



RAPPORT DE BRANCHE 2020 (Données 2018)

Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement

Secteur du Spectacle Vivant et de l'Évènement

SOMMAIRE

TABLE DES TABLEAUX	4
TABLE DES GRAPHIQUES	5
<u>I°) NOMBRE, TAILLE ET ACTIVITES DES ENTREPRISES</u>	8
<u>A°) Structure juridique des entreprises</u>	8
<u>B°) Taille des entreprises :</u>	10
<u>C°) Activités des entreprises :</u>	10
<u>II°) EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES PERMANENTS</u>	14
<u>A°) Effectifs permanents</u>	14
1°) Evolution globale	14
2°) Répartition hommes / femmes	14
<u>B°) Masse salariale des permanents</u>	10
<u>III°) EFFECTIFS ET MASSES SALARIALES DES SALARIES INTERMITTENTS</u>	23
<u>A°) Effectifs des salariés « intermittents »</u>	23
1°) Evolution globale	23
2°) Répartition hommes / femmes	24
3°) Démographie	25
<u>B°) Masses salariales</u>	28

<u>IV°) EQUILIBRE ENTRE SALARIES PERMANENTS ET INTERMITTENTS</u>	30
<u>A°) Effectifs</u>	30
<u>B°) Masses salariales</u>	30
1°) Etude Audiens.....	31
2°) Etude Afdas.....	31
3°) Etude Label.....	32
<u>V°) ANALYSE ECONOMIQUE</u>	33
<u>VI°) PANORAMA DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	34
<u>A°) Les bénéficiaires de formation</u>	36
<u>B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation</u>	38
SYNTHESE GÉNÉRALE	40
REMERCIEMENTS	42

TABLE DES TABLEAUX

PAGES	N°	INTITULE DES TABLEAUX
8	1	Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique
10	2	Taille des entreprises en fonction de leurs effectifs - Etude Label
12	3	Chiffre d'affaires par métiers
16	4	Effectifs permanents par catégories et genres
18	5	Temps partiel et nombre moyen de jours travaillés
19	6	Effectifs permanents par sexes et tranches d'âges
19	7	Répartition en fonction des âges des salariés permanents
21	8	Comparatif entre les 2 études par rapport à la masse salariale associée aux effectifs permanents
21	9	Masse salariale associée aux effectifs permanents (en K€)
22	10	Masses salariales hommes / femmes
25	11	Effectifs intermittents par catégories et par genres
28	12	Effectifs intermittents par sexe et tranche d'âge
28	13	Répartition en fonction des âges des salariés intermittents
29	14	Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents
30	15	Masse salariale associée aux effectifs intermittents (en K€)
31	16	Salaire horaire brut moyen (personnel intermittent)
33	17	Effectifs permanents et intermittents en ETP - Etude Label
34	18	Masses salariales brutes - Etude Audiens
34	19	Masses salariales brutes - Etude Afdas
38	20	Entreprises selon les effectifs de salariés permanents
38	21	Cumul des effectifs permanents selon la taille de l'entreprise
39	22	Masses salariales déclarées en 2017 par type de contrat
41	23	Effectifs formés en 2017 par dispositif
41	24	Répartition des bénéficiaires de formations par tranche d'âge
41	25	Répartition par sexe des bénéficiaires de formations
41	26	Répartition par catégorie professionnelle des bénéficiaires de formation

TABLE DES GRAPHIQUES

PAGES	N°	INTITULE DES GRAPHIQUES
9	1	Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique
11	2	Répartition des entreprises par activité
16	3	Effectifs permanents par genres
17	4	Effectifs permanents par catégories et genres
20	5	Pyramide des âges des populations permanentes
23	6	Masse salariale des effectifs permanents en K€
27	7	Part des effectifs intermittents par catégorie
29	8	Pyramide des âges des populations intermittentes
31	9	Masse salariale des effectifs intermittents en K€
39	10	Répartition de la masse salariale selon le type de contrat
40	11	Taux d'accès à la formation par taille d'entreprise
43	12	Répartition des formations par thème

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

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

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

Les objectifs de ce rapport sont donc identiques :

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

Il convient de noter qu'il s'agit ici de la douzième édition du présent rapport, et que nous disposons cette fois de données actualisées portant sur l'année 2018.

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

- Tout d'abord des données statistiques précises issues des questionnaires dûment complétés par les entreprises faisant l'objet d'une obtention ou d'un renouvellement du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant ». Le panel a été ici retravaillé, puisque nous disposons de chiffres pour l'ensemble des 567 entreprises Labellisées au 31/12/2019, issus des DADS. Du fait d'entreprises venant d'être créées et Labellisées, le panel retenu, pour lequel nous avons l'ensemble des données, compte 560 entreprises. Nous pouvons donc considérer que ces données chiffrées sont « réelles ». A noter ici que la Labellisation est décernée pour 2 ans, et que les statistiques recueillies sont donc sur deux années glissantes (2017/2018). La méthode retenue a donc été d'entrer chaque année l'ensemble des données contenues dans les questionnaires « au réel ». Quand nous ne disposons pas des données pour l'année en cours, il a été décidé de reporter les données N-1, afin de disposer chaque année des statistiques de l'ensemble des Labellisés, même si ce dernier point constitue un léger biais qu'il convenait d'évoquer ici. Cette étude sera dénommée « Etude Label ».
- Les informations fournies par le service étude d'Audiens Prévoyance. Ces données 2018 ont été collectées auprès d'un panel de 656 entreprises affiliées à l'institut en retraite et/ou en prévoyance via les Déclarations Nominatives Annuelles des salaires et les Déclarations Automatisées des Données Sociales Unifiées. A noter que les périmètres SV et AV ont été retravaillés cette année pour se rapprocher de la réalité du terrain. Ceci rendra la comparaison avec les précédentes éditions difficiles, mais permettra à l'avenir de disposer de statistiques se voulant au plus près de la réalité de nos champs d'activités. Comme nous disposons des données depuis 2004 pour le périmètre retenu, ceci ne change pas les tendances et grands équilibres.
Ainsi et de manière générale, Audiens précise que la hausse des chiffres en 2009 est largement surestimée et s'explique par l'intégration à cette date du personnel permanent qui ne cotisait pas en retraite complémentaire à Audiens mais qui y cotisait en prévoyance, ce qui a été de nouveau le cas en 2017.

- Les données statistiques 2018 de l'AFDAS en ce qui concerne la formation professionnelle.
A noter que les données 2018 de l'AFDAS n'ont pu être envoyées à ce jour, vous retrouverez donc les données 2017 dans le présent rapport. Toutefois cette partie sera mise à jour dans le courant du mois de janvier 2020, dès réception des données actualisées.

Par ailleurs, nous avons rencontré cependant le même type de difficultés que lors des précédents rapports pour disposer de statistiques équilibrées sur l'ensemble du champ. Si l'obligation d'adhésion à Audiens a été effective pour l'année 2009 pour les salariés permanents (accord de prévoyance), les entreprises ayant déjà mis en place ce type d'accord avaient la possibilité de conserver leur contrat existant (dans le cas où les garanties n'étaient pas moins-disantes par rapport au dispositif conventionnel). Ceci concerne bien évidemment plus fréquemment les entreprises de taille importante, comptant un nombre significatif de salariés sous CDI.

Désormais, avec la fin des clauses de désignation, chaque entreprise peut choisir son organisme de protection sociale, toutefois, la mise en place de la DSN, ainsi que la mise en place du Degré Elevé de Solidarité devrait atténuer fortement ce constat au cours des années à venir.

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

I°) Nombre, taille et activités des entreprises

Les statistiques existantes, la connaissance du terrain et l'examen de la liste des entreprises en 9002Z, nous permettent d'estimer que le nombre d'entreprises dans le secteur du spectacle vivant et de l'évènement de la branche des entreprises techniques est compris entre 600 et 700, environ quatre sur cinq étant titulaires du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » (567 entreprises labellisées au 31/12/2019).

Principalement situées en province (à près de 70%), elles génèrent plus de 6867 emplois en CDI et CDD, et 4863 emplois de permanents. En effet, les partenaires sociaux ont souhaité isoler des emplois permanents les CDD de moins de 3 mois, d'où les deux chiffres de permanents disponibles. Dans la mesure où les données ont été recalculées ainsi depuis 2004, nous pourrions dans le présent rapport faire des comparaisons dans le temps, quand bien même la comparaison avec les chiffres du précédent rapport ne seraient pas cohérents.

Comme nous le confirmerons dans le développement du présent rapport, on peut considérer que le nombre d'emplois total en équivalent temps plein est d'environ 8 000 (CDI, CDD et CDDU), dans la mesure où sur le seul périmètre « Label », le volume d'heures général calculé en ETP amène à environ 7 350 salariés (11,7 millions d'heures DADS en 2018), hors travailleurs non-salariés (437).

Les prestataires techniques pour le spectacle et l'évènement réalisent un chiffre d'affaires dépassant le milliard d'euros (à partir des données « étude Label », on constate un chiffre d'affaires pour 560 entreprises de 1,004 milliards d'euros). Force est de constater à ce stade que le nombre d'entreprises du panel Audiens, comme celui du nombre de Labellisés, reste à peu près stable en 2018.

A°) Structure juridique des entreprises

Sur un panel identifié de 656 entreprises (source Audiens), nous pouvons constater que 73,9% sont des SARL/EURL. Les SAS, les SA et les entreprises individuelles représentent de 24,7% du champ. Ces différentes formes de sociétés cumulent donc 98,6% des entreprises existantes (stable depuis 2016).

La proportion du nombre d'associations parmi les structures du secteur continue de diminuer, et représente 1,06% du secteur (contre 1,2% en 2017 et 2016, 1,5% en 2015, et 1,7% en 2014).

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

Tableau 1 : Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SARL / EURL	384	415	453	477	500	495	487	489	480	486	485
SAS / SASU	59	66	72	75	81	83	89	90	96	109	120
Artisan, commerçant, entreprise personnelle	37	43	47	50	49	44	44	41	39	37	32
SA	13	13	13	13	11	11	12	11	11	11	10
associations	15	14	14	12	12	12	11	11	9	8	7
autres structures	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2
Total	509	552	600	628	655	647	645	645	637	652	656
<i>évolution</i>	<i>6%</i>	<i>8%</i>	<i>9%</i>	<i>5%</i>	<i>4%</i>	<i>-1%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	<i>-1%</i>	<i>2%</i>	<i>1%</i>

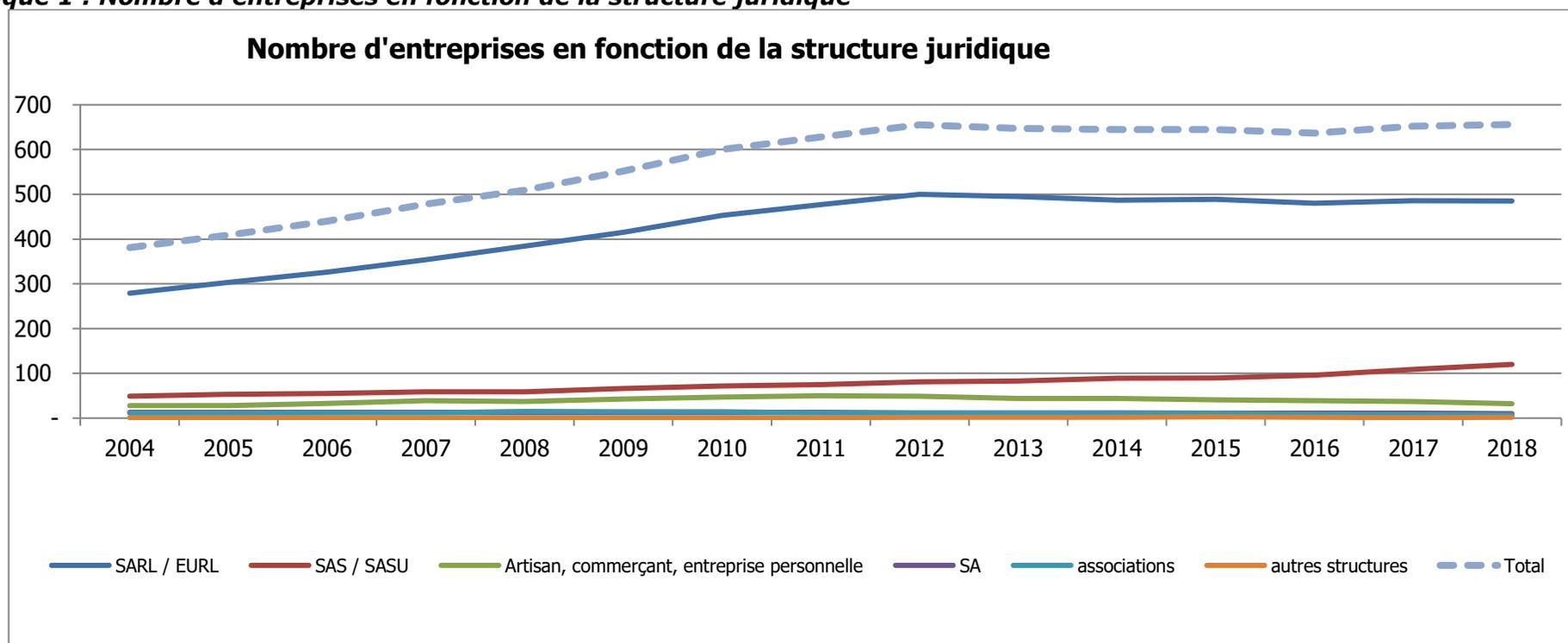
SARL = Société à Responsabilité Limitée – EURL = Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée – SAS = Société par Actions Simplifiée – SA = Société Anonyme
Source : Service étude Audiens

Nous pouvons ici indiquer que contrairement au précédent périmètre, le nombre d'entreprises a augmenté sans discontinuer de 2004 à 2012.

Ainsi, nous pouvons affirmer au regard des données 2018, que le nombre d'entreprises est stable depuis 2012. Nous pouvons rappeler ici que les données qui concernent les salariés permanents repartent à la hausse depuis 2015 (18%), date à laquelle nous pouvons estimer la fin de l'impact fort de la crise économique de 2009 dans notre secteur. Ceci s'explique pour une large part par l'activité des grandes entreprises parisiennes qui sont majoritairement responsables de ce mouvement. Par ailleurs, la concentration d'entreprises, qui s'est accélérée ces trois dernières années, explique également cette tendance. Nous verrons que celle-ci s'est confirmée en 2016 et 2017 puisque le nombre de permanents (CDI et CDD) a augmenté de 10% en 2016, de 22% en 2017.

Concernant l'évolution des permanents au sens propre (en enlevant les CDD de moins de 3 mois), la tendance est identique puisque le nombre de ces salariés progresse de 10% en 2018 pour atteindre le chiffre de 4 863.

Graphique 1 : Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique



Source : Service étude Audiens

B°) Taille des entreprises :

Comme nous l'avons longuement expliqué en introduction, les données Audiens en la matière ne reflètent pas exactement la réalité, puisque nombre d'entreprises importantes du secteur ne déclarent que leurs permanents auprès d'Audiens. Toutefois la redéfinition du périmètre d'étude en 2013, ainsi que la mise en place d'un nouveau régime santé en 2016, permettent d'atténuer ce biais. L'entrée en vigueur prochaine du Degré Elevé de Solidarité (1^{er} janvier 2020) devrait nous apporter une vision encore plus précise à l'avenir.

Nous utiliserons donc de nouveau, pour plus de pertinence, l'étude Label qui nous permet de nous faire une idée plus précise de la proportion entre les différentes tailles d'entreprise.

Tableau 2 : Taille des entreprises en fonction de leurs effectifs permanents en CDI – Etude Label

CATEGORIES D'ENTREPRISES	NB D'ENTREPRISES DE L'ETUDE LABEL	EN %AGE DES ENTREPRISES DU CHAMP	EN %AGE N-1 (2017)
Moins de 5 salariés permanents	420	75	74,2
De 6 à 10 salariés permanents	72	13	13,2
De 11 à 50 salariés permanents	60	10,8	10,9
De 50 à 100 salariés permanents	2	0,1	0,1
Plus de 100 salariés permanents	6	1,1	1,6
TOTAL	560	100	100

Source : Etude Label

Ainsi, l'étude « Label » montre que près de 88% des entreprises comptent moins de 10 salariés permanents, ce qui est stable dans le temps.

A noter enfin que 93 entreprises Labellisées ne comptent pas de salarié permanent (moins de 200 000 € de chiffre d'affaires, le gérant TNS étant par ailleurs technicien), soit 16% du périmètre « Label », et que le panel Audiens réunissant 656 entreprises compte 127 entreprises comptant 0 salarié permanent (en CDI). Ainsi sur les 96 entreprises non Labellisées du panel Audiens, 34 ne comptent aucun salarié permanent, soit 1/3.

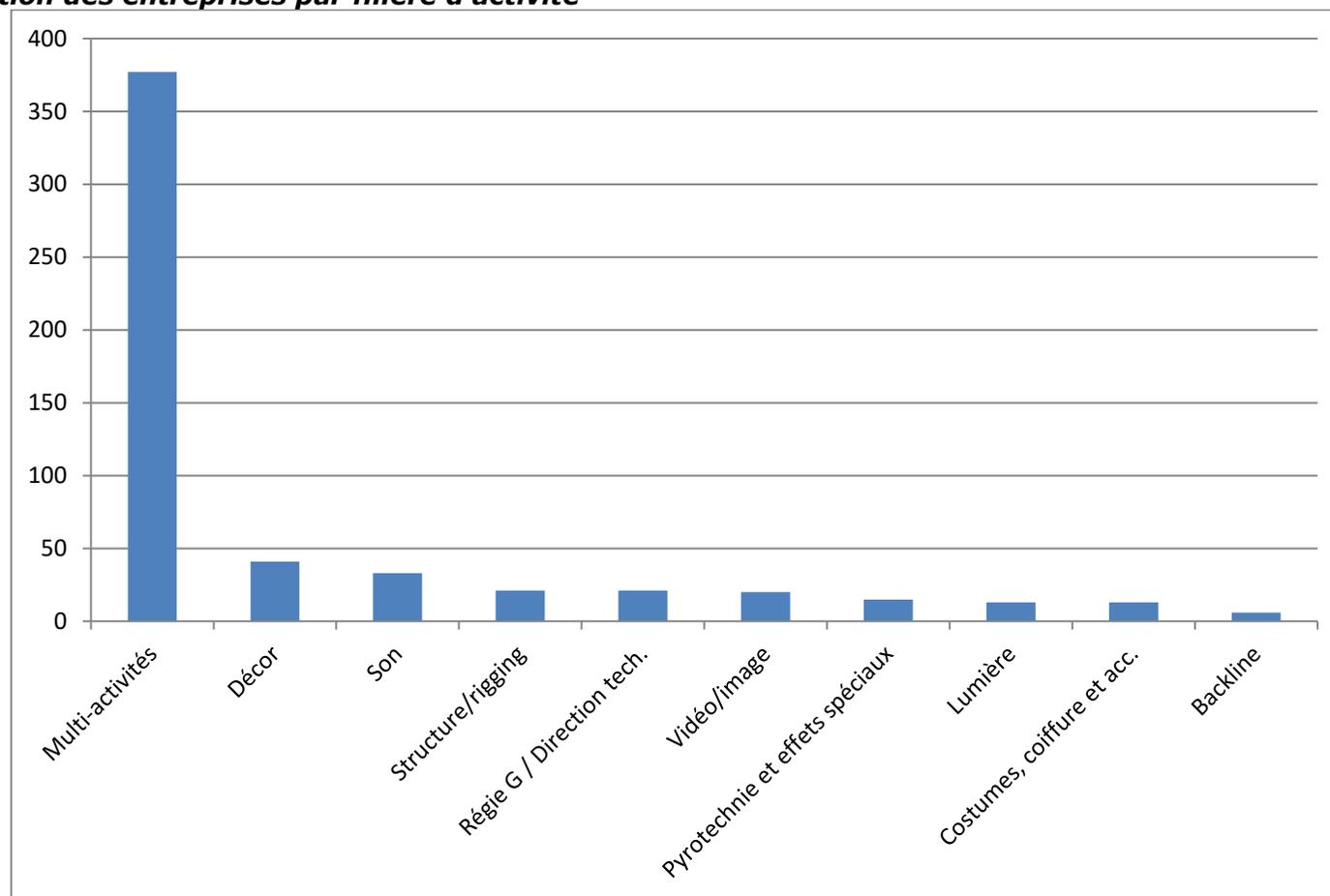
C°) Activités des entreprises :

Pour évaluer la répartition des entreprises par activité, seule l' « étude Label » est bien sûr pertinente.

Ainsi on constate que de manière stable, les entreprises du champ sont majoritairement non spécialisées, puisque plus de 2 sur 3 sont multi-activités (67,4%). Viennent ensuite les entreprises spécialisées¹ dans la fabrication de décors (7,3%), le son (5,9%), puis la structure/rigging et la direction technique (3,7%).

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

Graphique 2 : Répartition des entreprises par filière d'activité



Source : Etude Label

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

Nous pouvons donc constater que le chiffre d'affaires du panel s'élevant à 1,004 milliards d'€ se répartit ainsi :

Tableau 3 : Chiffre d'affaires par filière d'activité

Métiers	CA (en millions d'€)	Pourcentage
Lumière	212,7	21,19
Son	206,3	20,55
Vidéo/image	182,3	18,16
Structure/rigging	140,4	13,98
Décor	109,6	10,92
Régie gé/direction tech.	36,3	3,62
<i>Autres</i>	35,8	3,57
Fourniture d'énergie	32,5	3,24
Pyrotechnie et effets spéciaux	25,1	2,50
Backline	12,6	1,25
Costumes et accessoires	9,9	0,98
Coiffure et maquillage	0,5	0,04
TOTAL	1004	100

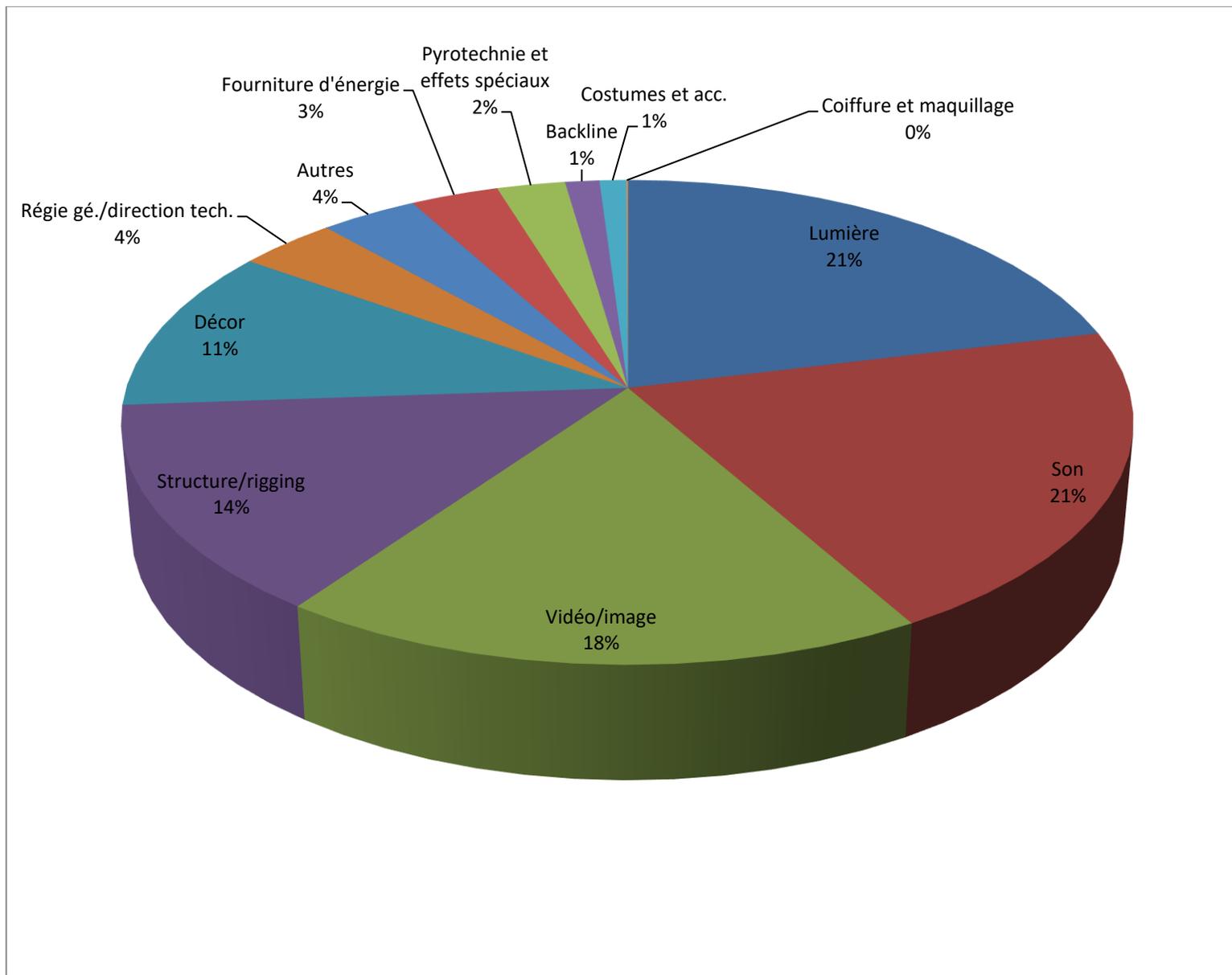
Source : Etude Label

On peut ainsi constater qu'à eux seuls, le son et la lumière représentent près de la moitié du chiffre d'affaires global du secteur (41,74%). Viennent ensuite la vidéo (18,16%), la structure/rigging (13,98%) et le décor (10,92%).

Les autres « métiers » se répartissent les 15,22% restants du chiffre d'affaires global.

Notons que ces proportions sont stables ces dernières années.

Graphique 2bis : Répartition du chiffre d'affaires du panel par filière d'activité



Source : Etude Label

II°) Effectifs et masse salariale des permanents

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

A°) Effectifs permanents

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

Le secteur génère selon les données d'Audiens 4 863 emplois permanents. Par extrapolation au regard des entreprises non cotisantes chez Audiens, et à celles non répertoriées dans le champ, on peut estimer le nombre de permanents dans la branche à environ 5000.

Pour rappel, le nombre de permanents dans les entreprises du champ avait fortement progressé en 2015 de 18%. Les données Audiens montraient une nouvelle progression de 10% en 2016, de 18% en 2017, et de 10% en 2018.

1°) Evolution globale

Si le périmètre a été retravaillé pour l'édition 2015 du rapport de branche, puis de nouveau pour l'édition 2019, les grandes tendances sont identiques à celles constatées auparavant.

Force est de constater que depuis cette date, le nombre de permanents a fortement progressé dans la branche, passant de 3 299 à 4 867, soit une augmentation en trois ans de plus de 45%.

2°) Répartition hommes / femmes

76% des salariés permanents sont des hommes, comme en 2017, contre 77% en 2016 et 80% en 2015. Cette masculinisation des emplois n'est pas récente, même si elle tend, très progressivement, à réduire. Historiquement, les métiers des entreprises techniques ont toujours accueilli plus d'hommes que de femmes, sachant que les entreprises du secteur comptent un nombre plus important de techniciens permanents par rapport à d'autres branches professionnelles du spectacle. Toutefois la proportion de femmes permanentes progresse ces dernières années.

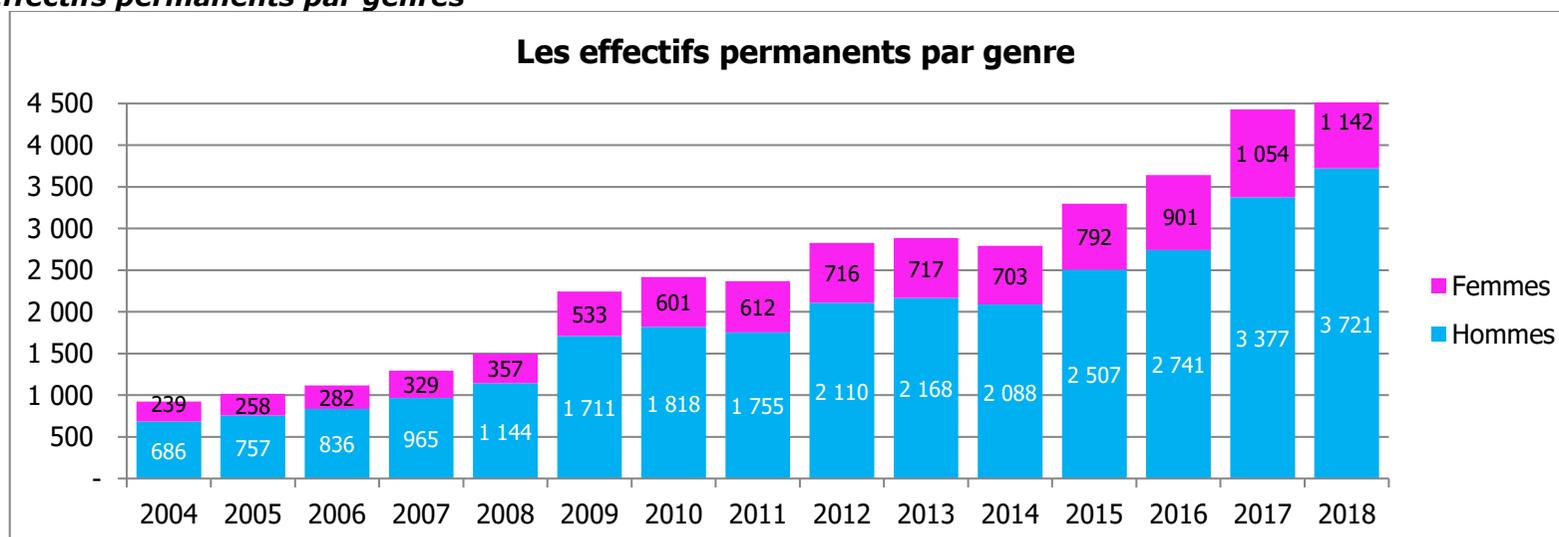
Par ailleurs, il est important de noter que la proportion de cadres a fortement progressé ces dernières années, atteignant près de 32% en 2018, contre 31% en 2017, et environ 25% les deux années précédentes. Ceci est vrai qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, puisque le taux de cadres est désormais de 33% chez les hommes et de 26% chez les femmes. Ceci peut sans doute s'expliquer par la renégociation des grilles de fonctions permanentes et intermittentes en 2016, au cours de laquelle un certain nombre de fonctions sont passées d'un statut « non-cadre » à un statut « cadre ».

Tableau 4 : Effectifs permanents par catégories et par genres

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
cadres permanents	330	427	493	520	637	668	635	731	847	1 117	1 252
non-cadres permanents	823	1 287	1 332	1 244	1 488	1 516	1 458	1 791	1 910	2 285	2 501
Total hommes permanents (*)	1 144	1 711	1 818	1 755	2 110	2 168	2 088	2 507	2 741	3 377	3 721
évolution	19%	50%	6%	-3%	20%	3%	-4%	20%	9%	23%	10%
Femmes											
cadres permanents	79	99	124	125	144	147	154	182	218	263	301
non-cadres permanents	282	436	479	489	578	572	555	621	691	806	855
Total femmes permanents	357	533	601	612	716	717	703	792	901	1 054	1 142
évolution	9%	49%	13%	2%	17%	0%	-2%	13%	14%	17%	8%
Total permanents (*)	1 501	2 244	2 419	2 367	2 826	2 885	2 791	3 299	3 642	4 431	4 863
évolution	16%	50%	8%	-2%	19%	2%	-3%	18%	10%	22%	10%

Source : Service étude Audiens

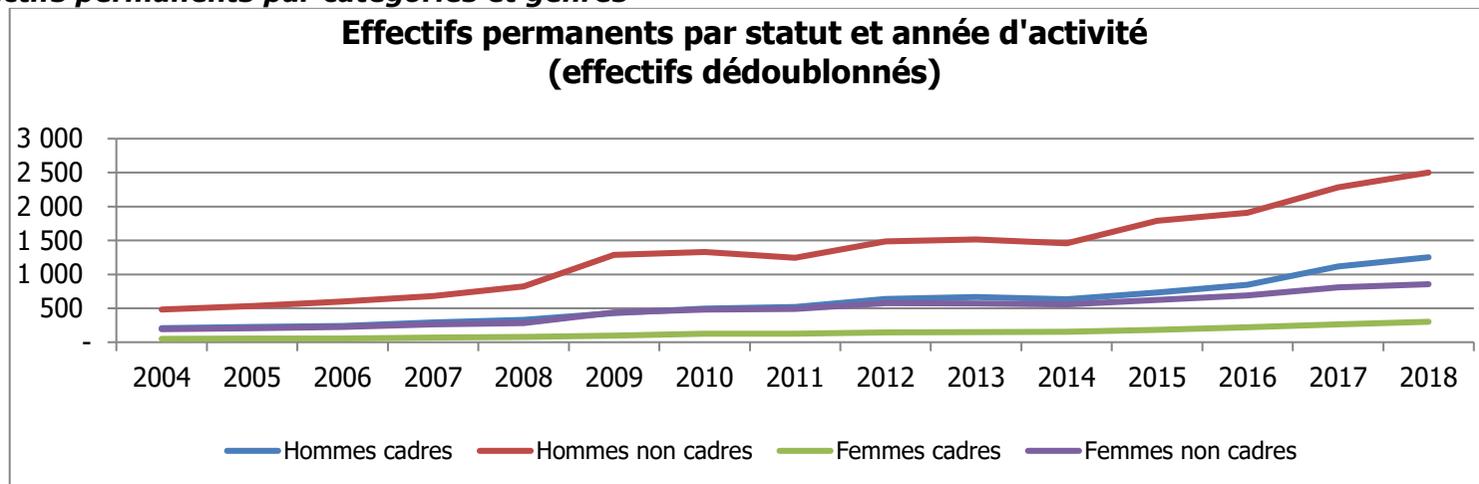
Graphique 3 : Effectifs permanents par genres



Source : Service étude Audiens

Si l'on considère le nombre de cadres de façon globale, le taux de cadres est désormais bien supérieur à la moyenne nationale de 18,5% en 2015 (INSEE).

Graphique 4 : Effectifs permanents par catégories et genres



Source : Service étude Audiens

3°) Temps partiel / Nombre moyen de jours travaillés

Il s'agit ici d'une rubrique récente suite à la signature de l'accord « temps partiel » dans la branche. Ainsi, Audiens nous a fourni des données en la matière.

Par ailleurs, le secrétariat de la Commission Nationale du Label a sélectionné des données statistiques nouvelles sur cette population, dans le cadre de la négociation relative à l'accord précité, qu'il convient de reprendre ici :

- 30% des entreprises comptent des salariés CDI à temps partiel (168/560), contre 32% en 2017 et 33% en 2016)
- 257 salariés à temps partiel, soit moins de 6% des salariés en CDI (comme en 2017)
- Nombre d'heures annuel moyen pour ces 257 salariés d'environ 1 076h (contre 994h en 2017 et 875h en 2016)

Ces données permettent de faire un double constat : à la fois le nombre de CDI à temps partiel reste stable, et le nombre d'heures moyen effectué par les salariés à temps partiel augmente.

Les données d'Audiens permettent de s'intéresser à la répartition hommes/femmes des salariés à temps partiel. Ainsi, le temps partiel concerne 4% des hommes (comme en 2017) et 19% des femmes (contre 18% en 2017) dans les entreprises. Ainsi les données d'Audiens corroborent les statistiques issues du périmètre « Label » montrant une réduction de la proportion de temps partiel parmi les CDI.

Tableau 5 : Temps partiel et nombre de jours moyen travaillés

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
Nombre moyen de jours travaillés sur l'année (en jours calendaires)											
cadres permanents	341	336	340	338	340	344	343	346	343	335	337
non-cadres permanents	292	292	307	300	307	309	311	309	308	298	299
Total hommes permanents	308	303	317	313	319	322	322	322	321	313	314
Pourcentage de personnes concernées par des temps partiels											
cadres permanents	4%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	4%
non-cadres permanents	4%	2%	3%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	5%	4%
Total hommes permanents	4%	3%	3%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%
Femmes											
Nombre moyen de jours travaillés sur l'année (en jours calendaires)											
cadres permanents	343	345	331	340	340	345	339	334	333	334	332
non-cadres permanents	311	311	317	314	311	320	313	309	310	300	304
Total femmes permanents	321	318	321	320	320	326	321	319	318	313	315
Pourcentage de personnes concernées par des temps partiels											
cadres permanents	22%	16%	17%	17%	20%	19%	19%	15%	15%	12%	11%
non-cadres permanents	21%	20%	22%	20%	22%	21%	25%	25%	23%	21%	22%
Total femmes permanents	21%	19%	21%	20%	21%	21%	24%	23%	21%	18%	19%

Source : Service étude Audiens

Notons par ailleurs que le tableau ci-dessus nous livre une autre information pertinente, à savoir le nombre moyen de jours travaillés sur l'année en jours calendaires, qui a légèrement remonté après une baisse significative en 2017, pour atteindre 314 jours pour les hommes et 315 jours pour les femmes.

Enfin, et pour toutes précisions concernant la comparaison hommes/femmes, consultez le rapport dédié annexé au présent rapport de branche.

4° Démographie

Le premier constat qui s'impose, comme lors des années précédentes, est la jeunesse des effectifs permanents de notre secteur, la proportion des moins de 40 ans étant stable en 2018 (60,8%) après avoir légèrement baissé depuis 2015 (60,5% en 2017, contre 60,7% en 2016 et 63,1% en 2015), les moins de 30 ans représentant 35% des effectifs permanents.

La relative jeunesse du secteur s'explique par l'impact des nouvelles technologies sur nos activités, ainsi que par l'attractivité de notre branche auprès des jeunes qui maîtrisent justement les nouveaux outils utilisés. On constate d'ailleurs une relative stabilité de cette proportion sur une longue période, ainsi qu'en fonction du sexe (61% chez les hommes contre 60% chez les femmes).

Enfin, concernant l'emploi des seniors (+ de 50 ans), sa proportion continue de progresser, puisqu'elle est passée d'environ 10,5% sur la période 2004/2008, à 14,5% sur la période 2008/2012, à 17,8% en 2016 et en 2017, pour atteindre 18,5% en 2018.

4% des effectifs poursuivent toujours leur carrière après 60 ans, ce qui est en progression par rapport à 2017 (3,4%) et 2016 (3,7%), ceci pouvant s'expliquer par la fin de carrière de certains d'entre eux, mais également par l'évolution de la réglementation sur les retraites. Pour rappel, la proportion des + de 60 ans était de 1% en 2004, et de 2% en 2010, date de l'entrée en application de l'accord senior de la branche.

Ceci peut s'expliquer par la sociologie des entreprises, nombre de salariés du secteur ayant accompagné le développement de leur structure depuis leur création.

Tableau 6 : Effectifs permanents (CDI et CDD) par sexe et tranche d'âge

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
moins de 25 ans	395	566	572	522	645	619	636	671	787	947	1 058
de 25 à 29 ans	354	495	441	444	481	533	517	606	621	783	795
de 30 à 39 ans	596	819	776	746	828	916	859	1 099	1 204	1 379	1 382
de 40 à 49 ans	426	579	608	558	670	701	734	834	896	1 148	1 095
de 50 à 59 ans	161	266	304	289	355	435	479	522	601	759	753
60 ans et plus	32	41	49	55	79	114	123	142	157	189	220
Total hommes	1 964	2 766	2 750	2 614	3 058	3 318	3 348	3 874	4 266	5 205	5 303
Femmes											
moins de 25 ans	133	137	151	142	193	162	152	159	240	302	309
de 25 à 29 ans	82	127	125	137	161	153	147	151	202	269	245
de 30 à 39 ans	154	195	222	218	255	269	261	304	316	377	387
de 40 à 49 ans	110	161	195	211	226	232	240	259	277	332	324
de 50 à 59 ans	64	103	105	104	128	130	146	162	193	229	245
60 ans et plus	11	17	17	18	29	32	45	40	44	54	54
Total femmes	554	740	815	830	992	978	991	1 075	1 272	1 563	1 564

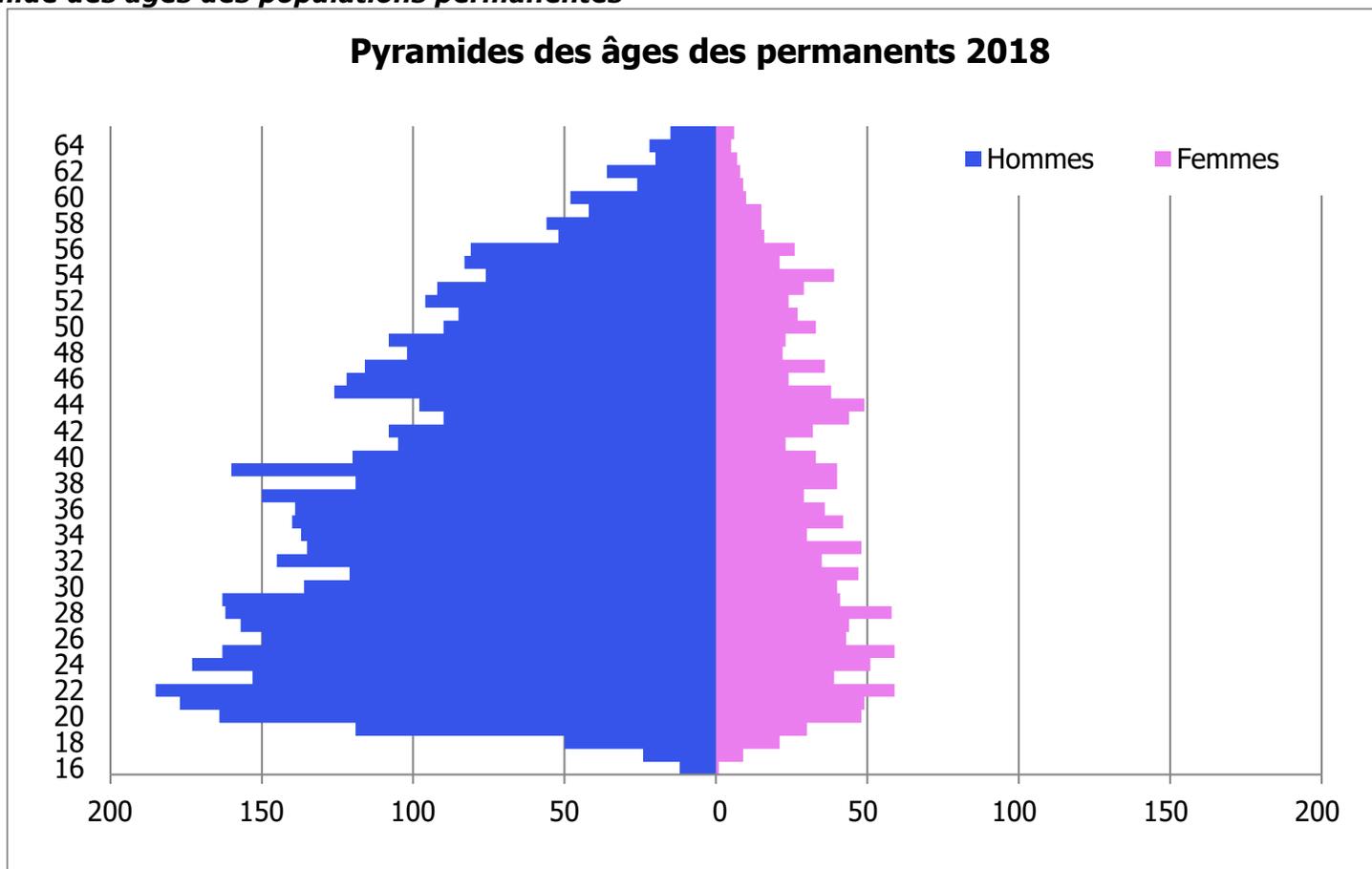
Source : Service étude Audiens

Tableau 7 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	20%	19,8%	19,9%
De 25 à 29 ans	15%	15,7%	15,1%
De 30 à 39 ans	26,1%	24,7%	25,8%
De 40 à 49 ans	20,6%	20,7%	20,7%
De 50 à 59 ans	14,2%	15,7%	14,5%
60 ans et plus	4,1%	3,4%	4%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : Service étude Audiens

Graphique 5 : Pyramide des âges des populations permanentes



Source : Service étude Audiens

B°) Masse salariale des permanents

La masse salariale des salariés permanents, selon les données Audiens, a sensiblement augmenté, de façon légèrement supérieure à l'augmentation du nombre de salariés permanents de 10% en 2018, pour atteindre près de 152,4 millions (+11%).

La sur-réaction de l'évolution de la masse salariale par rapport à celle du nombre de permanents se vérifie chaque année, ce qui montre une politique salariale dynamique dans les entreprises du champ.

Il faut rappeler que ce montant représente une part minorée de la masse salariale réelle associée aux salariés permanents, même si c'est de moins en moins le cas, puisqu'une part significative de ces derniers n'est pas décomptée dans les données d'Audiens. Ainsi, les données Label sont beaucoup plus proches de la réalité.

La comparaison des études « Audiens » et « Label » permet de mesurer cette distorsion, qui continue de réduire en 2018 grâce à la prise en compte par Audiens d'un plus grand nombre d'entreprises et de salariés dans le panel.

Tableau 8 : Comparatif entre les 2 études par rapport à la masse salariale

	Etude Audiens	Etude Label
Nombre d'entreprises	656	560
Masse salariale « permanents »	152 406 000	135 213 886
Masse salariale par entreprise	232 326	241 453

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

D'après ces différents éléments, on peut en tous cas estimer que la masse salariale réelle des salariés permanents est bien supérieur à 150 millions d'€ (le périmètre AFDAS faisant état d'une masse salariale CDI en 2017 de 143 millions d'€), dans la mesure où, comme vu plus haut, les entreprises non Labellisées du panel Audiens ne comptent aucun salarié permanent pour près d'un tiers d'entre elles.

Toutefois, les données Audiens sont pertinentes pour l'analyse des liens entre masse salariale et genre des salariés permanents.

Tableau 9 : Masse salariale associée aux effectifs permanents (en K€)

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

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes									
cadres permanents	23 136	24 681	31 705	33 688	31 840	36 329	42 670	56 610	64 000
non-cadres permanents	27 646	26 361	32 354	34 169	33 613	41 051	45 048	53 640	59 030
Total hommes (en K€)	50 782	51 042	64 059	67 856	65 453	77 380	87 718	110 250	123 030
<i>évolution</i>	<i>16%</i>	<i>1%</i>	<i>26%</i>	<i>6%</i>	<i>-4%</i>	<i>18%</i>	<i>13%</i>	<i>26%</i>	<i>12%</i>
Femmes									
cadres permanents	4 507	4 790	5 446	5 568	5 864	6 751	8 147	10 456	11 988
non-cadres permanents	8 440	8 809	10 502	10 972	10 528	11 983	13 500	15 989	17 386
Total femmes (en K€)	12 947	13 599	15 949	16 540	16 392	18 734	21 647	26 445	29 374
<i>évolution</i>	<i>16%</i>	<i>5%</i>	<i>17%</i>	<i>4%</i>	<i>-1%</i>	<i>14%</i>	<i>16%</i>	<i>22%</i>	<i>11%</i>
Total (en K€)	63 729	64 641	80 008	84 397	81 845	96 114	109 365	136 695	152 403
<i>évolution</i>	<i>16%</i>	<i>1%</i>	<i>24%</i>	<i>5%</i>	<i>-3%</i>	<i>17%</i>	<i>14%</i>	<i>25%</i>	<i>11%</i>

Source : Service étude Audiens

Ainsi, la masse salariale affectée à la population masculine représente 80% alors que les hommes représentent environ 76,5% de l'effectif permanent. Ce chiffre est relativement stable dans le temps, et indique une faible inégalité salariale entre les deux populations.

• Salaire moyen

Dans le but de comparer le revenu moyen dans le secteur par rapport au revenu moyen en France, les syndicats de salariés ont demandé en 2016 de disposer de données en la matière. Sur ce point, seules les statistiques de l' « étude Label » permettent d'avoir une vision claire, puisque nous disposons d'éléments liés au salaire horaire des individus issus des DADS ou des DSN (les autres panels ne distinguent pas les temps partiels ou les CDD).

Ainsi, les 560 entreprises du panel ont distribué plus de 11,7 millions d'heures de travail (CDI + CDD + CDDU) pour une masse salariale associée de 251 millions d'€ (permanents et intermittents confondus), ce qui permet de calculer le salaire horaire moyen dans la profession : 21,45 € (20,8 € pour les CDI et 23,4 € pour les intermittents), les salariés en CDD percevant des rémunérations plus proches des minima conventionnels.

Notons aussi que le salaire moyen des intermittents est à relativiser du fait de la persistance du cachet dans bon nombre d'entreprises du secteur, ce qui a un impact minoré sur la moyenne tous statuts confondus.

Les données Audiens fournies pour le rapport égalité femmes / hommes permettent d'avoir une idée précise du salaire annuel brut moyen des permanents, qui se situe en 2018 à 36 348 €, ou 3 029 € brut mensuel.

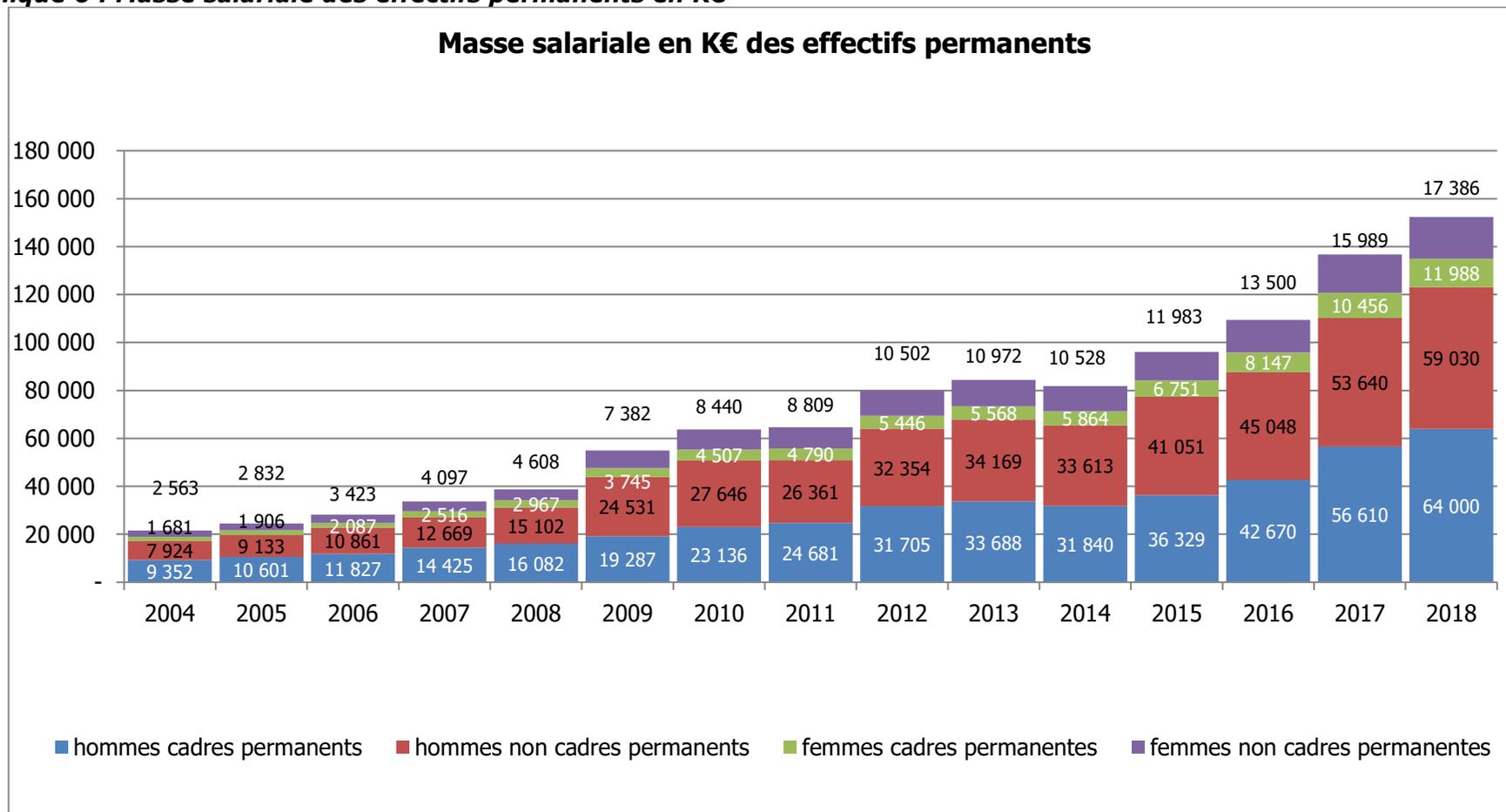
Il convient de souligner que cette moyenne est cohérente par rapport au revenu mensuel moyen constaté sur le territoire français (en 2015 : 2998 € brut), ce qui indique une politique salariale dynamique au sein des entreprises du champ.

Concernant les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, seules les données d'Audiens peuvent nous éclairer, à partir du nombre de permanents en ETP, notamment à travers le tableau suivant :

Tableau 10 : Salaire moyen brut annuel par ETP, par genres et catégories

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
cadres permanents	52 881	49 205	50 494	52 185	54 013	54 196	53 828	53 346	54 239	55 373	55 658
non-cadres permanents	22 232	22 697	23 924	25 076	25 352	25 709	26 099	26 374	26 934	27 455	27 785
Femmes											
cadres permanents	43 414	41 495	41 565	42 986	42 742	42 358	42 791	42 168	43 024	43 919	44 753
non-cadres permanents	20 672	21 329	22 001	22 807	23 012	23 585	24 214	24 736	24 900	25 126	25 662
Ecart femmes/hommes											
cadres permanents	-18%	-16%	-18%	-18%	-21%	-22%	-21%	-21%	-21%	-21%	-20%
non-cadres permanents	-7%	-6%	-8%	-9%	-9%	-8%	-7%	-6%	-8%	-8%	-8%

Graphique 6 : Masse salariale des effectifs permanents en K€



Source : Service étude Audiens

Ainsi, l'écart entre les salaires féminins et masculins, qui peut s'expliquer en partie par la nature relativement « sexuée » des fonctions occupées dans les entreprises du champ (les hommes occupent majoritairement les fonctions techniques, et les femmes les fonctions administratives), tend à se réduire pour atteindre 8% sur les non-cadres et 20% sur les cadres en 2018, soit une meilleure proportion globale que la moyenne nationale, 32% des salariés du secteur sont cadres (18,5% en 2015 selon l'INSEE, tous statuts confondus).

Le salaire moyen annuel brut est de 31 197 € pour les femmes, quand il est de 37 838 € chez les hommes, soit un écart de salaire global de 17,5%.

III°) Effectifs et masses salariales des salariés intermittents

Les salariés « intermittents » se définissent comme les salariés sous contrat à durée déterminée sous régime de l'assurance chômage spécifique des techniciens du spectacle. Ceux-ci sont caractérisés par une difficulté de quantification quant à leur volume de travail. En effet, les chiffres à notre disposition nous permettent de connaître leurs revenus moyens mais pas leurs durées de travail moyen.

Au contraire des données d'Audiens pour les permanents, celles pour les intermittents sont toutefois exactes puisque les accords interprofessionnels étendus ces dernières années ont désigné Audiens comme organisme de retraite, santé et prévoyance pour les intermittents du spectacle.

A°) Effectifs des salariés « intermittents »

Nous dénombrons 18 981 salariés travaillant pour un panel de 656 entreprises, en progression de 6% par rapport à 2017 (données Audiens). Ce chiffre ne peut être assimilé à un équivalent temps plein. Les salariés concernés peuvent en effet réaliser leur activité dans plusieurs secteurs professionnels (entreprises techniques audiovisuelles, production spectacle vivant, salles de spectacle...).

Tableau 11 : Effectifs intermittents par catégories et par genres

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
cadres techniciens	1 233	1 212	1 350	1 519	1 425	1 290	1 268	1 417	1 548	1 716	1 835
non-cadres techniciens	11 695	11 176	12 261	13 074	13 411	13 104	13 264	13 423	13 851	15 494	16 186
Total techniciens hommes (*)	12 408	11 818	12 908	13 788	14 095	13 706	13 842	14 028	14 468	16 141	16 804
<i>évolution</i>	1%	-5%	9%	7%	2%	-3%	1%	1%	3%	12%	4%
artistes	809	739	738	830	841	607	586	604	505	548	715
Femmes											
cadres techniciens	181	176	194	209	222	194	183	210	187	213	223
non-cadres techniciens	1 199	1 158	1 246	1 337	1 388	1 386	1 431	1 464	1 589	1 697	2 050
Total techniciens femmes (*)	1 333	1 283	1 366	1 483	1 546	1 512	1 551	1 595	1 693	1 833	2 177
<i>évolution</i>	-1%	-4%	6%	9%	4%	-2%	3%	3%	6%	8%	19%
artistes	299	258	276	260	288	242	194	201	171	170	248
Total techniciens (*)	13 741	13 101	14 274	15 271	15 641	15 218	15 393	15 623	16 161	17 974	18 981
<i>évolution</i>	1%	-5%	9%	7%	2%	-3%	1%	1%	3%	11%	6%

Source : Service étude Audiens

1°) Evolution globale

Nous avons remarqué, dans la précédente édition du rapport de branche, que le nombre de salariés « intermittents » utilisé évoluait globalement de façon croissante, notamment sur la période 2004 – 2008 (+ 32%). Ce chiffre est toutefois à fortement relativiser du fait des redéfinitions du périmètre en 2013 et 2019, contenant nombre d'entreprises qui se sont créées ou qui sont rentrées dans le cadre du Label dans la période 2004 – 2012.

Ainsi, la seule période pouvant être analysée est 2012 – 2018, l'année 2008 correspondant à l'entrée en vigueur de la Convention collective, et donc de l'obligation de détention du Label, et 2009/2011 au cœur de la crise économique.

On constate ainsi qu'entre 2012 et 2016, le nombre d'intermittents dans les entreprises du secteur n'a augmenté que de 3% (environ 500 individus) alors que dans le même temps le nombre de permanents a fortement progressé de près de 30%. Toutefois, l'année 2018, comme l'année 2017, sont marquées par une augmentation significative du nombre d'intermittents du spectacle dans nos entreprises (11% puis de 6%), ce qui peut s'expliquer, nous le verrons plus loin, par une augmentation du volume d'activité des entreprises du secteur (4% en 2017 et 2% en 2018).

A noter que sur 2018, le nombre d'hommes intermittents a augmenté de 4%, quand celui des femmes a progressé beaucoup plus vite (19%).

On peut donc affirmer ici que le développement des entreprises se fait par l'emploi de salariés permanents, l'utilisation d'intermittents étant relativement stable dans le temps. Force est de déduire ici également l'impact du Label sur ces données.

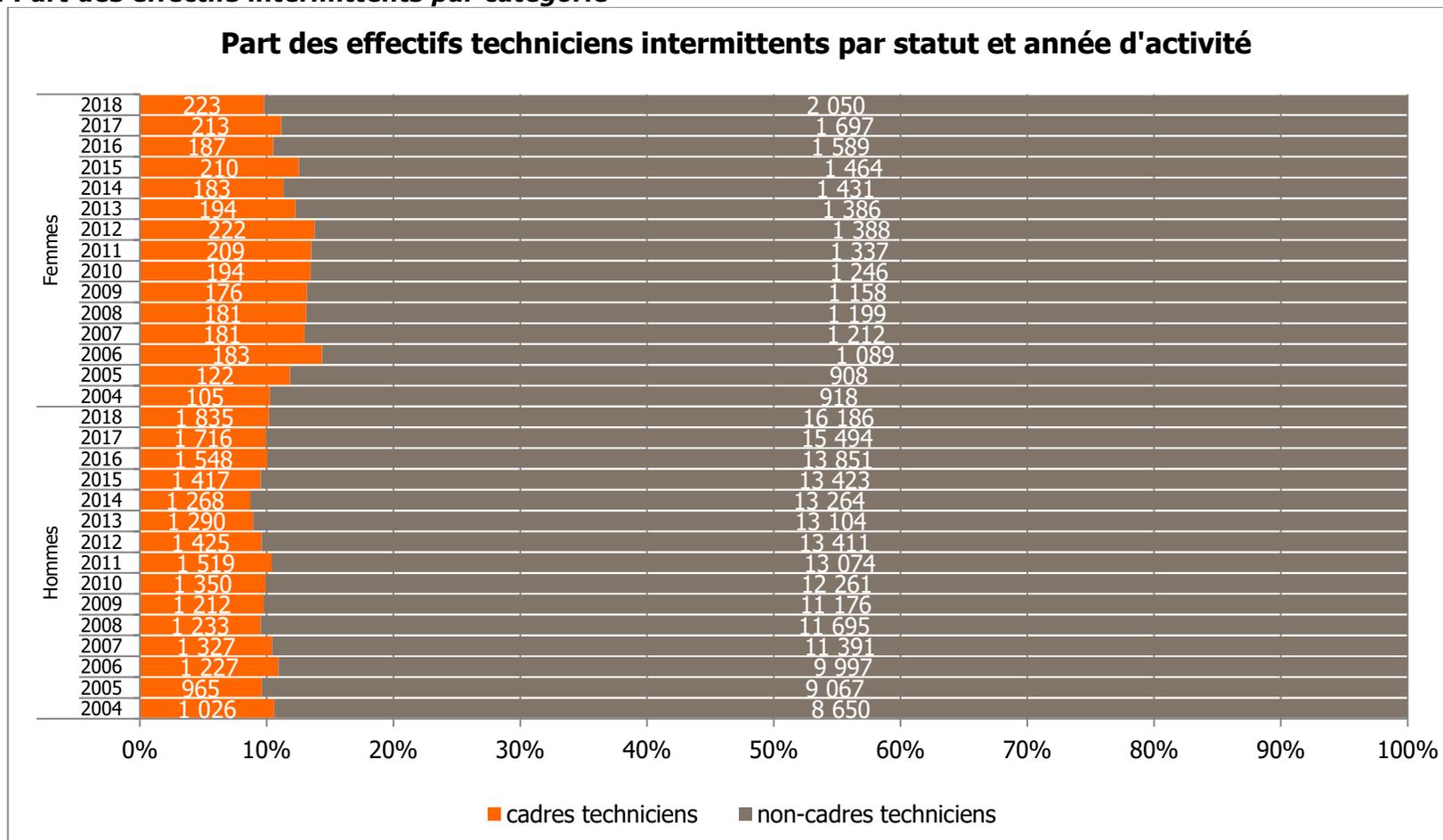
2°) Répartition hommes / femmes

Comme indiqué dans le tableau précédent, 9 salariés intermittents sur 10 sont des hommes, ce qui s'explique par la faible féminisation des emplois dit « techniques ».

Toutefois, si ce ratio reste relativement stable dans le temps, on peut constater dans le graphique 7 que les évolutions par année sont différentes, sans que nous puissions avancer d'explications précises sur ce point. Sur les 10 dernières années, on peut relever que le nombre de femmes progresse toutefois plus vite que celui des hommes (+63% pour les femmes et +35% pour les hommes).

On peut constater par ailleurs que le pourcentage de cadres parmi les techniciens du spectacle progresse pour atteindre 10,8 % (contre 10,7% en 2017, 10,1% en 2016, 9,5% en 2015, 8,5% en 2014 et 7% en 2013). Ceci s'explique encore une fois par l'entrée en application des nouvelles grilles de fonctions en 2016 au cours de laquelle un certain nombre de fonctions sont passées en statut « cadre ».

Graphique 7 : Part des effectifs intermittents par catégorie



Source : Service étude Audiens

3°) Démographie

Comme pour les salariés permanents, on constate la jeunesse des effectifs intermittents de notre secteur, même si celle-ci tend à réduire. En effet, en 2017 comme en 2018, 56% des techniciens intermittents ont moins de 40 ans (contre 61% en 2013 et 58% en 2014). En effet la proportion des moins de 40 ans se réduit chaque année depuis 2008 (68% en 2008, 65,6% en 2009, 64,9% en 2010, 63,4% en 2011, 62% en 2012). On peut déduire ici d'une part que nombre d'intermittents font carrière (même si la part des moins de 25 ans augmente) et que la crise a pu avoir une incidence plus dure sur les populations intermittentes jeunes, la réduction de l'activité dans de nombreuses régions ayant certainement incité les entreprises à se recentrer sur les professionnels plus expérimentés.

Tableau 12 : Effectifs par statut et année d'activité

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
moins de 25 ans	1 291	1 164	1 297	1 344	1 358	1 276	1 292	1 312	1 376	1 645	1 793
de 25 à 29 ans	2 178	1 960	2 058	2 141	2 040	1 903	1 858	1 784	1 899	2 135	2 195
de 30 à 39 ans	4 903	4 549	4 936	5 133	5 083	4 801	4 748	4 666	4 714	5 028	5 158
de 40 à 49 ans	3 119	3 116	3 432	3 746	3 993	4 010	4 033	4 095	4 151	4 548	4 712
de 50 à 59 ans	854	960	1 089	1 309	1 488	1 553	1 725	1 938	2 110	2 409	2 527
60 ans et plus	63	69	96	115	133	163	186	233	267	376	419
Total hommes intermittents	12 408	11 818	12 908	13 788	14 095	13 706	13 842	14 028	14 517	16 141	16 804
Femmes											
moins de 25 ans	191	178	199	197	195	180	184	182	194	236	302
de 25 à 29 ans	307	298	297	322	320	349	342	320	368	336	408
de 30 à 39 ans	479	432	472	499	521	484	506	556	586	646	763
de 40 à 49 ans	278	288	291	333	377	349	344	343	347	386	428
de 50 à 59 ans	71	80	98	119	122	141	158	170	176	208	244
60 ans et plus	7	7	9	13	11	9	17	24	23	21	32
Total femmes intermittents	1 333	1 283	1 366	1 483	1 546	1 512	1 551	1 595	1 694	1 833	2 177

Source : Service étude Audiens

Il convient ensuite de souligner que la population des femmes reste sensiblement plus jeune que celle des hommes (67,7% de moins de 40 ans contre 54,5% chez les hommes), notamment du fait de la proportion plus importante des moins de 30 ans chez les femmes (32,7%, contre 23,8% chez les hommes).

Concernant l'emploi des seniors, et par effet miroir, leur nombre a continué de progresser pour atteindre 17% en 2018, contre 16,6% en 2017, 15,7% en 2016, 15% en 2015, 13,5% en 2014 et 12,1% en 2013.

2,4% des effectifs poursuivent leur carrière après 60 ans en 2018, contre 2,2% en 2017, 1,7% en 2016, 1,3% en 2014 et 2015, et 1,1% en 2013.

Tableau 13 : Répartition en fonction des âges des salariés intermittents

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	10,7%	13,9%	11%
De 25 à 29 ans	13,1%	18,8%	13,7%
De 30 à 39 ans	30,7%	35%	31,2%
De 40 à 49 ans	28%	19,7%	27,1%
De 50 à 59 ans	15%	11,2%	14,6%
60 ans et plus	2,5%	1,4%	2,4%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : Service étude Audiens

Enfin, on peut constater des différences notables en comparant la répartition par âge des salariés permanents et intermittents, mais qui tendent à se réduire légèrement au fil des années.

Ainsi les salariés intermittents sont près de 72% à avoir un âge compris entre 25 et 50 ans, alors qu'ils ne sont que 11% à avoir moins de 25 ans et 17% à avoir plus de 50 ans.

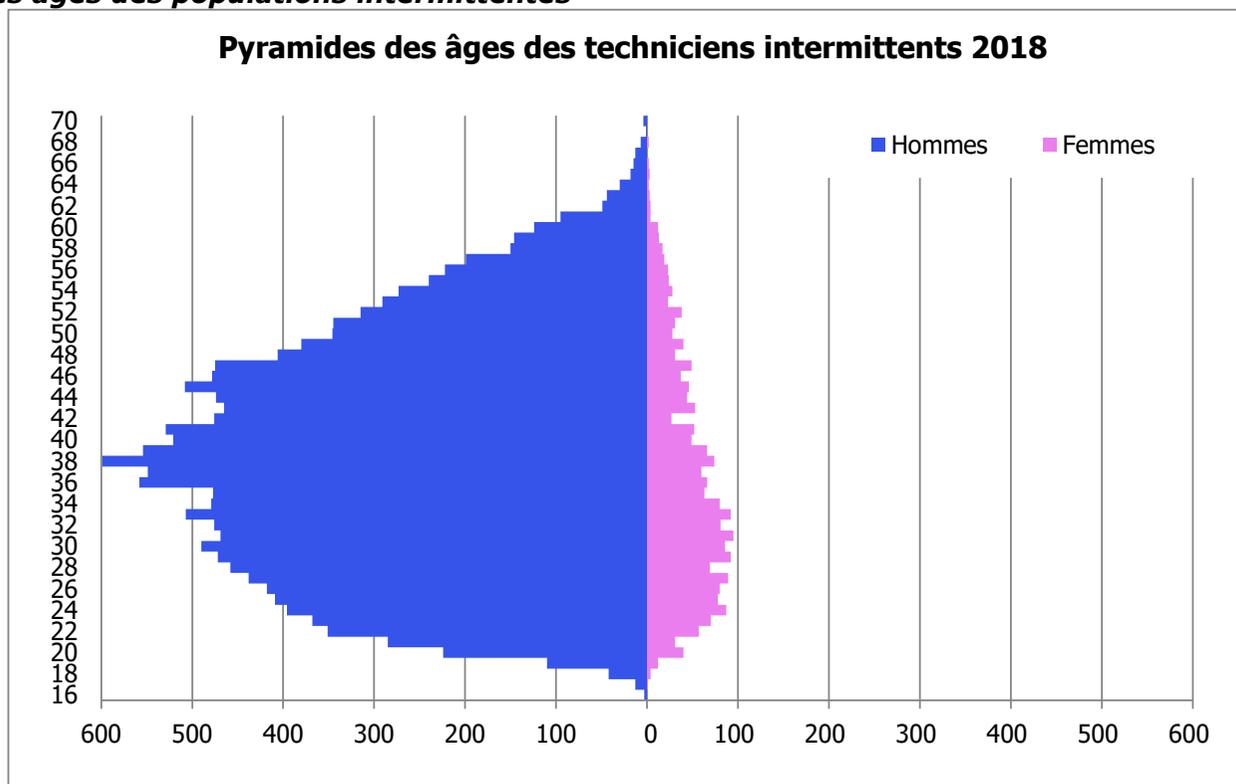
La répartition par âge des effectifs est donc plus équilibrée chez les salariés permanents, qui sont 19,9% à avoir moins de 25 ans et 61,6% à avoir entre 25 et 50 ans. 18,5% des salariés permanents ont plus de 50 ans.

Tableau 14 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents

	PERMANENTS	INTERMITTENTS	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	19,9%	11%	13,4%
De 25 à 29 ans	15,1%	13,7%	14,1%
De 30 à 39 ans	25,8%	31,2%	29,8%
De 40 à 49 ans	20,7%	27,1%	25,7%
De 50 à 59 ans	14,5%	14,6%	14,6%
60 ans et plus	4%	2,4%	2,4%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : Service étude Audiens

Graphique 8 : Pyramide des âges des populations intermittentes



Source : Service étude Audiens

B°) Masses salariales

La masse salariale globale des salariés intermittents représente, en 2018, environ 116 millions d'euros, soit une hausse de 7% par rapport à 2017, alors que le nombre d'intermittents a progressé de 6%. Les données du Label permettent d'analyser cet écart, à travers le nombre d'heures travaillées par cette population en 2017 (4,4 millions) et 2018 (4,6 millions), soit une augmentation du volume de travail des intermittents de 4% en 2018.

On peut constater que si la part des hommes parmi les salariés intermittents baisse légèrement (88,5% contre 90% auparavant), les hommes concentrent 92% de la masse salariale (contre 93% en 2017).

Les données fournies par Audiens permettent également de comparer l'évolution du nombre d'intermittents par rapport à celle de l'évolution des salaires.

On peut ainsi constater que deux années ont connu une baisse à la fois du nombre d'intermittents et de la masse salariale dédiée, 2009 et 2013.

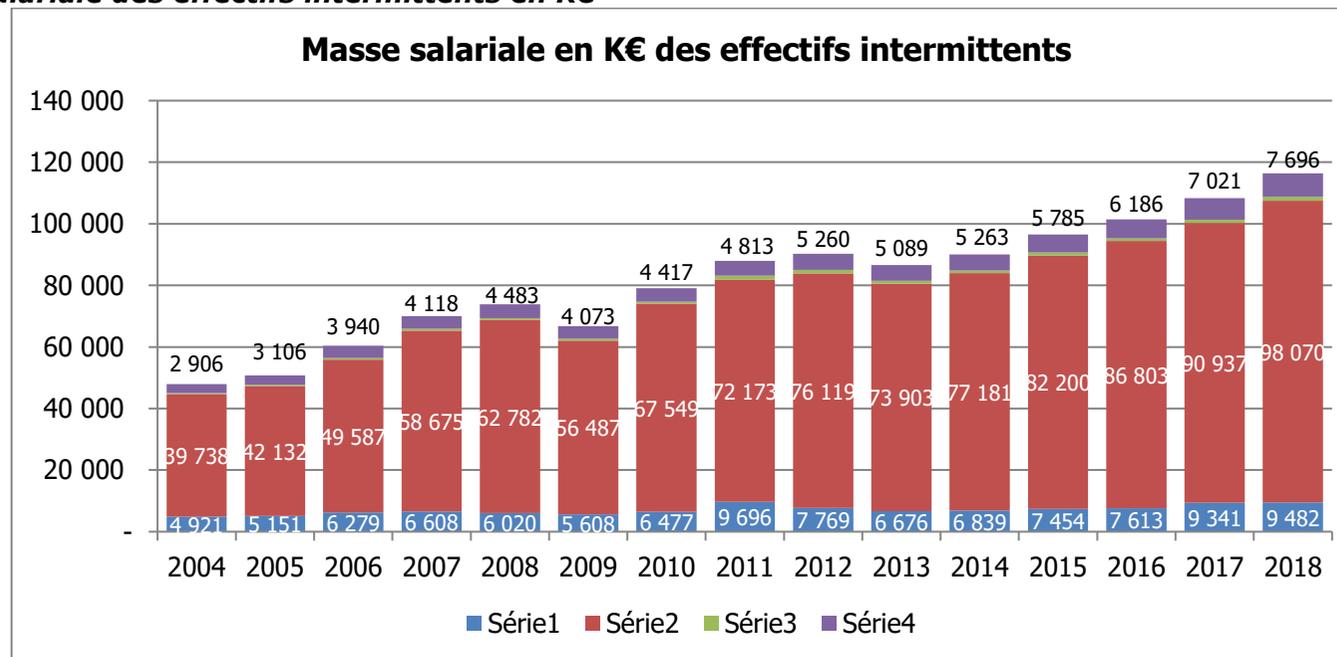
Alors que traditionnellement concernant les intermittents, l'évolution des rémunérations était en sur-réaction par rapport à l'évolution du nombre d'intermittents utilisés, cette tendance s'atténue légèrement en 2018.

Tableau 15 : Masse salariale associée aux effectifs intermittents (en K€)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hommes											
cadres intermittents	6 020	5 608	6 477	9 696	7 769	6 676	6 839	7 454	7 613	9 341	9 482
non-cadres intermittents	62 782	56 487	67 549	72 173	76 119	73 903	77 181	82 200	86 803	90 937	98 070
Total techniciens hommes intermittents (en K€)	68 802	62 095	74 026	81 869	83 888	80 578	84 021	89 654	94 417	100 278	107 552
<i>évolution</i>	<i>5%</i>	<i>-10%</i>	<i>19%</i>	<i>11%</i>	<i>2%</i>	<i>-4%</i>	<i>4%</i>	<i>7%</i>	<i>5%</i>	<i>6%</i>	<i>7%</i>
artistes intermittents	1 162	1 109	919	1 102	1 282	930	722	897	586	767	855
Femmes											
cadres intermittents	524	576	669	1 299	1 164	889	810	1 070	813	1 018	1 155
non-cadres intermittents	4 483	4 073	4 417	4 813	5 260	5 089	5 263	5 785	6 186	7 021	7 696
Total techniciens femmes intermittents (en K€)	5 007	4 649	5 086	6 111	6 423	5 978	6 073	6 854	6 999	8 039	8 851
<i>évolution</i>	<i>6%</i>	<i>-7%</i>	<i>9%</i>	<i>20%</i>	<i>5%</i>	<i>-7%</i>	<i>2%</i>	<i>13%</i>	<i>2%</i>	<i>15%</i>	<i>10%</i>
artistes intermittents	268	231	231	220	235	220	172	265	180	192	283
Total techniciens intermittents (en K€)	73 808	66 744	79 112	87 981	90 312	86 556	90 094	96 509	101 416	108 317	116 404
<i>évolution</i>	<i>5%</i>	<i>-10%</i>	<i>19%</i>	<i>11%</i>	<i>3%</i>	<i>-4%</i>	<i>4%</i>	<i>7%</i>	<i>5%</i>	<i>7%</i>	<i>7%</i>

Source : Service étude Audiens

Graphique 9 : Masse salariale des effectifs intermittents en K€



Source : Service étude Audiens

Le fait que les données d'Audiens ne nous permettent pas de connaître le nombre d'intermittents en équivalent temps plein nous prive de la possibilité de calculer certains indicateurs, comme le salaire moyen.

L'étude Label, au contraire de celle d'Audiens, nous permet d'avoir un ordre d'idée concernant le salaire horaire moyen d'un intermittent, en divisant la masse salariale globale par le volume horaire global.

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

Tableau 16 : Salaire horaire brut moyen (personnel intermittent)

	Masse salariale Etude Label	Heures effectuées Etude Label	Salaire horaire moyen
Etude Label	108 684 382	4 646 681	23,4

Comme indiqué précédemment, ce chiffre est toutefois à nuancer, car il ne reflète pas en l'état la réalité, notamment du fait de la subsistance de la pratique du forfait « toutes heures », même si l'application de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement devrait progressivement contribuer à circonscrire cette pratique.

Il conviendra donc de garder cela en mémoire lors de l'analyse de l'évolution future de cet indicateur.

IV°) Equilibre entre salariés permanents et intermittents

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

Grâce au travail statistique réalisé sur l'ensemble des entreprises Labellisées, nous aurons une idée bien plus exhaustive du volume global de travail.

Afin de mieux cerner cette problématique, nous allons l'aborder sous l'angle de la question des effectifs d'une part, et de la masse salariale d'autre part.

A°) Effectifs

Concernant les effectifs, il est difficile de mesurer l'équilibre entre salariés permanents et intermittents. Comme nous l'avons évoqué, cela est impossible en l'état des données d'Audiens du fait de l'importante sous-représentation des permanents. De plus les données fournies ne nous permettent pas de mesurer le nombre de salariés intermittents en équivalent temps plein (ETP).

L'étude « Label » permettra de nous apporter un éclairage sur cette question.

Ainsi, sur ce panel retenu de 560 entreprises, on compte 4 068 salariés permanents en CDI pour environ 2 904 salariés intermittents en ETP.

Tableau 17 : Effectifs permanents et intermittents en ETP

HEURES PERMANENTS	EFFECTIFS PERMANENTS	HEURES INTERMITTENTS	EFFECTIFS INTERMITTENTS EN ETP
6 509 315	4 068	4 646 681	2 904

Source : Etude Label

La proportion des heures de travail dévolues aux permanents est donc de 58,4% (contre 58,2% en 2017 et 57% en 2016), les intermittents représentant donc 41,6% des salariés du panel en terme d'effectifs.

On peut donc conclure que contrairement aux pratiques de nombre d'autres secteurs du spectacle, la répartition du travail entre salariés permanents et intermittents est équilibrée, même si le comptage des heures réellement effectuées devrait à l'avenir avoir une incidence sur ce type de données.

B°) Masses salariales

Afin de compléter l'analyse en termes d'effectifs, nous avons collecté un ensemble de données sur les masses salariales distribuées. L'objectif principal étant ici de mesurer la répartition de la masse salariale entre salariés permanents et intermittents.

1°) Etude Audiens

Les 656 entreprises du panel ont distribué près de 269 millions d'euros de salaires. Dans cet ensemble, la part des salariés permanents représente près de 57% (contre 56% en 2017 et 52% en 2016). A noter ici que 2018 est la quatrième année consécutive où la masse salariale des permanents est supérieure à celle des intermittents dans ce panel.

Tableau 18 : Masses salariales brutes

	MASSE SALARIALE DES PERMANENTS	MASSE SALARIALE DES INTERMITTENTS
HOMMES	123 030 000	107 552 000
FEMMES	29 374 000	8 851 000
TOTAL	152 403 000	116 404 000
%AGE DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE	57%	43%

Nous pouvons maintenant utiliser l'étude « Label » et constater si les données sont cohérentes par rapport à celles de l'Etude « Audiens ». Il est en effet indispensable de rapprocher les données d'Audiens concernant les intermittents, proches du « réel », et celles qui concernent les permanents dans l'étude Afdas, dans la mesure où le panel Audiens sous-estime le nombre de permanents pour les raisons citées en introduction.

Ainsi, les données fournies par l'AFDAS sur 2017 font état d'une masse salariale des permanents de 143 millions d'€.

Concernant la masse salariale des intermittents, les données AFDAS, AUDIENS et Label sont cohérentes (environ 110 millions d'€), ce qui est logique compte tenu des accords interbranche qui s'adressent spécifiquement à cette population.

2°) Etude Afdas

Les 539 entreprises du panel ont distribué près de 143 millions d'€ aux salariés permanents en 2017. Ainsi, sur une masse salariale globale de 256 millions d'€, la masse salariale des intermittents représente 40,5% (contre 42% en 2016 et 44,5% en 2015).

Tableau 19 : Masses salariales brutes du secteur

	Salaires CDI	Salaires CDD	Salaires IDS*	Total
Masses salariales	143 336 202	9 151 356	103 719 059	256 206 617

Toutefois, l'analyse de l'équilibre permanents/intermittents en terme de masse salariale conforte les conclusions de l'analyse en terme d'heures de travail, puisque les salariés intermittents ont un salaire horaire supérieur à celui des permanents, que l'on peut constater en comparant la répartition en heures et en salaires des populations de salariés.

Enfin, et de manière générale, on peut constater que la part des salariés permanents, en termes d'heures de travail comme de masses salariales, tend à progresser, ce mouvement s'étant intensifié ces dernières années, notamment du fait du travail de régulation du CDDU mené au sein de la Commission Nationale du Label.

3°) Etude Label

Sur les 560 entreprises Labellisées composant le panel, on constate d'après les DADS fournies par l'ensemble des entreprises, que la masse salariale dévolue aux intermittents est de 108,7 millions d'euros, alors que la masse salariale générale (tous statuts confondus) est de 251,3 millions d'euros. Ainsi le ratio permanents/intermittents en terme de masse salariale est 57/43.

V°) Analyse économique

La crise de 2009/2010, correspondant au début de la crise économique actuelle, a marqué un tournant fort dans le secteur, l'ensemble des données du rapport en attestant. Au cours des années suivantes, la situation, bien qu'elle n'ait pas continué à se dégrader, ne s'est pas améliorée non plus, comme le montrent plusieurs indicateurs (voire éditions précédentes du rapport de branche).

L'année 2015 peut être aujourd'hui considérée comme la première année de réelle reprise depuis la crise économique, en atteste la progression significative du nombre de salariés permanents (+18% à périmètre constant) et d'intermittents (+2%), ainsi que des masses salariales dédiées (respectivement +18% et +7%).

La tendance perçue en 2015 s'est poursuivie en 2016 et 2017, et à moindre mesure en 2018 (augmentation du nombre de salariés permanents de 10%).

Le but ici est de se faire une idée concernant l'année 2018, notamment à travers l'étude « Label ».

Il est donc pertinent de s'attarder sur les évolutions du chiffre d'affaires, comme du résultat consolidé de la branche.

- Chiffre d'affaires

On peut relever ici que bien que le nombre d'entreprises soit resté stable, le chiffre d'affaires consolidé a progressé de 2% en 2018 pour atteindre 1,004 milliards d'€ (+3% en 2017).

Si on s'intéresse au chiffre d'affaires moyen par entreprise, on peut constater qu'il est passé d'1,874 millions d'€ en 2016 à 1,919 millions en 2017, pour atteindre 1,792 millions en 2018, soit une répartition d'un chiffre d'affaires global en légère progression auprès d'un plus grand nombre d'entreprises.

- Résultats nets après impôts

Si on peut constater une augmentation de l'activité globale dans le secteur, force est de constater que le résultat consolidé des entreprises Labellisées a stable à 35,7 millions en 2018 (contre 35,7 millions en 2016 et 35,6 millions en 2017), soit une proportion de résultat sur chiffre d'affaires de 3,5% en légère baisse (contre 3,6% en 2017 et 3,75% en 2016). Ce taux reste faible dans la profession au regard des exigences du marché en terme d'investissements en matériels.

Par ailleurs, le résultat net après impôt moyen dans les entreprises du champ a baissé, puisqu'il est passé de 70 138 € en 2016 à 69 531 € en 2017, pour descendre à 63 750 € en 2018.

Enfin, près de 19% des entreprises du secteur ont enregistré des résultats négatifs en 2018, contre 17% en 2017, et 15% en 2015 et 2016.

On peut donc conclure ici que si l'activité est bien répartie globalement à la hausse depuis quelques années, l'année 2018 a vu les résultats des entreprises se contracter, le contexte économique demeurant donc difficile dans le secteur, avec un plus grand nombre d'acteurs se partageant une activité en très légère progression.

VI°) Panorama de la formation professionnelle

Tout d'abord, il convient de souligner que les données générales fournies par l'AFDAS corroborent globalement les chiffres et projections que nous avons vus précédemment, le périmètre ayant été également retravaillé en 2018 concernant l'AFDAS.

A noter que sur 724 entreprises identifiées par l'AFDAS comme relevant du champ, seules 539 sont cotisantes, et qu'une proportion importante des entreprises identifiées n'étant pas titulaires du Label ne compte aucun permanent. Ceci ajouté à la présence d'un nombre significatif de formations en « administration culturelle » (plus de 5% des formations suivies) peut laisser penser qu'à la fois que quelques Labellisés ne cotisent pas forcément à ce jour à Afdas, et que le panel de l'Afdas compte un certain nombre d'entreprises relevant plutôt de la production de spectacle vivant avec un code APE 9002Z. Un travail sera entrepris dans la perspective de la prochaine édition du rapport de branche sur les entreprises présentes dans ce périmètre. Rappelons toutefois que globalement, les enseignements des 3 panels statistiques utilisés sont cohérents et font état de tendances comparables.

Ainsi, sur un panel de 539 entreprises ayant cotisé à l'AFDAS et identifiées comme appartenant au secteur des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement, on dénombre 3808 salariés permanents en CDI (contre 2699 en 2016 mais sur un périmètre plus restreint). On peut noter ici que si les panels « Audiens » et « Afdas » sont légèrement différents, les tendances constatées sont identiques.

Tableau 20 : Entreprises selon les effectifs de salariés « permanents »

Région	De 1 à 5 salariés	De 6 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus	Ensemble du secteur Synpase	% sur l'ensemble de la France
Ile-de-France	238	306	617	682	0	1 843	48%
Autres régions	557	345	644	419	0	1 965	52%
Total	795	651	1 261	1 101	0	3 808	100%

Source : Afdas

Tableau 21 : Cumul des effectifs permanents suivant la taille des entreprises

	De 1 à 5 salariés	De 6 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus	Ensemble du secteur Synpase
Nombre de salariés permanents	795	651	1261	1101	0	3 808

Source : Afdas

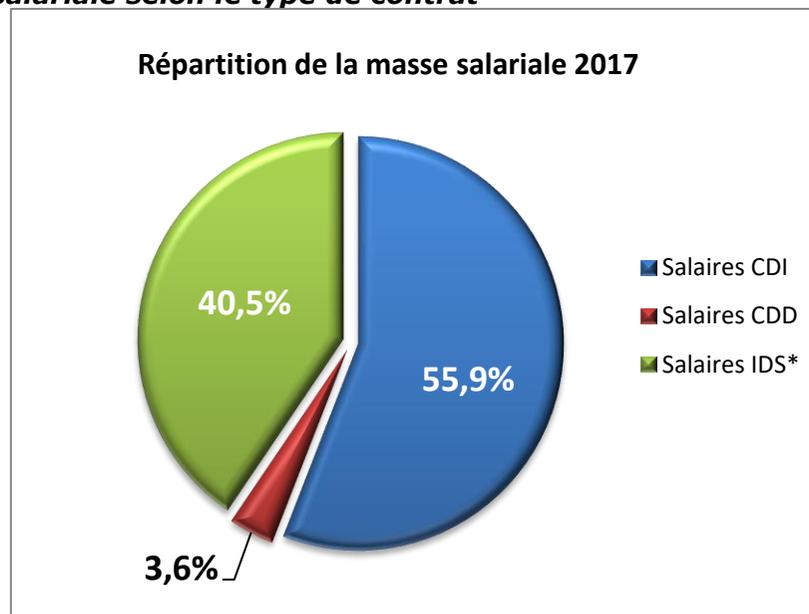
Par ailleurs, la répartition de la masse salariale par type de contrat confirme l'équilibre constaté entre salariés permanents et intermittents (59,5/40,5), ainsi que le niveau de la masse salariale extrapolée à partir des données d'Audiens et Label (plus de 250 millions d'€).

Tableau 22 : Masses salariales déclarées en 2017 par type de contrat

	Salaires CDI	Salaires CDD	Salaires IDS*	Total
Masses salariales	143 336 202	9 151 356	103 719 059	256 206 617

Source : Afdas

Graphique 10 : Répartition de la masse salariale selon le type de contrat



Source : Afdas

Nous pouvons constater que, comme vu dans les autres sources statistiques, la part de l'emploi permanent progresse, puisque les intermittents du spectacle représentaient 45,1% de la masse salariale du secteur en 2012, 43% en 2013, et 42,8% en 2014 et 2015, 42,2% en 2016, et plus que 40,5% en 2017.

Entrons maintenant plus directement dans le sujet qui nous intéresse ici, à savoir la formation professionnelle.

Il s'agit ici de disposer d'éléments permettant d'analyser la politique de formation des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement.

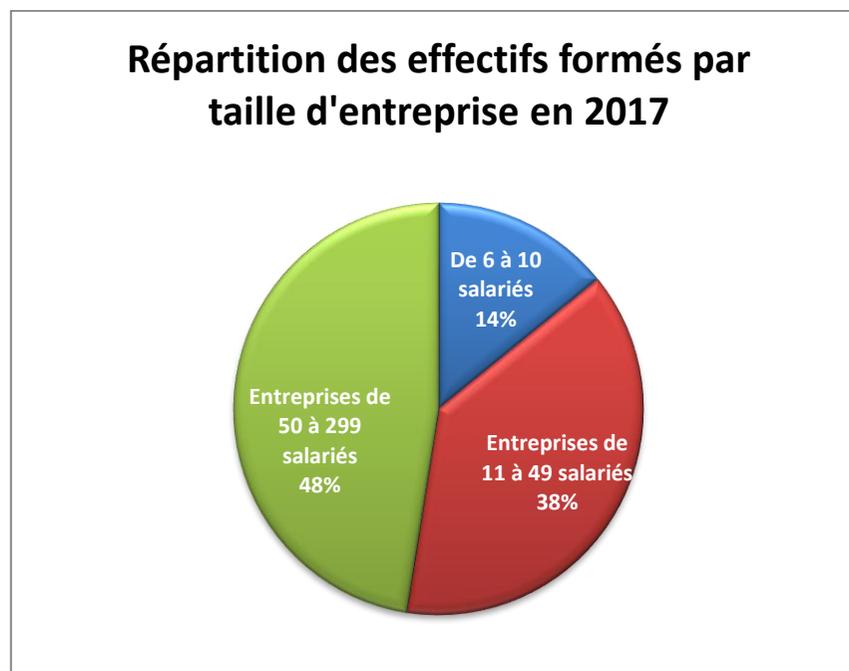
A noter que les données fournies par l'Afdas ne concernent que les salariés permanents puisque les salariés intermittents ne sont pas rattachés à un secteur professionnel en particulier mais peuvent être salariés dans plusieurs branches, ce qui rend illusoire l'approche formation du secteur pour cette population.

A°) Les bénéficiaires de formation

Le secteur des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement a vu 1824 salariés « permanents » suivre une formation parmi les différents dispositifs, soit une augmentation significative de 59% par rapport à 2016 (suite à une augmentation de 16% entre 2015 et 2016). Plus de 70% d'entre eux ont été formés au titre du plan de formation.

Ainsi, près d'1 salarié sur 2 a suivi une formation en 2017 (48%).

Graphique 11 : Taux d'accès à la formation par taille d'entreprise



Source : Afdas

Tableau 23 : Effectifs formés en 2017 par dispositif

	De 1 à 5 salariés	De 6 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Total	%
Plan de formation (PF)	224	155	394	519	1 292	70,8%
Période de Professionnalisation (PP)	24	44	156	176	400	21,9%
Contrat de professionnalisation (CP)	17	14	23	25	79	4,3%
Compte personnel de formation (CPF)	4	3	12	12	31	1,7%
Congé Individuel de Formation (CIF)	1	2	4		7	0,4%
Bilan de Compétences (BC)			1		1	0,1%
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)			1		1	0,1%
Tuteur		2	3	5	10	0,5%
POE	2		1		3	0,2%
Total des stagiaires 2017	272	220	595	737	1 824	100%

Source : Afdas

63% des stagiaires de la formation professionnelle ont moins de 40 ans (contre 59% en 2016 et 61% en 2015). Ce chiffre est cohérent par rapport à la répartition des salariés par âge dans le secteur étudié.

Tableau 24 : Répartition des bénéficiaires de formation par tranche d'âge

	- de 25 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus	Total
Nombre de stagiaires 2017	330	310	502	429	253	1 824

Source : Afdas

Comme pour les années précédentes, 4 bénéficiaires de formation sur 5 sont des hommes. A noter que la proportion d'hommes formés est supérieure à leur proportion dans les entreprises, sans toutefois pouvoir dégager d'explication particulière, et que cette donnée est stable par rapport à 2016.

Tableau 25 : Répartition par sexe des bénéficiaires de formation en 2017

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Nombre de stagiaires 2017	1 443	381	1 824	79%	21%

Source : Afdas

Concernant la répartition par catégorie professionnelle, on constate que plus de 26% des salariés permanents ayant suivi une formation sont cadres (stable par rapport à 2015 et 2016), alors qu'ils représentent environ 31% des effectifs permanents des entreprises du secteur.

Tableau 26 : Répartition par catégorie professionnelle des bénéficiaires de formation en 2017

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	NR*	Total
Nombre de stagiaires 2017	161	895	202	487	79	1 824

Source : Afdas

Rappelons ici que près de 48% des salariés ont suivi une formation en 2017 (1824 pour 3808 salariés en CDI dans le panel), ceci étant en forte progression par rapport à 2016 (43%) et 2015 (36%).

B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation

Le volume des formations réalisées en 2017 représente 1824 actions de formation (contre 1148 en 2016).

On peut relever que, de façon cohérente par rapport aux précédentes éditions du rapport de branche, ce sont les formations « Sécurité - Secourisme » qui occupent la première place des formations suivies par les salariés du champ, puisqu'elles représentent 37% des actions de formations répertoriées (contre 25% en 2016).

Viennent ensuite les formations « Logistique – Manutention - Caces » représentant près de 15% des formations suivies en 2017 (contre 16% en 2016). Le 3^{ème} poste important est celui des formations « Administration culturelle » représentant 5,6% des formations suivies, le 4^{ème} poste étant celui des « Techniques du spectacle » qui représente quant à lui environ 5% des formations suivies.

Parmi les autres thèmes de formations, viennent :

« Transport – Permis de conduire » : 4%, 71 actions de formations

« Langues » : 3%, 57 actions de formation

« Commerce - Vente » : 3%, 55 actions de formation

« CAO - DAO » : 3%, 54 actions de formation

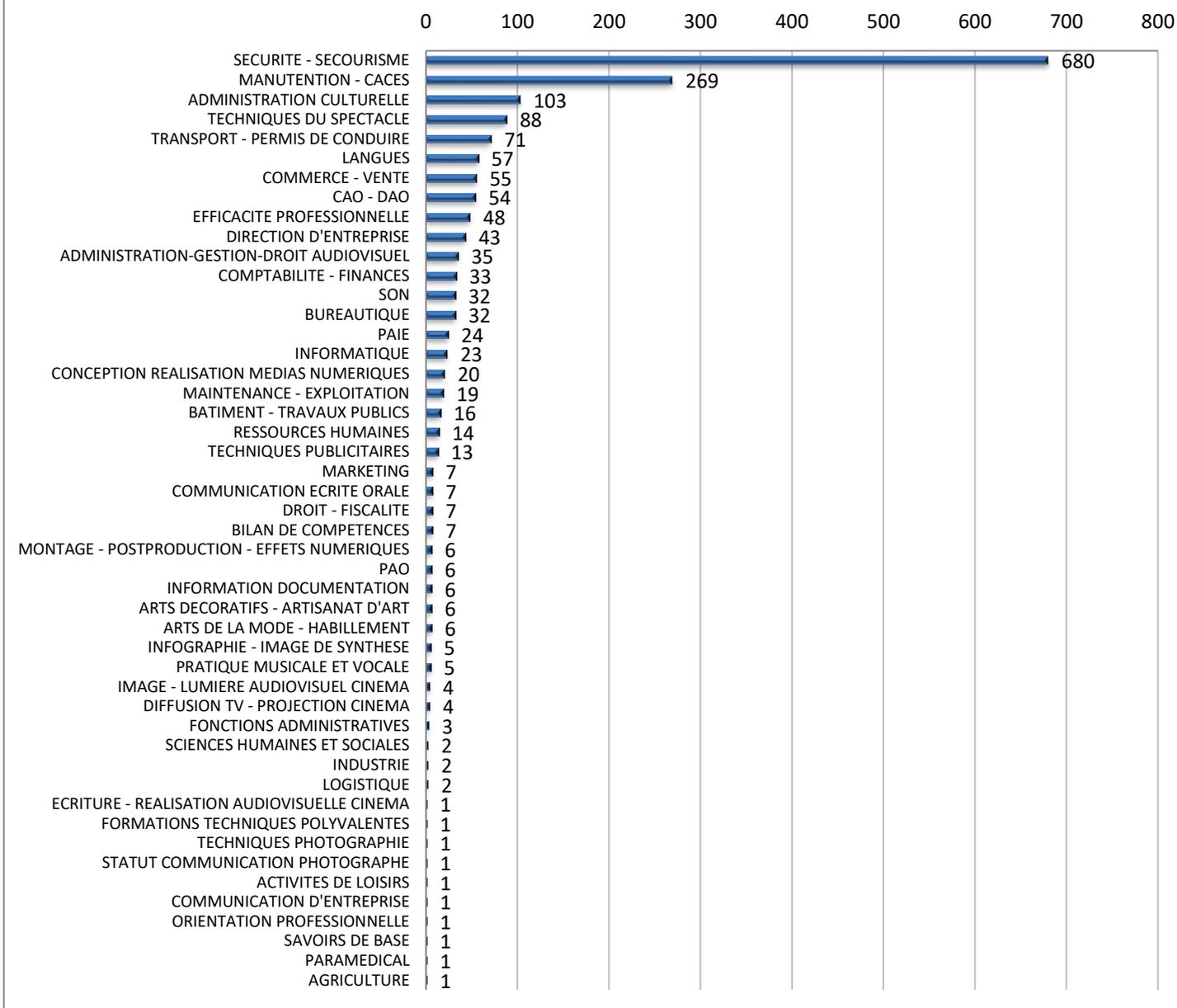
Etc...

Il faut noter ici que, comme vu ces dernières années, la part des actions de formations « techniques » progresse, ce qui est positif et illustre la forte présence de techniciens parmi les salariés permanents dans les entreprises du champ, pour atteindre plus de 60%.

La part des formations « administratives » au sens large est donc de 40%.

Graphique 12 : Répartition des formations par thème

Répartition des formations par thème de formation en 2017



Source : Afdas

1/ Entreprises

Démographie

- Environ 700 entreprises à travers le territoire
- 70% d'entreprises en régions
- 98,6% de structures à but lucratif
- 75% des entreprises comptent moins de 5 salariés permanents (CDI)
- 67,4% des entreprises sont multi-activités, 32,6% étant donc spécialisées (dont 1/3 d'entreprises de fabrication de décors)
- Le poids des différents métiers est le suivant :
 - o Son et Lumière : 21% chacun, soit 42%
 - o Vidéo/image : 18%
 - o Structure/rigging : 14%
 - o Décors : 11%
 - o Autres : Entre 0,04 et 3,6 %

Contexte économique

- Un chiffre d'affaires consolidé en progression de 2% pour atteindre 1,004 milliards d'€
- Un chiffre d'affaires moyen par entreprise de 1,8 millions d'€
- Un résultat net après impôts stable atteignant 35,7 millions d'€
- Un taux de marge après impôts de 3,5% de manière générale (contre 3,6% en 2017)
- 19 % des entreprises ont enregistré des résultats négatifs en 2018
- Une année 2018 semblant moins favorable en terme de rentabilité que les deux années précédentes, bien que le volume d'activité ait légèrement progressé

2/ Salariés

Salariés permanents

- Environ 5 000 salariés permanents, en hausse significative en 2018 (+10%)
- 61% des salariés ont moins de 40 ans
- Les hommes représentent 76% et les femmes 24%
- Un masse salariale dédiée de 152 millions d'€
- Un salaire moyen annuel brut de 37 640 €, soit un salaire mensuel moyen de 3 136 € (moyenne nationale 2015 = 2 998 €)
- Un salaire horaire moyen des CDI de 20,8 €
- Un taux de cadres de 32% (en constante progression depuis 2016)

Salariés intermittents

- 18 981 salariés intermittents en 2018, représentant environ 3 000 ETP
- 56% des salariés ont moins de 40 ans
- Les hommes représentent 88,5% et les femmes 11,5% (90/10 en 2017)
- Une masse salariale dédiée d'environ 116 millions d'€
- Un salaire horaire moyen de 23,4 € (à relativiser du fait de la subsistance du « cachet »)
- Un taux de cadre de 11%

Equilibre permanents / intermittents

- En heures, la proportion permanents / intermittents est de 58,4 / 41,6
- En masse salariale, la proportion moyenne permanents / intermittents est de 57 / 43
- Un ratio consolidé « heures permanents / heures intermittents » d'environ 1,5

Seniors

- La proportion de seniors (+ de 50 ans) parmi les salariés permanents qui continue de progresser pour atteindre 18,5%
- La proportion de seniors parmi les salariés intermittents continue également de progresser pour atteindre 17%
- Concernant les plus de 60 ans, ils représentent 4% des effectifs permanents, et 2,4% des effectifs intermittents (en progression)

Temps partiel

- 30% des entreprises comptent en leur sein des salariés à temps partiel (au lieu de 33% en 2017)
- 6% des salariés en CDI sont à temps partiel
- Nombre d'heures moyen par salarié de 1 076 h(en progression)

Egalité femmes / hommes

- Concernant les permanents, les hommes représentent 76,5% des salariés, concentrant 80% de la masse salariale dédiée
- Concernant les intermittents, les hommes représentent 88,5% des effectifs, concentrant 92% de la masse salariale dédiée
- Ecart de salaire femmes / hommes de 8% sur les « non-cadres » et de 20% sur les cadres (écart tous statuts confondus de 18,5% en France en 2015)
- Le temps partiel concerne 4% des hommes et 19% des femmes

Formation professionnelle

- 1824 salariés permanents ont suivi une formation en 2017, soit 48% d'entre eux
- 70% de ses salariés ont été formés au titre du Plan de formation
- 80% des salariés formés sont des hommes (alors qu'ils représentent 76% des permanents)
- 26% des salariés formés sont cadres (donc pas de surreprésentation de cette population)
- 52% des actions de formations suivies concernent la sécurité / logistique / manutention

REMERCIEMENTS

Le Synpase tient à remercier les personnes ayant prêté leur concours à la rédaction du rapport de branche :

Pour Audiens, Mme Odile Tessier, Directeur Général, et Mme Aude Barrallon, Chargée de missions statistiques, qui a été particulièrement sollicitée et disponible.

Pour l'AFDAS, M. Thierry Teboul, Directeur Général et M. Elise Plissonneau, Responsable du Pôle « Observatoire des Métiers », pour la qualité de leur travail statistique.

Pour la Commission Nationale du Label, Madame Pikria Qavlashvili, et pour le Synpase, Monsieur Camille Viot, pour le très important travail de recueil des données des dossiers du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant », ainsi que Madame Marie Lécole, pour la rédaction du rapport égalité femmes / hommes annexé au présent rapport.