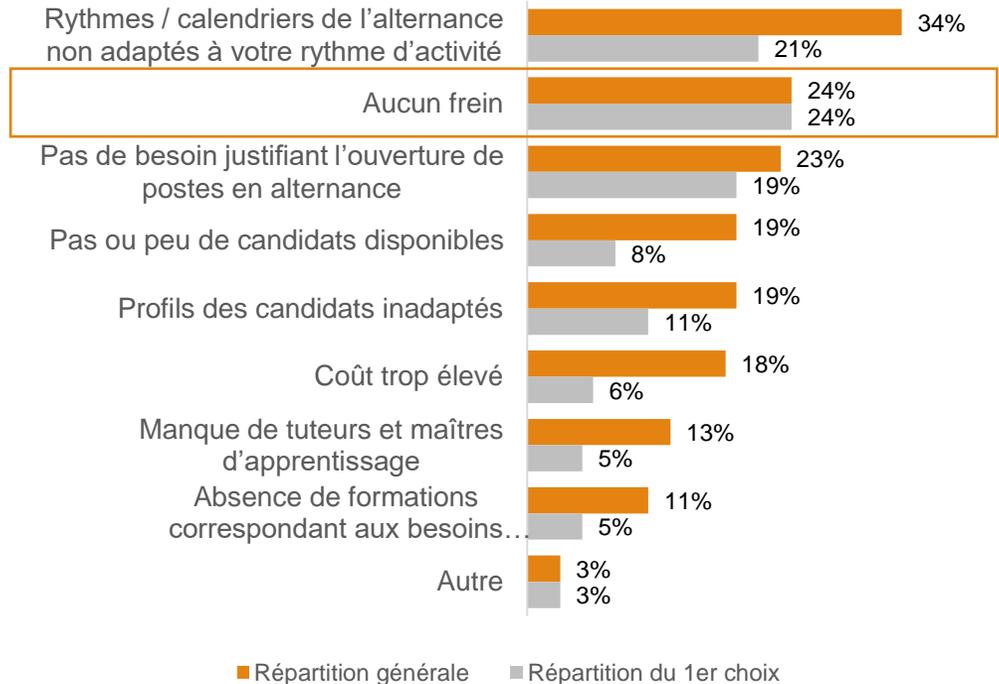
Secteurs présentant des écarts à la moyenne :

- Faible satisfaction pour le golf (4,5/10)
- Forte satisfaction pour l'exploitation cinéma (9/10) et le Sport (7,7/10)

**Satisfaction pour le secteur audiovisuel : 7,4/10 (identique à la moyenne)**

Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

## Freins identifiés au recours à l'alternance



Tendances significatives selon les secteurs d'activité

- Casinos : Manque de tuteurs et maîtres d'apprentissage (100%)
- Editons : coûts trop élevés (50%)
- Hôtellerie de plein air : pas ou peu de candidats disponibles (30%)
- Publicité : Rythmes / calendriers de l'alternance non adaptés à votre rythme d'activité (57%)

# Éléments issus de la collecte : entretiens & analyse documentaire



Les secteurs du périmètre Afdas ont **recours à l'alternance** de manière très différenciée :

- Les secteurs de la **presse et agences de presse**, de la **publicité et du sport** en particulier, ont recours à l'alternance de manière prononcée : des entreprises interrogées comptent dans leurs effectifs parfois une part significative d'apprentis.
- Dans le secteur des **organismes de tourisme**, les structures commencent peu à peu à s'y intéresser sans que cela ne semble encore intégré dans les pratiques des entreprises.
- De manière transversale, il s'agit d'une **méthode de recrutement** qui est de plus en plus utilisée et fait ses preuves pour les fonctions supports : une majorité des alternances sont convertis en CDI à l'issue du contrat.
- Attirés par des aides très avantageuses, les employeurs sont néanmoins conscients des dérives potentielles du recours à l'alternance :

*On souhaite continuer sur l'alternance mais **en étant réfléchis** : il faut qu'il y ait une ouverture de poste possible après. Beaucoup d'écoles ont créé des formations en alternance depuis 4/5 ans ce qui entraîne beaucoup de demandes d'alternance. Je vais continuer mais à condition qu'il y ait un maître d'alternance actif, car l'alternance est avant tout de l'apprentissage.*



*Structure du secteur audiovisuel*

L'alternance est donc perçue comme un dispositif utile aux deux parties (pour l'entreprise aussi bien que pour l'apprenti), mais sa réussite dépend de la capacité réelle de l'entreprise à répondre au besoin d'accompagnement de l'alternant.

## Particularités ICC



*Pour les fonctions support ok, mais le rythme de l'alternance pour la préparation de l'événement c'est très compliqué. Par exemple, pour le tournage des séries françaises **ça aurait été inenvisageable** : pour les intermittents, c'est impossible de se détacher du projet. Sur les tournages je ne vois pas comment des alternants pourraient trouver leur place.*

*Structure du secteur audiovisuel*

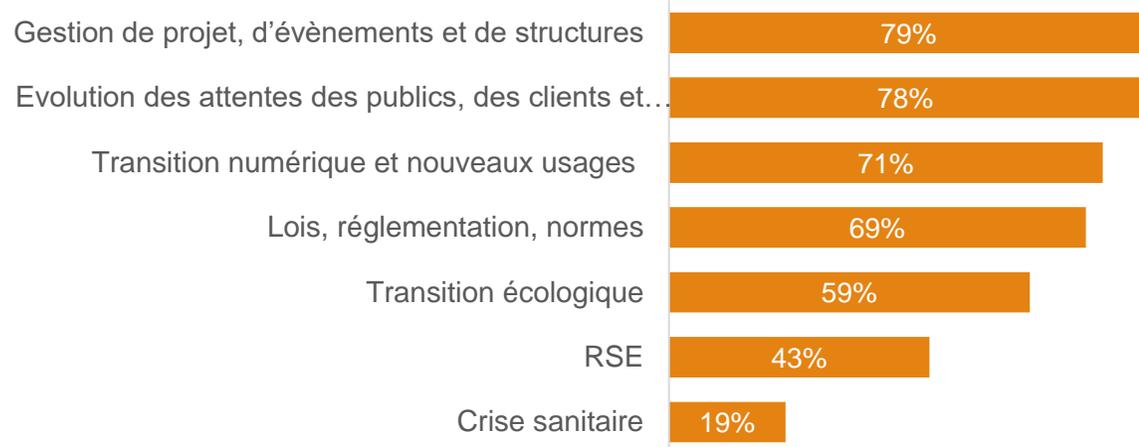
Le fonctionnement des Industries culturelles et créatives repose en grande partie sur un **management « en mode projet »** - dans ce contexte, les périodes de production sont très denses et paraissent inadaptées à l'accueil d'un apprenti.

# 5- Enjeux RH et compétences

## Besoins de formation identifiés auprès des structures

Sur quelles thématiques souhaiteriez-vous former vos salariés ?

(thématique facultative – 47 réponses)



Source : questionnaire à destination des entreprises / structures régionales (juin 2022)

### Transition écologique

- Dépenses énergétiques liés à nos modes de travail et de consommation culturelle liés à nos activités (matériel informatique, bande passante, streaming, travail via cloud, etc)
- Réduction phyto et eau

### RSE

- Mise en place d'un modèle interne
- Responsabilité sociale de l'artiste

### Gestion de projet, d'évènements et de structures

- Création et gestion d'un évènement annuel
- Développement d'activité
- Gestion du temps / gestion plus humaine du temps de travail et de la main d'oeuvre
- Production audiovisuelle
- Spécificités des métiers de production, d'administration et de diffusion dans le spectacle vivant.

### Evolution des attentes des publics

- Concurrence
- Marketing des offres, répondre parfaitement aux attentes, anticiper les besoins et embarquer les prestataires dans cette démarche

### Transition numérique et nouveaux usages

- Cours à distance, webinaires
- Logiciel paie/compta/SIRH
- Mapping / VR
- Mieux utiliser les outils numériques
- Veille technologique

### Lois, réglementations et normes

- Droits de la musique
- Formation à la production
- Réduction phyto et eau
- Réglementation sociale et fiscale / paie et compta
- Sécurité
- Veille sur les nouveaux modes de financements nationaux et internationaux

# Regards sur les besoins en compétences exprimés au cours des entretiens



Les entretiens menés ont fait émerger trois catégories de besoins en compétences pour les employeurs interrogés.

## Compétences techniques



Les besoins exprimés couvrent les métiers spécialisés des différentes branches (par exemple, la maintenance des attractions) et la maîtrise des outils techniques – dont ceux qui découlent de nouvelles technologies (live stream, video mapping, réalité augmentée...).

Ces compétences sont le plus fréquemment spécifiques à un secteur couvert par l'Afdas, parfois partagés par quelques uns.

Ce type de besoins exprimés couvre plusieurs secteurs de l'Afdas. Ils relèvent des thématiques suivantes :

- Orientation / posture / relation client : les attentes des employeurs en la matière reposent avant tout sur la qualité de l'accueil des clients et la capacité à les orienter ou les conseiller de manière pertinente, quel que soit le service rendu
- Expression écrite et orale
- Mobilité / Permis de conduire
- Ecoresponsabilité
- Sécurité
- Management

## Compétences transversales



## La notion transversale de polyvalence



Les plus petites entreprises rencontrées ont enfin exprimé des difficultés à identifier la « bonne formation » au regard du niveau de polyvalence qu'elles demandent – et en recherchent de plus en plus pour pouvoir proposer des postes à temps complet, en CDI. Cela s'explique par le fait que la combinaison d'activités est définie à l'échelle de chaque structure. Les fonctions à l'interface de deux domaines d'activité (par exemple, création / technique)

*Illustration des polyvalences évoquées : animation / restauration ; gestion de production ; projectionniste / accueil / régie générale (avec l'effet cumulatif de déficit de notoriété pour le métier de projectionniste, évoqué slide 73)...*

# Les besoins d'accompagnement des employeurs



Les entreprises de petite taille sont celles qui ont le plus de difficulté à avoir accès aux conseils dispensés par les acteurs de l'accompagnement, malgré leur proactivité – dont celle de l'Afdas - , que cela soit faute de temps ou faute de savoir à qui s'adresser. C'est pourtant pour ces dernières que les besoins d'accompagnement les plus importants ont été exprimés.

## Sur le plan de la gestion des ressources humaines

- Compréhension et respect de ses obligations sociales
- Appui méthodologique pour les entretiens professionnels et annuels
- Pratiques d'analyse anticipatrices des besoins en emplois et compétences : en interne, et en direction des donneurs d'ordre
- Mutualisation potentielle des fonctions « expertes » entre plusieurs structures (marketing, data analyse, expertise juridique, gestion de production, R&D...)

## En matière d'attractivité des entreprises et des métiers

- Communication / information métiers
- Travail sur la marque employeur à engager

## En matière de formation (initiale et continue)

- Renforcement des relations entre les entreprises, les organismes de formation et les financeurs pour améliorer la relation emploi-formation
- Appui à l'identification des offres pertinentes et de qualité pour ce qui relève des compétences « transversales »

### Particularités ICC

Des besoins en formation repérés par 56% des entreprises du secteur des industries culturelles et créatives ;  
Un besoin spécifique de professionnalisation des dirigeants, notamment pour les activités liées aux jeux vidéo : business développement, management... ;  
Une offre limitée notamment sur les questions de production de jeux vidéos.



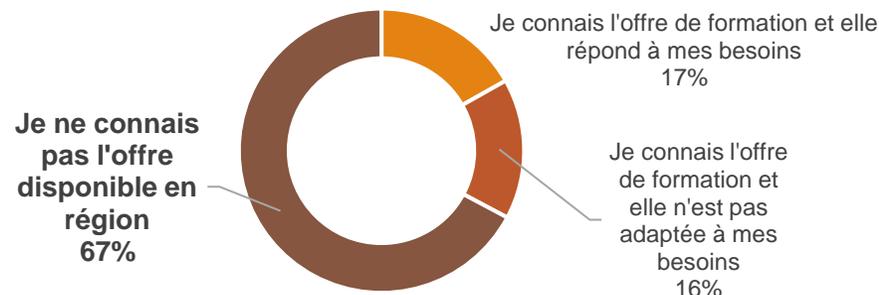
*J'ai un rapport de proximité avec ma conseillère Afdas, je l'appelle souvent pour savoir ce qui existe (appui-conseil, information sur les dispositifs de formation, accompagnement au quotidien...). L'appui est précieux, les accompagnements sont diversifiés, et le site est hyper complet. C'est top pour moi, je trouve mes réponses.*

Témoignage d'une entreprise

# 5- Enjeux RH et compétences

## Connaissance de l'offre de formation et besoins identifiés par les artistes-auteurs et intermittents

Connaissance de l'offre de formation



- 67% des répondants indiquent ne pas connaître l'offre disponible en région
- 19% des répondants identifient des formations non disponibles en région

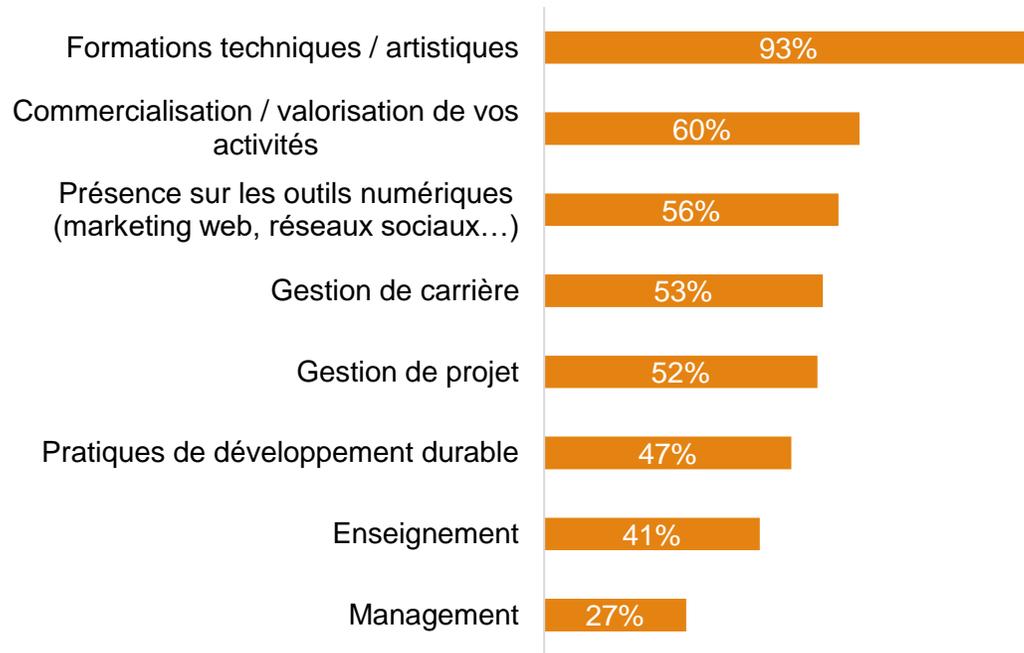
Principales formations identifiées comme absentes en région par les répondants

Artistes-auteurs	Intermittents	Journalistes pigistes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répondre à un appel d'offre</li> <li>• Se développer à l'international</li> <li>• Droit, outils numériques vraiment adaptés, commercialisation</li> <li>• Videomapping</li> <li>• Atelier one man show</li> <li>• Burlesque, clown et théâtre d'improvisation</li> <li>• Formation de l'artiste producteur</li> <li>• Créer ses propres pigments naturels bio</li> <li>• Le recrutement, le conseil financier, comment être formateur et d'autres encore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrateur, chargé de production...</li> <li>• Acting enseignement théâtral</li> <li>• Mapping</li> <li>• Doublage, voix off</li> <li>• Photogrammétrie, video mapping, création 3D</li> <li>• Eco tournage, comprendre Pole emploi, 35mm?</li> <li>• Formation au mixage cinéma. formation au mastering. formation à la prise de son musique acoustique.</li> <li>• Lumière architecturale</li> <li>• Le rapport à l'itinérance (formation de tournée, et subventions au niveau national)</li> <li>• Logiciels d'animation (Harmony toonboom, animate)</li> <li>• Montage (after effect) 3D (blender)</li> <li>• Régie générale certifiée et reconnue</li> <li>• Toutes les formations dans les décors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecriture de fiction</li> <li>• Photo / retouche / PAO</li> <li>• Créer son site web</li> <li>• Visibilité sur les réseaux sociaux</li> </ul>

# 5- Enjeux RH et compétences

## Besoins de formation identifiés par les artistes-auteurs et intermittents

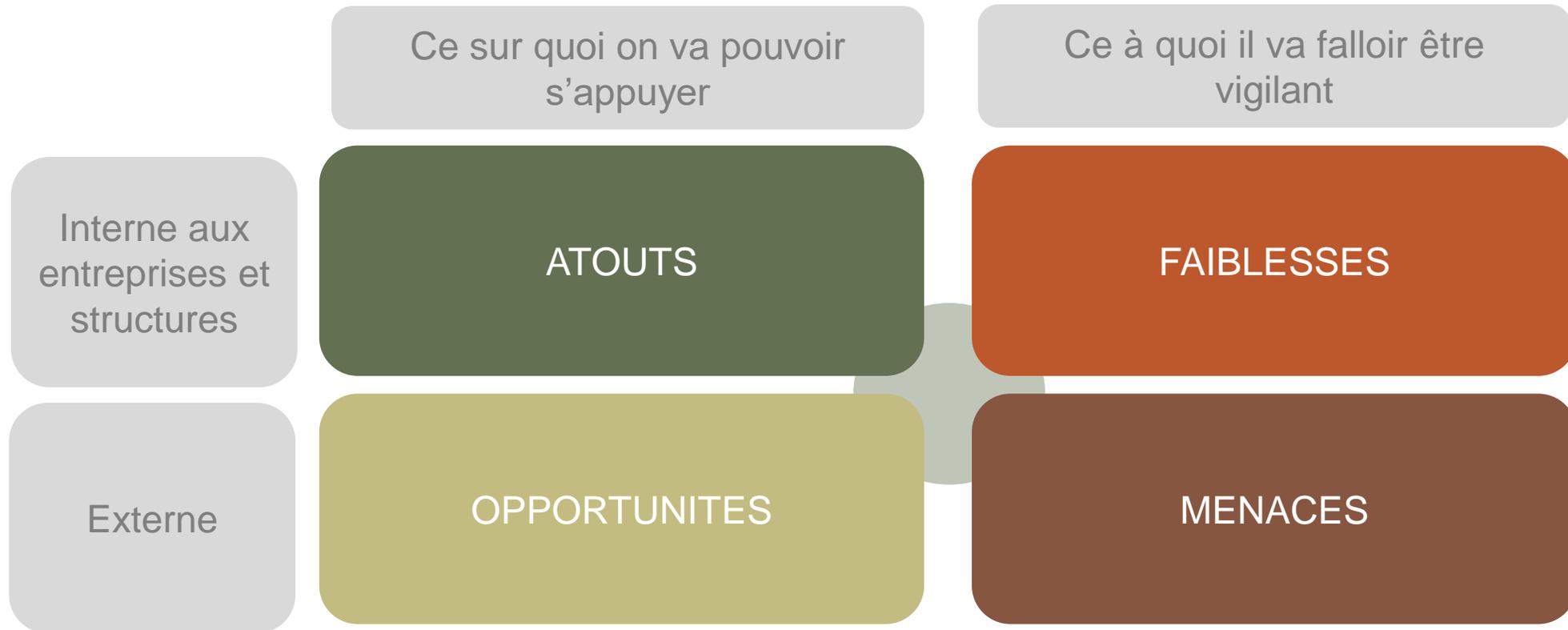
Sur quelles thématiques souhaiteriez-vous être formés ?



- **Une demande de formation très forte est exprimée tant par les artistes-auteurs que les intermittents.** Les besoins sont nombreux et assez largement partagés par l'ensemble des répondants.
- En premier lieu, la quasi-totalité des artistes-auteurs et des intermittents souhaitent participer à des **formations techniques et/ou artistiques.**
- Des besoins en formation « transverses » sont partagés par 40% à 60 % des répondants : commercialisation / valorisation des activités, présence sur les outils numériques, gestion de carrière, gestion de projets, pratiques de développement durable. Plus particulièrement, pour les artistes-auteurs, la formation sur les outils numériques est fortement demandée (67%).

## **6- Synthèse**

# Vers une matrice AFOM



<b>Secteurs, entreprises et structures</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un tissu dense de petites entreprises et structures...</li><li>• ... avec des entreprises motrices et des acteurs structurant / animant une partie des secteurs de l'Afdas (notamment filières de l'animation, du jeu vidéo, de l'audiovisuel...)</li><li>• Une forte représentation des secteurs du sport et des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en région Hauts-de-France</li><li>• Des secteurs et des métiers qui bénéficient d'une image positive</li><li>• Des activités qui se renouvellent, en particulier en lien avec l'évolution des attentes des clients / publics et les possibilités offertes par le numérique</li><li>• Des entreprises et des structures qui comment à se mobiliser autour des enjeux RSE</li></ul>
<b>Salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'augmentation de la part des salariés à temps plein entre 2014 et 2019, et donc de la qualité de l'emploi</li></ul>
<b>Publics spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des effectifs intermittents (spectacle vivant) qui ont retrouvé en 2022 le niveau de 2019</li></ul>
<b>Marché du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un périmètre dynamique, avec un volume d'emploi en croissance sur la période 2014-2019 et des projets de recrutement à 3 ans</li></ul>
<b>Enjeux RH et compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une diversification des pratiques et canaux de recrutement</li><li>• Un recours à l'alternance en augmentation, en particulier pour les fonctions supports, dans le secteur de la publicité ou encore du sport</li></ul>

<b>Secteurs, entreprises et structures</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des conditions d'emploi et des niveaux de rémunération qui limitent l'attractivité d'une partie des métiers (saisonniers, temps partiels... mais également les fonctions supports)</li><li>• La professionnalisation des entreprises, des structures et des dirigeants en question</li><li>• Les capacités d'investissement en recherche et développement limitées (audiovisuel, animation, jeux vidéo)</li></ul>
<b>Salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des enjeux de fidélisation de plus en plus forts</li></ul>
<b>Publics spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des effectifs intermittents qui ne permettent pas de couvrir tous les besoins, en particulier pour le secteur de l'audiovisuel</li><li>• L'incertitude des intermittents et artistes-auteurs sur l'évolution de leurs revenus dans les 3 années à venir : la diversification des activités et la recherche de contrats comme enjeux clefs</li></ul>
<b>Marché du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des difficultés de recrutement particulièrement importantes pour les contrats courts et les activités saisonnières</li><li>• De très fortes tensions sur des métiers clefs : des profils « <i>moutons à 5 pattes</i> » difficiles à dupliquer</li><li>• Des secteurs, des métiers et des possibilités de parcours professionnels qui restent trop peu connus</li></ul>
<b>Enjeux RH et compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une difficulté à anticiper les besoins en emplois et en compétences, en lien avec un déficit d'outillage pour certaines structures ou un manque de visibilité sur les prévisions des donneurs d'ordre</li><li>• Un recours à l'alternance rendu difficile par les cycles d'activité liés au mode projet caractérisant une partie des secteurs / métiers</li><li>• Une offre de formation régionale qui n'est pas suffisamment connue des entreprises, des structures et des publics spécifiques... et ne répondent pas à l'ensemble des besoins des employeurs (métiers fortement technicisés en particulier)</li></ul>

Secteurs, entreprises et structures	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une activité redressée en 2021 pour la majorité des entreprises, des prévisions optimistes pour l'ensemble des secteurs</li><li>• Un marché particulièrement porteur pour le secteur de l'audiovisuel (y compris jeux vidéo, animation)</li><li>• L'évolution des attentes des clients et des publics comme sources de renouvellement des offres et des approches</li><li>• Des exigences RSE pour l'accès à certains financements qui permettent de repenser une partie des activités et pratiques</li><li>• Des filières porteuses et soutenues par les partenaires institutionnels: Région Hauts-de-France, Métropole Européenne de Lille...)</li><li>• Une région particulièrement favorable au développement des activités de l'hôtellerie de plein air, avec un cadre littoral apprécié des vacanciers</li></ul>
Salariés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des profils en poste diversifiés, dont certains experts sur des fonctions « hybrides » - avec une expérience à capitaliser</li><li>• Des possibilités de trajectoires / parcours professionnels qui restent à construire ou mieux faire connaître</li></ul>
Publics spécifiques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des jeunes professionnels « entrants » avec une montée en expertise à accompagner</li></ul>
Marché du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un intérêt à agir partagé pour agir en termes de communication sur les secteurs / les métiers pour lever les tensions au recrutement transversales</li></ul>
Enjeux RH et compétences	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des dispositifs de formation – en particulier relevant des plans de développement des compétences et des formations collectives de branche – qui satisfont les entreprises utilisatrices</li><li>• L'alternance comme modalité adaptée pour les métiers supports / permanents</li><li>• Des partenaires du champ de l'emploi et de la formation mobilisés pour définir de nouvelles réponses en termes de recrutement, sourcing et formation de candidats</li><li>• Des besoins transversaux de compétences qui pourraient être travaillés en inter-secteurs ? (<i>orientation et relation client, expression écrite et orale, mobilité et permis de conduire, écoresponsabilité...</i>)</li><li>• Une offre de formation spécialisée qui se structure et se développe</li></ul>

<b>Secteurs, entreprises et structures</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des secteurs avec davantage de difficultés pour sortir de la crise due au Covid (exploitation cinématographique)</li><li>• Des restrictions budgétaires qui imposent de repenser les modèles économiques et de financement des activités (notamment dans le spectacle vivant)</li><li>• Une croissance trop rapide pour certains sous-secteurs qui comporte des risques en matière de maintien de la qualité (<i>audiovisuel</i>)</li></ul>
<b>Salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un nouveau rapport au travail dans un contexte post-Covid (équilibre vie privée / vie professionnelle, télétravail...) et les difficultés de recrutement qu'il engendre sur les activités saisonnières, à horaires atypiques</li></ul>
<b>Publics spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le risque de « l'assèchement » du vivier d'intermittents pour les activités en très forte augmentation</li><li>• Le développement de l'auto-entrepreneuriat</li></ul>
<b>Marché du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un marché du travail globalement dynamique, plaçant les employeurs du périmètre Afdas en concurrence avec des entreprises allant du périmètre local à l'international</li></ul>
<b>Enjeux RH et compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des métiers à forte technicité pour lesquels les formations existantes sont insuffisantes</li><li>• L'inadaptation de l'offre de formation initiale pour une partie des secteurs (audiovisuel, exploitation cinéma...)</li><li>• Des difficultés d'accès à la formation continue qui persistent (continuité de l'activité, coûts, identification de l'offre...)</li></ul>

## **7- Annexes**

# Annexe méthodologique

## Les enquêtes

### Questionnaire à destination des entreprises et structures en HDF

- 163 structures répondantes
- 4 562 salariés représentés par le questionnaire (19,5% des effectifs régionaux)
- Une répartition départementale des répondants proche de la répartition réelle des structures
- Un taux de réponse relativement faible auprès petites structures (< 5 salariés)

### Questionnaire à destination des intermittents, artistes-auteurs et journalistes pigistes

- 384 réponses (et 147 réponses complémentaires de répondants hors HDF)
- 63 % de salariés intermittents
- 35 % d'artistes-auteurs
- 2 % de journalistes pigistes de la presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne

# Annexe méthodologique

## Les exploitations des données statistiques préexistantes

### Source de données mobilisées :

#### Dénombrement et caractérisation des entreprises/structures et des emplois :

- Base entreprises Afdas 2020 – Portraits de territoire
- INSEE – DADS « Grand Format » 2019
- ACOSS – Base des emplois salariés du régime général 2021
- INSEE – Base SIRENE

#### Marché du travail

- Pôle Emploi – DEFM enregistrée au 30/04/2022
- Pôle Emploi – Offres d'emploi enregistrées 2021
- Pôle Emploi – Enquête Besoins de main d'œuvre 2022

#### Précisions méthodologiques

La source DADS fournie par l'INSEE avec un découpage par IDCC permet de cibler précisément le périmètre des secteurs Afdas (dernière année disponible : 2020).

Nous avons appliqué aux données INSEE 2019 les taux d'évolution observés par l'ACOSS pour estimer les emplois jusqu'au 31/12/2021 par secteur Afdas.

# Annexe méthodologique

## La documentation compulsée

Titre document	Année	Commanditaire / auteur
1 - Synthèse du diagnostic partagé HdF	2021	CPRDFOP / C2RP
2 - L'écosystème de l'animation en hauts-de-France		Pictanovo et Région Hauts de France
3 - Premier état des lieux des arts plastiques dans les Hauts-de-France	sept-20	Région Hauts-de-France, DRAC HdF, Afdas / Contexts, Stratecom
4 - Synthèse de l'état des lieux des arts plastiques dans les Hauts-de-France	2020	Région Hauts-de-France, DRAC HdF, Afdas / Contexts, Stratecom
5 - Synthèse atelier 1 - schéma métropolitain des arts plastiques et visuels	avr-21	Amiens métropole
6 - Synthèse atelier 2 - schéma métropolitain des arts plastiques et visuels	mai-21	Amiens métropole
7 - Synthèse atelier 3 - schéma métropolitain des arts plastiques et visuels	juin-21	Amiens métropole
8 - Synthèse atelier 4 - schéma métropolitain des arts plastiques et visuels	oct-21	Amiens métropole
9 - Cahier des tendances n°6 - les grandes tendances du tourisme d'aujourd'hui et de demain	2022	Welcome City Lab / Paris&Co
10 - Diagnostic sectoriel HTR sport spectacle vivant 2022	2022	CPRDFOP / C2RP
11 - Collecte Conventions Collectives de l'Afdas	Màj janvier 2022	Service juridique de l'Afdas
12 - CPRDFOP 2022 Document d'Orientation et d'Objectif Régional	Période 2022-2027	Région Hauts de France
13 - Croisement thématique des 7 contributeurs services aux entreprises	-	-

# Annexe méthodologique

## La documentation compulsée

Titre document	Année	Commanditaire / auteur
14 - Diagnostic sectoriel de service aux entreprises	2022	C2RP Carif-Oref HdF
15 - Etude de besoins France 2030 studios et formation	-	CNC
16 - Fiche Bilan Contrat de branche n°7 : industries graphiques et communication Cybersécurité	Période 2018 - 2021	SRDEII - Région Hauts-de-France - CPRDFOP
17 - Fiche Bilan Contrat de branche n°8 : Tertiaire supérieur - Banques assurances - services et conseils aux entreprises	Période 2018 - 2021	SRDEII - Région Hauts-de-France - CPRDFOP
18 - Fiche Bilan Contrat de branche n°10 : propriété et sécurité privée	Période 2018 - 2021	SRDEII - Région Hauts-de-France - CPRDFOP
19 - Fiche Bilan Contrat de branche n°12 : industries culturelles et créatives (ICC)	Période 2018 - 2021	SRDEII - Région Hauts-de-France - CPRDFOP
20 - Liens URL 220425	2022	
21 - Projet trame CPRDFOP - "réseau des métiers de la TRI" et "modèles économiques durables de la TRI"	-	"Fiche orientée CPRDFOP"
22 - Résultats de l'enquête auprès des éducateurs sportifs des Hauts-de-France	07-déc-21	DRAJES Hauts-de-France
23 - Feuille de route des industries culturelles et créatives (groupe de travail "formation")	05-févr-21	Région Hauts-de-France

# Annexe méthodologique

## La documentation compulsée

Titre document	Année	Commanditaire / auteur
24 - relevé de décisions du GT 1 "formation"	05-févr-21	Région Hauts-de-France
25 - Feuille de route des industries culturelles et créatives (groupe de travail "formation")	11-mars-21	Région Hauts-de-France
26 - Feuille de route des industries culturelles et créatives (groupe de travail "formation")	07-juin-21	Région Hauts-de-France
27 - Plan d'actions ICC 2021 (volet formation)	07-juin-21	Région Hauts-de-France
28 - Feuille de route des industries culturelles et créatives (présentation en DAS)	30-juin-21	Région Hauts-de-France
29 - Atelier "accompagner le monde de la série à l'international" : politiques d'attractivité dans le domaine des ICC : le cas de l'écosystème des Hauts-de-France	04-juin-21	Région Hauts-de-France et Institut français
30 - Feuille de route des industries culturelles et créatives (groupe de travail "formation")	14-sept-21	Région Hauts-de-France
31 - Smart Specialisation Strategy (S3) Hauts-de-France 2021-2027 - Stratégie recherche Innovation pour le développement économique des Hauts-de-France	14-déc-20	Région Hauts-de-France
32 - SRDEII Hauts-de-France	Mars 2017	Région Hauts-de-France
33 - Etude CNC - le marché de l'animation en 2021	01-juin-22	CNC

# Annexe méthodologique

## Liste des métiers relevant du champ Afdas, par code ROME

Code ROME	Libellé	Lien
E1101	Animation de site multimédia	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Animation de site multimédia (ROME : E1101)   pole-emploi.fr</a>
E1103	Communication	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Communication (ROME : E1103)   pole-emploi.fr</a>
E1104	Conception de contenus multimédias	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Conception de contenus multimédias (ROME : E1104)   pole-emploi.fr</a>
E1106	Journalisme et information média	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Journalisme et information média (ROME : E1106)   pole-emploi.fr</a>
E1107	Organisation d'évènementiel	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Organisation d'évènementiel (ROME : E1107)   pole-emploi.fr</a>
E1108	Traduction, interprétariat	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Traduction, interprétariat (ROME : E1108)   pole-emploi.fr</a>
E1201	Photographie	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Photographie (ROME : E1201)   pole-emploi.fr</a>
E1205	Réalisation de contenus multimédias	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Réalisation de contenus multimédias (ROME : E1205)   pole-emploi.fr</a>
E1301	Conduite de machines d'impression	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Conduite de machines d'impression (ROME : E1301)   pole-emploi.fr</a>
E1304	Façonnage et routage	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Façonnage et routage (ROME : E1304)   pole-emploi.fr</a>
E1306	Préresse	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Préresse (ROME : E1306)   pole-emploi.fr</a>
E1308	Intervention technique en industrie graphique	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Intervention technique en industrie graphique (ROME : E1308)   pole-emploi.fr</a>
G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Animation d'activités culturelles ou ludiques (ROME : G1202)   pole-emploi.fr</a>
G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents (ROME : G1203)   pole-emploi.fr</a>
G1204	Éducation en activités sportives	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Éducation en activités sportives (ROME : G1204)   pole-emploi.fr</a>
G1501	Personnel d'étage	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Personnel d'étage (ROME : G1501)   pole-emploi.fr</a>
G1602	Personnel de cuisine	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Personnel de cuisine (ROME : G1602)   pole-emploi.fr</a>
G1603	Personnel polyvalent en restauration	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Personnel polyvalent en restauration (ROME : G1603)   pole-emploi.fr</a>
G1605	Plonge en restauration	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Plonge en restauration (ROME : G1605)   pole-emploi.fr</a>
G1801	Café, bar brasserie	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Café, bar brasserie (ROME : G1801)   pole-emploi.fr</a>
G1803	Service en restauration	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Service en restauration (ROME : G1803)   pole-emploi.fr</a>
L1201	Danse	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Danse (ROME : L1201)   pole-emploi.fr</a>
L1202	Musique et chant	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Musique et chant (ROME : L1202)   pole-emploi.fr</a>
L1203	Art dramatique	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Art dramatique (ROME : L1203)   pole-emploi.fr</a>
L1204	Arts du cirque et arts visuels	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Arts du cirque et arts visuels (ROME : L1204)   pole-emploi.fr</a>
L1302	Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Production et administration spectacle, cinéma et audiovisuel (ROME : L1302)   pole-emploi.fr</a>
L1303	Promotion d'artistes et de spectacles	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Promotion d'artistes et de spectacles (ROME : L1303)   pole-emploi.fr</a>
L1401	Sportif professionnel	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Sportif professionnel (ROME : L1401)   pole-emploi.fr</a>
L1504	Éclairage spectacle	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Éclairage spectacle (ROME : L1504)   pole-emploi.fr</a>
L1505	Image cinématographique et télévisuelle	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Image cinématographique et télévisuelle (ROME : L1505)   pole-emploi.fr</a>
L1507	Montage audiovisuel et post-production	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Montage audiovisuel et post-production (ROME : L1507)   pole-emploi.fr</a>
L1508	Prise de son et sonorisation	<a href="#">IMT S'informer sur un métier Fiche métier - Prise de son et sonorisation (ROME : L1508)   pole-emploi.fr</a>

# Annexe méthodologique

## Les ateliers



- 1 atelier audiovisuel – jeux vidéo – animation - diagnostic

Game-IN, INSA - UPHFP, TOTEM Pôle Emploi Spectacle, Cyber Group Studios Hauts-de-France, Madlab Animation - Ankama, Rencontres Audiovisuelles, Noranim, Plaine Images, Pôle 3D

- 1 atelier sur le plan d'actions, le 29 septembre

Madlab Animations, Université polytechnique HdF, Game IN, Les rencontres audiovisuelles, CPNEF audiovisuel, Noranim, ESAAT Roubaix, Pictanovo, AVProd, Pôle 3D, Seriemanina Institute, Projet Tremplin HdF, ArtfX, Cybergroup Studio, Rubika

- 1 COPIL élargi, pour prolonger la réflexion et creuser en particulier les métiers relatifs aux fonctions support, animation et les maîtres-nageurs/surveillants d'espaces aquatiques – le 18 octobre

ALM Sport formation, Performeo, RC Lens, Président du comité départemental de l'Oise / handball, Alméo, Université de Lille, DRAJES, JMSA, SNELAC, CMQe Tourisme et innovation, Totem (Pôle emploi), Organisme de tourisme POT' HdF, Filage, CPNEF de l'audiovisuel, Plaine Image

# Annexe méthodologique

## Les entretiens institutionnels réalisés

<b>Structure</b>	<b>Interlocuteur</b>
Afdas	Elise Robbé-Polliart
C2RP	Florence Vantours
Région Hauts-de-France	Franck Cuviller
Région Hauts-de-France	Anne-Sophie Gellez
Le Fresnoy	Stéphanie Robin
JMSA	Jean-Michel Malot
CPNEF HPA	Nathalie Lourtil
Pictanovo	Godefroy Vujicic
SNELAC	Artémis Thievenaz
Pôle Emploi Totem Spectacles	Sarah Niravong
DRAJES	Maxime Chrzavzez
Plaine Image	Mélanie Hanscotte
CMQ Tourisme	Géraldine Carlu
CMQ image et design	Eugénie Lannoy

# Annexe méthodologique

## Les entretiens réalisés auprès d'entreprises (1)

Structure	Secteur
ACAP	Audiovisuel
AV Prod	Audiovisuel
Rainbox Prod	Audiovisuel
Noranim	Audiovisuel
Séries Mania	Audiovisuel
Alive School	Audiovisuel / Spectacle Vivant
Actes Pro	Spectacle Vivant
Le Channel	Spectacle Vivant
Filage	Spectacle vivant
Becoming France	Publicité
Les Enchanteurs	Publicité
Parc Astérix	ELAC
La Voix du Nord	Presse
Les Jardins de la mer	HPA
CD60 Handball	Sport
RC Lens	Sport

# Annexe méthodologique

## Les entretiens réalisés auprès d'entreprises (2)

Structure	Secteur
Cofidis	Sport
Basic Fit	Sport
Régie Alméo	Sport
Ugolf	Golf
Association Sport Golf de Bondues ( <i>en cours d'organisation</i> )	Golf
Plateforme des organismes de tourisme (POT')	Tourisme
Casino Partouche St Amand	Casino
Back 2 services	Télécom

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Etat des lieux des entreprises et structures régionales : Anticipation de l'évolution du chiffre d'affaires

### Raisons avancées pour expliquer cette anticipation

Forte hausse	Faible hausse	Stabilité	Faible baisse	Forte baisse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reprise de l'activité économique post COVID</b></li> <li>• Augmentation des subventions</li> <li>• Contexte post-COVID</li> <li>• Développement des activités.</li> <li>• <i>Nous retrouvons notre activité d'avant Covid</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Espoir sur la fin de la crise sanitaire</b></li> <li>• <b>Digitalisation de l'activité</b></li> <li>• <b>Nouvelles activités</b></li> <li>• Poursuite des projets</li> <li>• <i>Incertitude des clientèles et de la situation économique</i></li> <li>• <i>Objectif de pérenniser le contrat d'apprentissage en cours, et accueillir plus de licenciés</i></li> <li>• <i>Reprise de l'activité de mise à disposition de personnel et de formation professionnelle</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Espoir</b></li> <li>• <b>Stabilité des activités</b></li> <li>• Croissance organique</li> <li>• Développement structurel</li> <li>• Reprise de l'activité</li> <li>• <i>Difficultés de plus en plus grand à obtenir de nouveaux partenaires</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conjoncture économique et internationale</b></li> <li>• <i>Baisse du volume de bénévoles</i></li> <li>• <i>Baisse ou non renouvellement de subvention</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Impact prolongé de la crise sanitaire</b></li> <li>• Situation financière dégradée</li> <li>• Nouvelle concurrence</li> <li>• <i>Incertitude sur le futur</i></li> </ul>

### Raisons avancées pour expliquer cette anticipation par activité

Spectacle vivant	Sport	Audiovisuel	Editions	ELAC	Hôtellerie de plein air	Organismes de tourisme
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conjoncture économique et internationale</b></li> <li>• <b>Développement de la programmation artistique</b></li> <li>• Espoir de ne pas reconfiner</li> <li>• <i>A partir de 2023, la structure de la compagnie changent et nous ne pouvons prévoir l'activité future</i></li> <li>• <i>Difficultés de plus en plus grand à obtenir de nouveaux partenaires</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Développement de l'activité</b></li> <li>• <b>Augmentation des subventions</b></li> <li>• <b>Digitalisation de l'activité</b></li> <li>• Espoir</li> <li>• <i>Baisse du volume de bénévoles</i></li> <li>• <i>Nous avons perdu beaucoup d'inscriptions à cause du covid. l'année prochaine nous espérons plus d'adhérents et essaieront de les fidéliser pour les prochaines années</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incertitude</b></li> <li>• Dépendance aux subventions</li> <li>• Ralentissement de l'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Crise Covid a lourdement pesée</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espoir</li> <li>• Reprise post Covid</li> <li>• Forte incertitude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelles activités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fin de la crise sanitaire</li> <li>• Reprise de l'activité</li> </ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les salariés des branches Afdas en région : Facteurs d'évolution des métiers (sport)

Encadrement de l'activité physique et sportive	Santé et soins	Direction de structure, de la gestion et de l'administration	Développement des activités	Formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation aux nouvelles demandes de pratique</li> <li>Appel à des auto-entrepreneurs</li> <li>Budget très restreint quant à la rémunération des coaches</li> <li>Evolution des pratiques. Evolution des demandes</li> <li>Les encadrants doivent s'adapter aux attentes des pratiquants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accès aux établissements / Offre d'interventions sportive dans le domaine de la santé</li> <li>Secteur en croissance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fort impact du numérique</li> <li>Pour les associations les bénévoles vieillissent et le métier n'intéressent pas les plus jeunes</li> <li>Evolution de l'accueil physique</li> <li>Gestion de la Ressource Humaine sur la logique salariale plus complexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fort impact du numérique</li> <li>Mise en place de nouvelles activités liées aux directives ministérielles</li> <li>Nouvelles tendances, évolutions des besoins des publics</li> <li>Proposer de nouvelles activités sera gage de fidélisation des adhérents</li> <li>Manque d'aides pour les embauches d'éducateurs sportifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi liberté choisir son avenir professionnel + modalités pédagogiques</li> <li>Adaptation à l'évolution des sports et de leur mode de pratique</li> </ul>

### Discipline émergente identifiée :

- « Développer le laser run qui est une des activités du pentathlon et qui permet d'allier le tir et la course. Beaucoup de collèges et lycées le mettent en place dans les cours d'EPS ce qui permet de rendre plus attractif la course en jumelant le tir laser. »

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les salariés des branches Afdas en région : Facteurs d'évolution des métiers (spectacle vivant)

Métiers techniques	Métiers administratifs
<ul style="list-style-type: none"><li>• Obligation de formation</li><li>• Evolution des métiers techniques</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développement des modes de communication</li><li>• difficulté de recrutement et problème de fidélisation des salariés</li><li>• Evolutions numériques et coupes budgétaires</li><li>• Il n'y a pas assez de personnes formées et de candidats.</li><li>• Concurrence dans la diffusion, difficultés de programmation</li><li>• Évolutions règlementaires</li><li>• Possibilité d'évolution au sein de l'entreprise selon évolution du projet asso</li><li>• Développement durable</li></ul>

## Les salariés des branches Afdas en région : Facteurs d'évolution des métiers (Organismes de tourisme)

Organismes de tourisme : Accueil	Organismes de tourisme : Développement	Organismes de tourisme : Commercial
<ul style="list-style-type: none"><li>• Digitalisation des services et accueil hors les murs (pré accueil- accueil virtuel)</li><li>• Internet, réseaux sociaux. Développement du numérique</li><li>• Mauvaise image du métier, rémunération, formation inadaptée voire inexistante dans l'enseignement</li><li>• Accueil virtuel qui nécessiteras du RH si on veut du qualitatif</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accompagnement des prestataires et acteurs locaux pour une meilleure qualité d l'offre</li><li>• Plans d'actions et de développement beaucoup plus adaptés aux clients</li><li>• Un observateur des métiers qui fera les liens entre ceux ci et apportera des recommandations</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Baisse de subvention donc obligation augmentation CA</li><li>• Besoin de fonds propres, financement, sponsoring pour développer les actions</li><li>• L'offre de plus en plus adapté et évolutive</li></ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les salariés des branches Afdas en région : Facteurs d'évolution des métiers (Audiovisuel)

Audiovisuel : Graphisme, effets visuels numériques	Audiovisuel : Ecriture et conception de projets individuels	Audiovisuel : Image et son	Audiovisuel : Gestion de production
<ul style="list-style-type: none"><li>• Adapter aux nouveaux support comme la VR et le mapping</li><li>• Evolution des logiciels et technologies associées (3D temps réel, logiciels hybrides 2D/3D...)</li><li>• Vulgarisation et simplification des outils nécessaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concurrence et manque de débouchés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concurrence des indépendants</li><li>• Vulgarisation et simplification des outils nécessaires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evolution des technologies, évolution des usages liés aux plateformes de streaming qui intègrent le métier de producteur délégué, ne laissant plus que la production exécutive aux prestataires externes</li><li>• Obligation de gérer plus</li><li>• Plus de besoins d'encadrement des projets</li></ul>

### Métiers émergents identifiés :

- « Développeurs, « technical artists » : techniques issus de l'univers du jeu vidéo dont nous aurons besoin en cinéma d'animation, mais qui n'y sont pas nécessairement formés.

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les intermittents et artistes-auteurs : Anticipation de l'évolution du revenu

Raison avancée pour expliquer cette anticipation

Forte hausse	Faible hausse	Stabilité	Faible baisse	Forte baisse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau, compétences</li> <li>• Reprise d'activités</li> <li>• <i>Le post Covid génère une hausse importante des demandes de prestations, ensuite le bouche à oreilles permettra une hausse mais moins importante.</i></li> <li>• <i>Par rapport à la reprise du travail artistique après Covid et à ma nouvelle organisation</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprise après la crise</li> <li>• Acquisition de compétence</li> <li>• Nouveaux projets</li> <li>• Meilleur réseau professionnel</li> <li>• JO 2024</li> <li>• Expansion du marché, volume plus important, demande plus importante</li> <li>• <i>Il y a un pic d'activité actuellement qui va s'estomper</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inflation</li> <li>• Conjoncture actuelle (crise sanitaire, situation internationale)</li> <li>• Etat de la demande</li> <li>• Je n'anticipe rien, difficile de se projeter</li> <li>• Pas d'évolution professionnelle en perspective</li> <li>• Espoir des JO</li> <li>• <i>Au vu des contrats et activités prévus</i></li> <li>• <i>Grâce à une diversification de mon activité je travaille toujours pour la même boîte, qui fait peu évoluer les salaires</i></li> <li>• <i>La crise du covid a occasionné une perte d'activité, mais a été compensée par une reprise d'activité soutenue. La situation devrait se réguler, mais pourrait porter les stigmates de la gestion calamiteuse de la pandémie.</i></li> <li>• <i>Mes employeurs ne sont pas enclins à une augmentation</i></li> <li>• <i>Maintient de mes objectifs d'activité</i></li> <li>• <i>reprise d'activité mais incertitudes sur les financements</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Âge</li> <li>• Atonie du secteur</li> <li>• Crise covid</li> <li>• Conjoncture internationale</li> <li>• Difficultés économiques à venir</li> <li>• <i>Baisse du nombre d'événement</i></li> <li>• <i>Mon âge qui me donne moins d'opportunités de rôle</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse des salaires</li> <li>• Conjoncture internationale</li> <li>• Âge</li> <li>• Crise covid</li> <li>• Ralentissement des demandes artistiques</li> <li>• <i>Situation extrêmement difficile</i></li> <li>• <i>Crise du productivisme du spectacle vivant subventionné et absence de formation des artistes sur les questions de stratégie entreprise/économie</i></li> <li>• <i>Il n'y a plus de subventions et le covid a changé les habitudes des gens et de plus ils n'ont plus d'argent pour la culture</i></li> <li>• <i>Je n'ai pas de contrats</i></li> <li>• <i>Malheureusement l'édition va mal, je n'ai pas une grande confiance en l'avenir compte tenu de la situation actuelle post Covid et en temps de guerre...</i></li> <li>• <i>Situation politique instable, public frileux</i></li> </ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les intermittents et artistes-auteurs : Anticipation de l'évolution du revenu

Raison avancée pour expliquer cette anticipation par métier

Artiste auteur	Salariés intermittents	Journaliste pigiste
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fin de crise sanitaire</b></li><li>• <b>Conjoncture internationale</b></li><li>• <b>Anticipation très difficile</b></li><li>• Reprise d'activité post-Covid</li><li>• Chute de l'activité des concerts</li><li>• Le secteur ne bouge pas tant que ça</li><li>• Les salaires baissent régulièrement</li><li>• L'âge est un handicap dans la culture</li><li>• Le bouche à oreille s'est arrêté pendant deux ans</li> <li>• Trésorerie épuisée pendant le confinement, perte du lieu de production, annulation des collaborations sans report, reprise de l'activité extrême difficile</li> <li>• Diversification de l'activité</li><li>• Progression des activités de Mapping</li><li>• Dépend de ma créativité</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Âge</b></li><li>• <b>Les salaires n'augmentent pas</b></li><li>• <b>Conjoncture internationale</b></li><li>• <b>Reprise très forte de l'activité post covid</b></li><li>• <b>Pas d'anticipation, difficile de se projeter</b></li><li>• Difficulté de trouver de nouvelles missions</li><li>• JO 2024</li><li>• Pas d'augmentation des revenus</li><li>• Je suis intermittente: aucune idée de l'évolution de mes salaires qui fluctuent depuis toujours</li><li>• Dans ma spécialité d'étalonnage télévision les salaires ont plutôt tendance à baisser</li><li>• Formation et donc spécialisation, meilleur revenu</li><li>• Il est difficile de se faire une place dans le secteur du chant lyrique et donc difficile d'anticiper les revenus</li><li>• Il n'y a plus de subventions et le covid a changé les habitudes des gens et de plus ils n'ont plus d'argent pour la culture</li><li>• Problèmes de carences avec Pôle Emploi</li><li>• Peu d'offres de concerts, animations, budgets faibles des mairies, assos, particuliers</li><li>• Spécialisation dans des domaines qui intéresse peu les employeurs français...pour le moment. (Gestion de foule et gestion de crise)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Chaque année est différentes et l'avenir est sombre</li><li>• Disparition de la presse écrite</li><li>• Évolution des collaborations, changement d'équipe dans les médias...</li></ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les intermittents et artistes-auteurs : Facteur d'évolution de l'activité (Salarié intermittent)

### 3 facteurs d'évolution principaux :

- Diversification des activités professionnelles pour 56% des structures (33% l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- Intensification du rythme de votre activité pour 42% des structures (20% l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- Evolution et intensification des outils et usages numériques pour 41% des structures (16% l'ont choisi en principal facteur d'évolution)

### Les facteurs d'évolution



### Autre :

- **Âge**
- **Crise sanitaire**
- *Les 50 ans passé*
- *Baisse de subventions publiques*
- *Amélioration de la qualité artistique (étrange que ce ne soit pas cité !)*
- *Concurrence déloyale, beaucoup pratique la gratuité dans notre métier pour avoir de la visibilité*
- *La mise en réseau avec le secteur*

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Les intermittents et artistes-auteurs : Facteur d'évolution de l'activité (Artistes-auteurs)

3 facteurs d'évolution sont principalement identifiés par les artistes-auteurs répondants :

- Diversification des activités professionnelles pour 52% des artistes-auteurs répondant (31% l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- Evolution et intensification des outils et usages numériques pour 49% (24% l'ont choisi en principal facteur d'évolution)
- Evolutions des attentes des publics / des clients / des employeurs pour 46% des structures (13% l'ont choisi en principal facteur d'évolution)

### Les facteurs d'évolution



#### Autre :

- Dégradation des conditions de travail et de la rémunération
- Baisse de la vente de romans
- Une vraie politique d'investissement dans l'art et l'art culture

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Enjeux RH et compétences : Besoins de formation identifiés par les artistes-auteurs et intermittents

### Formations techniques / artistiques

Artistes-auteurs	Intermittents
<p><b>Artistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ecriture de scénario</b></li><li>• <b>Photographie</b></li><li>• <b>Art dramatique</b></li><li>• Assistante à la réalisation, scripte</li><li>• Dramaturgie, écriture de dialogue, travailler l'imagination</li><li>• Approfondir technique de lecture à voix haute, écriture théâtrale</li></ul>	<p><b>Artistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Voix off, doublage</b></li><li>• <b>Me former à différentes techniques de jeux ou disciplines liées au spectacle vivant</b></li><li>• Art du conte</li><li>• Arts de la scène</li><li>• Chant, instrument, théâtre, espace public</li><li>• Cinéma</li><li>• Cirque, danse, théâtre</li></ul>
<p><b>Numérique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Logiciels (3D, photoshop, traduction, etc...)</b></li><li>• <b>Conception web</b></li><li>• Impression 3D, CNC</li><li>• Character design 2d- 3d</li><li>• Etalonnage, mixage, conception 3D</li></ul>	<p><b>Technique-Numérique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Logiciels</b></li><li>• <b>Mapping</b></li><li>• <b>Montage et mixage son</b></li><li>• Captation drone</li><li>• Composition, certification d'état en gestion sonore</li><li>• Dans le son et la lumière pour être plus autonome</li><li>• Effets spéciaux</li><li>• Effets visuels 3D</li><li>• Evolution des techniques data/dmx, langues, outils informatiques</li><li>• Travail de la caméra. dessin story board, numérique.</li><li>• Maitrise pupitres ChamsysMQ/GrandMA</li><li>• Tournage en 35mm argentique pour assistant camera</li></ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Enjeux RH et compétences : Besoins de formation identifiés par les artistes-auteurs et intermittents

### Commercialisation / valorisation des activités

Artistes-auteurs	Intermittents
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Apprendre à se servir des réseaux sociaux</b></li><li>• Ciblage de mon travail</li><li>• Conclure un devis</li><li>• Ouvrir mon offre à un plus large public en la valorisant via les outils numériques</li><li>• Us et coutumes de la distribution audiovisuelle</li><li>• Vendre mes compétences en ligne</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Communication, diffusion spectacle</b></li><li>• <b>Booking et communication sur les réseaux</b></li><li>• Apprendre à faire son site et/ou mettre en contact avec pros pour cela</li><li>• Comment se vendre, qui contacter</li><li>• Démarchage, trouver de nouveaux clients</li><li>• Etre son propre commercial</li><li>• Vendre et promouvoir son spectacle, développer sa clientèle etc...</li></ul>

### Présence sur les outils numériques (marketing web, réseaux sociaux...)

Artistes-auteurs	Intermittents
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Apprendre à se servir des réseaux sociaux</b></li><li>• Supports de communication</li><li>• Obtenir des clients grâce à Linked In, Augmenter le trafic sur son site grâce à Pinterest, Créer un podcast</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Communication sur les réseaux</b></li><li>• Avoir un site, une fois fait, le référencer mieux, me mettre en contact avec des pros reconnus et efficaces !</li><li>• Optimiser ma présence sur le web</li><li>• Envoi de pub (email, smtp, reseaux soc.)</li><li>• Musique Assistée par Ordinateur (mao)</li></ul>

### Gestion de carrière

Artistes-auteurs	Intermittents
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Incompréhension du terme carrière dans le milieu artistique</b></li><li>• Définir une vision à 2,5,10ans?</li><li>• Évolution / reconversion</li><li>• Tout, on apprend pas ça à l'école d'art</li><li>• Reconversion et évolution vers métier lié</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Développer un réseau</b></li><li>• Du type « quel parcours sur dix ans »</li><li>• Gérer les choix / orientations de carrière à moyen terme, compte tenu de l'articulation vie pro / vie perso. Gérer la temporalité et la montée en compétence et l'appliquer dans ses activités professionnelles.</li><li>• notre propre patron, nos objectifs, nos outils</li><li>• Progression de technicien à régisseur</li><li>• Ouverture sur rencontres de gens plus connus qui tournent mieux que moi afin de connaître d'autres façons de gérer sa carrière et de me mettre en contact avec des tourneurs , agents d'artistes ...</li></ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Enjeux RH et compétences : Besoins de formation identifiés par les artistes-auteurs et intermittents

### Gestion de projet

Artiste-auteur	Salarié intermittent
<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer les techniques pour être plus efficace</li><li>• Gestion du temps, nouveaux outils pratiques pour la gestion de projet...</li><li>• Montage de dossiers</li><li>• Projet musique destiné aux enfants</li><li>• Répondre aux appels à projets et bourses artistiques</li><li>• Trouver et mobiliser les bons acteurs pour la réalisation d'un projet</li><li>• Comptabilité, Formation PAO (pour faire des affiches pour des ateliers...)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apprendre à aboutir un projet de sa création à ses représentations de façon viable. Faire des demandes de subventions, créer son dossier, apprendre à ce vendre son spectacle etc...</li><li>• Auto production</li><li>• Comprendre comment calculer ses heures, trop perçu, carences, etc. l'administratif de pole emploi + conseil carrière pour faire du documentaire</li><li>• Création et démarchage d'un spectacle</li><li>• Immersion totale en Anglais</li><li>• Production / Post-production</li><li>• Projets de territoire</li><li>• Vidéomapping – Supervision</li><li>• Connaissance des droits et devoirs de chaque acteur des productions. Ces dernières ne respectant pas toujours le droit du travail. Notamment sur le calcul des salaires, interprétations de la convention collective. Gestion de l'humain, prise en compte de la dimension psychologique</li></ul>

### Pratiques de développement durable

Artiste-auteur	Salarié intermittent
<ul style="list-style-type: none"><li>• Art et écologie</li><li>• Éco conception</li><li>• Livre écologique, techniques d'impression, de reliure, etc.</li><li>• Connaissances des outils de diagnostic, Mieux gérer ses tournées</li><li>• Tournages et pratiques écoresponsable</li><li>• Trouver des solutions pour adapter nos pratiques (fournitures, recyclage des déchets peinture, déplacements...)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• DD organisation évènement – festival</li><li>• Economie d'énergie</li><li>• Eco-responsabilité des festivals</li><li>• Permaculture</li><li>• Se tourner vers un audiovisuel plus respectueux de l'environnement et des salariés</li></ul>

# Annexe – Exploitations complémentaires du questionnaire

## Enjeux RH et compétences : Besoins de formation identifiés par les artistes-auteurs et intermittents

### Enseignement

Artistes-auteurs	Intermittents
<ul style="list-style-type: none"><li>• Apprentissage d'une nouvelle langue</li><li>• art et sociologie de l'art</li><li>• inclure les personnes handicapées dans l'enseignement de la danse</li><li>• Je souhaiterais travailler dans l'enseignement à temps partiel avec des scolaires ou étudiants</li><li>• obtenir les équivalences par les acquis pour enseigner en cycle supérieur</li><li>• Transmission d'expérience</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enseignement artistique et coaching sportif</li><li>• Chant</li><li>• Formation formateur pour comédiens</li><li>• Passer son D.E en tant que professeur d'art dramatique</li><li>• Pédagogie et savoir-être + mise en situation pour coaching scénique et atelier de création de chansons</li><li>• Perfectionnement en MAO musique assistée par ordinateur</li><li>• Passerelles potentielles entre le monde du spectacle vivant et l'enseignement</li><li>• J'aimerais enseigner et partager mes connaissances durant ma carrière mais aussi et en fin de carrière aux jeunes</li></ul>

### Management

Artistes-auteurs	Intermittents
<ul style="list-style-type: none"><li>• Manager une équipe de manière horizontale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Equipe de production ou post-production</li><li>• Mieux gérer les rapports humains et moment de crises dans un projet</li><li>• Les carnets d'adresse et les réseaux</li><li>• Dimension complètement ignorée dans nos métiers. Cela relève de l'initiative personnelle, rarement de la part des productions qui la plupart du temps n'ont jamais assez d'argent. Nombre d'entre elles ne connaissent pas le principe de gestion « en bon père de famille ».</li><li>• Mise en œuvre de "l'intelligence collective"</li></ul>

## Délégation régionale Hauts-de-France

Immeuble le Vendôme

50, rue Gustave Delory

59000, Lille

[lille@afdass.com](mailto:lille@afdass.com)

Téléphone : 01 44 78 39 39

[www.afdass.com](http://www.afdass.com)

[observatoires.afdass.com](http://observatoires.afdass.com)

