

« L'emploi dans l'événementiel professionnel »

Chiffres clés et tendances 2023

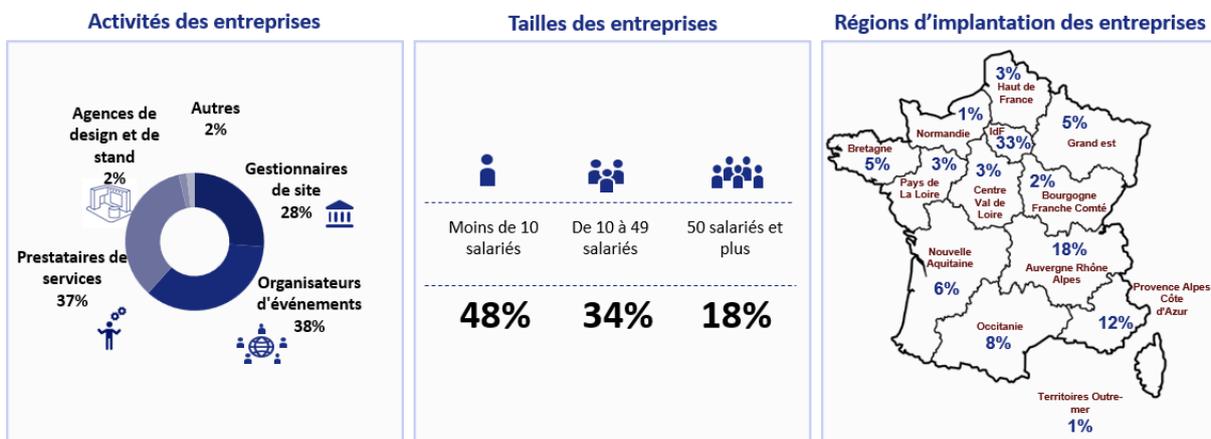
UNIMEV a conduit une étude sur « L'emploi dans l'événementiel professionnel », entre décembre 2022 et mars 2023, auprès de **123 acteurs** de l'événementiel professionnel, représentant **4907 salariés**.

Dans un contexte post crise sanitaire, qui a eu un impact majeur sur l'activité du secteur événementiel, entraînant des pertes économiques importantes, et des tensions au niveau du recrutement. Ces tensions se maintiennent avec l'intensification des besoins en recrutement, du fait de la reprise économique du secteur enregistrée en 2022.

Il est également à noter que la tenue de grands événements tels que la Coupe du Monde de Rugby en 2023, et les Jeux Olympiques de Paris en 2024, peut intensifier les tensions, compte tenu de leur ampleur, et des besoins en personnels qu'ils génèrent.

L'objectif de cette étude est de **fournir aux professionnels de la filière des informations claires et précises sur l'état actuel du marché de l'emploi dans l'événementiel professionnel**, afin de leur permettre de renforcer leur capacité d'adaptation, et pour accompagner leurs ressources humaines dans l'exercice de leurs fonctions.

Profil des 123 entreprises ayant participé à l'enquête :



Une diversité observée des profils des salariés des acteurs de l'événementiel professionnel

L'enquête réalisée auprès des 4907 salariés met en évidence la diversité des profils dans la filière. Nous notons :

- Une large présence des **femmes** (56%), indiquant une relative parité entre les sexes, ce qui est encourageant en termes de diversité et d'inclusion ;
- Des profils plutôt jeunes de **moins de 35 ans** (42%), et des profils d'âge intermédiaires entre **35 et 54 ans** (45%);
- Une concentration de salariés ayant un niveau d'études élevé, **supérieur au Bac** (47% bac à bac+3, 39% bac+4 et plus) ;
- Une forte proportion de **cadres** (41%), plus élevé que la moyenne des Français en emploi ;
- Une prédominance de **CDI** représentant la majorité des contrats (82%) ;
- Les **CDD** sont également proposés à 1 salarié sur 10, légèrement plus que pour les Français en emploi ;
- Le recours à l'**alternance** représente 7% des contrats, plus important que la moyenne nationale à 2% ;
- Quasiment autant de salariés avec **plus de 5 ans d'ancienneté** (48%), que de **nouveaux arrivants** dans les entreprises (52%), ce qui indique un certain niveau de mobilité professionnelle, avec de nouvelles personnes rejoignant le secteur, tout en maintenant une base solide de professionnels expérimentés ;
- Par niveau d'expérience, il y a parité entre **les juniors** (5 ans d'expérience et moins dans le poste) qui représentent 43% des effectifs, **et les séniors** (plus de 10 ans d'expérience dans le poste) à 41% des effectifs.

La fidélisation et le recrutement, principales priorités RH des acteurs de la filière

La politique RH des entreprises de l'événementiel professionnel se concentre sur deux priorités essentielles qui en assurent la pérennité et le développement :

1. La **fidélisation des salariés**, au premier plan des entreprises de l'événementiel professionnel répondantes à l'enquête, à 95%, traduisant des tensions au recrutement prégnantes. La fidélisation des salariés devient donc une stratégie clé pour retenir les talents qualifiés et expérimentés.
2. Le **recrutement et l'acquisition de talents** suit de près la fidélisation pour 90% des entreprises. Il est essentiel de mettre en place des processus de recrutement efficaces, de développer des partenariats avec des établissements de formation, et de cibler activement les professionnels compétents, pour assurer un flux constant de nouveaux arrivants formés.

La formation pilier de la montée en compétences des salariés et de leur fidélisation

En troisième position des principales priorités RH, nous retrouvons naturellement la **formation des salariés actuels de la filière** (86%).

Dans un secteur en constante évolution, les entreprises de l'événementiel professionnel reconnaissent l'importance accordée à la montée en compétences, et à l'évolution professionnelle des collaborateurs, pour rester compétitives sur leur marché.

Les entreprises ont **recours massivement à la formation continue**, en effet 83% ont un budget formation, qui représente en moyenne 3,2% de leur masse salariale (taux se situant dans la moyenne observée par Syntec à 3%).

Ce budget reste stable en 2023 pour une majorité (61%), voire augmente pour un tiers des acteurs (32%).

Un temps de recrutement dans la moyenne, passant principalement par les réseaux sociaux

Les **réseaux sociaux** (72%) sont la principale source de recherche utilisée pour le recrutement, suivis des **sites de recrutement privés** (60%) et **publics** (46%).

56% des acteurs répondants **n'ont pas de personne dédiée au recrutement** (directement lié à la taille des entreprises, 48% sont des TPE), avec **des durées de recrutement** (délai entre l'ouverture de poste et l'acceptation du candidat) qui se situent à 3 mois et moins pour 85% d'entre eux (délai moyen en France entre 1 et 2 mois).

Un important mouvement des salariés en 2022

En 2022, le **mouvement des salariés a été à double sens**, nous comptons quasiment autant d'entreprises ayant enregistré au moins **un départ de salarié** (71%), que d'entreprises ayant enregistré au moins **un recrutement** au cours des 12 derniers mois (88%).

Les départs sont principalement dus à des démissions (44%) et des ruptures conventionnelles (44%), et dans une moindre mesure à des interruptions de période d'essai (35%).

Les entreprises ont diversifié les contrats de recrutement pour pallier le manque d'effectifs. Même si les CDI restent majoritaires (73%), ils sont nombreux à avoir eu recours également à des CDD (48%), des alternants (50%), et l'intérim (25%). Cela reflète la volonté des entreprises de s'adapter à des demandes fluctuantes.

Néanmoins, en début d'année 2023, 61% des entreprises répondantes à l'enquête avait encore au moins un poste à pourvoir en CDI ou CDD, avec une moyenne de 3,2 postes ouverts par entreprise.

Cela se traduit par un besoin total estimé de **6574 postes** en CDI ou CDD pour l'année 2023, soit **15% des effectifs globaux de l'industrie de l'événementiel professionnel**.

Ce résultat témoigne une fois encore du fort besoin en recrutement exprimé.

Des difficultés de recrutement observées auprès d'une majorité d'acteurs

En cette année 2022 de reprise, après la crise qui a entraîné d'importantes pertes économiques, et une réduction de plus de 20% des effectifs de la filière, les résultats de l'enquête révèlent des défis auxquels notre industrie est confrontée.

Comme dans beaucoup d'autres secteurs, les entreprises sont unanimes sur les difficultés de recrutement rencontrées, 77% jugent **le recrutement difficile en 2022**.

Elles sont 71% à avoir rencontré **systematiquement ou fréquemment des difficultés de recrutement**. De plus, 73% estiment que le recrutement est devenu encore **plus difficile qu'avant**.

L'intensité d'embauche : principale cause des tensions au recrutement

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette difficulté croissante, ils proviennent essentiellement de :

- **L'insuffisance du nombre de candidats**, principale raison évoquée par la moitié des entreprises répondantes. La demande accrue a créé une concurrence féroce pour attirer les ressources humaines compétentes.
- Également, la difficulté à trouver des candidats avec les compétences et les qualifications requises pour le poste, en raison du **lien entre la formation et le métier** (42%). Certains employés ont cherché des opportunités dans d'autres secteurs plus stables, ce qui a réduit le bassin de talents qualifiés disponible pour les entreprises de l'événementiel professionnel.

Les entreprises s'adaptent et renforcent leurs efforts de formation des collaborateurs en poste, en offrant des programmes de développement professionnel pour leur permettre de renforcer leurs compétences et en acquérir des nouvelles.

- Les **attentes des candidats** en matière de **conditions de travail**, y compris le télétravail et les perspectives d'évolution, sont également des facteurs qui compliquent le recrutement pour 41% des entreprises répondantes.
Les candidats accordent une importance croissante à la stabilité et à la sécurité de l'emploi. Après les perturbations causées par la pandémie de COVID-19, de nombreux professionnels sont devenus plus prudents dans leurs choix de carrière, et cherchent des opportunités qui offrent une certaine garantie d'emploi à long terme.

Quels sont les profils et les métiers les plus difficiles à recruter ?

Les difficultés de recrutement sont très axées sur des besoins en : contrats **CDI** (71%), profils ayant un niveau **Bac à Bac+3** (72%), ainsi qu'en profils **ayant 5 ans d'expérience ou moins** (83%).

Sur la liste des 10 premiers métiers où le taux de difficulté au recrutement dans l'industrie de l'événementiel professionnel est le plus élevé, **les métiers techniques** sont les plus difficiles à recruter (6 métiers sur les 10), suivis des **fonctions commerciales**, présentes dans les effectifs de la majorité des entreprises du secteur.

Parmi les métiers contribuant le plus aux tensions au recrutement, 3 principaux métiers se distinguent :

- La fonction de commercial
- La fonction de chef de projet événementiel semble également en souffrance
- Les métiers techniques qu'ils soient en pilotage ou en logistique de l'événement.

En conclusion, le secteur de l'événementiel professionnel fait face à des défis importants en matière de recrutement, et les acteurs doivent mettre en œuvre des stratégies efficaces pour attirer et retenir les talents.

Pour les attirer, les entreprises doivent ainsi tenir compte de l'état du marché et des attentes des candidats. Elles doivent mettre en avant leur stabilité financière, leurs opportunités de développement professionnel, leur flexibilité et leur culture d'entreprise.

En fournissant un environnement de travail attrayant et en répondant aux attentes changeantes des candidats, les entreprises seront ainsi mieux placées pour attirer et retenir les talents.

Des efforts constants en formation continue des collaborateurs, ainsi qu'une politique de gestion à moyen et long terme des ressources humaines, mixant séniorité et jeunes talents, seront essentielles pour les fidéliser et pour assurer la pérennité et le développement de l'industrie de l'événementiel professionnel.