



RAPPORT DE BRANCHE 2018 (Données 2016)

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>	11
<u>II°) EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES PERMANENTS</u>	16
<u>A°) Effectifs permanents</u>	16
1°) Evolution globale	16
2°) Répartition hommes / femmes	17
<u>III°) EFFECTIFS ET MASSES SALARIALES DES SALARIES INTERMITTENTS</u>	28
<u>A°) Effectifs des salariés « intermittents »</u>	28
1°) Evolution globale	29
2°) Répartition hommes / femmes	29
3°) Démographie	31
<u>B°) Masses salariales</u>	34

<u>IV°) EQUILIBRE ENTRE SALARIES PERMANENTS ET INTERMITTENTS</u>	38
<u>A°) Effectifs</u>	38
<u>B°) Masses salariales</u>	39
1°) Etude Audiens.....	39
2°) Etude Afdas.....	40
3°) Etude Label.....	40
<u>V°) ANALYSE ECONOMIQUE ET IMPACT DE LA CRISE SUR LE SECTEUR</u>	41
<u>VI°) PANORAMA DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	43
<u>A°) Les bénéficiaires de formation</u>	44
<u>B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation</u>	47
<u>SYNTHESE GENERALE</u>	49

TABLE DES TABLEAUX

PAGES	N°	INTITULE DES TABLEAUX
9	1	Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique
11	2	Taille des entreprises en fonction de leurs effectifs – Etude Label
13	3	Chiffre d'affaires par métiers
17	4	Effectifs permanents par catégories et genres
19	5	Temps partiel et nombre moyen de jours travaillés
21	6	Effectifs permanents par sexes et tranches d'âges
21	7	Répartition en fonction des âges des salariés permanents
23	8	Comparatif entre les 2 études par rapport à la masse salariale associée aux effectifs permanents
24	9	Masse salariale associée aux effectifs permanents (en K€)
25	10	Masses salariales hommes / femmes
28	11	Effectifs intermittents par catégories et par genres
29	12	Evolution du nombre d'intermittents embauchés
32	13	Effectifs intermittents par sexe et tranche d'âge
32	14	Répartition en fonction des âges des salariés intermittents
33	15	Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents
35	16	Masse salariale associée aux effectifs intermittents (en K€)
37	17	Salaire horaire brut moyen (personnel intermittent)
38	18	Effectifs permanents et intermittents en ETP – Etude Label
39	19	Masses salariales brutes – Etude Audiens
40	20	Masses salariales brutes – Etude Afdas
43	21	Entreprises selon les effectifs de salariés permanents
43	22	Cumul des effectifs permanents selon la taille de l'entreprise
43	23	Masses salariales déclarées en 2016 par type de contrat
46	24	Effectifs formés en 2016 par dispositif
46	25	Répartition des bénéficiaires de formations par tranche d'âge
46	26	Répartition par sexe des bénéficiaires de formations
47	27	Répartition par catégorie professionnelle des bénéficiaires de formation

TABLE DES GRAPHIQUES

PAGES	N°	INTITULE DES GRAPHIQUES
10	1	Nombre d'entreprises en fonction de la structure juridique
12	2	Répartition des entreprises par activité
18	3	Effectifs permanents par genres
18	4	Effectifs permanents par catégories et genres
22	5	Pyramide des âges des populations permanentes
26	6	Masse salariale des effectifs permanents en K€
30	7	Effectifs intermittents par genre
31	8	Part des effectifs intermittents par catégorie
34	9	Pyramide des âges des populations intermittentes
36	10	Masse salariale des effectifs intermittents en K€
44	11	Répartition de la masse salariale selon le type de contrat
45	12	Taux d'accès à la formation par taille d'entreprise
48	13	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 dixième édition du présent rapport, et que nous disposons cette fois de données actualisées portant sur l'année 2016.

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 509 entreprises Labellisées au 31/12/2016, issus des DADS. 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 (2015/2016). 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 2016 ont été collectées auprès d'un panel de 599 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 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 2016. Ceci amènera dans le développement à une distinction entre périmètre global et périmètre constant.

- Les données statistiques 2016 de l'AFDAS en ce qui concerne la formation professionnelle.

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 réflexion en cours dans la branche sur la mise en place du Degré Elevé de Solidarité devrait atténuer fortement ce constat au cours des années à venir.

C'est en tous cas ceci qui explique le nombre sous-évalué de permanents et donc de la masse salariale correspondante, ainsi que l'écart significatif dans les statistiques d'Audiens entre le nombre de salariés permanents et le nombre de salariés intermittents.

Enfin, les données fournies par Audiens débutant en 2004, nous avons rencontré des difficultés pour copier/coller les tableaux dans leur intégralité. Ainsi et lorsque cela a été nécessaire, les années 2004, 2005 et 2006 ont été supprimées pour faciliter l'affichage de ces tableaux et donc leur compréhension.

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 » (509 entreprises Labellisées au 31 décembre 2016, contre 510 au 31 décembre 2015).

Principalement situées en province (à près de 70%), elles génèrent plus de 5 320 emplois permanents. Rappelons ici qu'un certain nombre d'entreprises parmi les plus importantes ne déclarent pas leurs permanents auprès d'Audiens.

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 8000.

Les prestataires techniques pour le spectacle et l'évènement réalisent un chiffre d'affaires dépassant le milliard d'euros (extrapolation à partir des données « étude Label », où l'on constate un chiffre d'affaires pour 509 entreprises de 926 millions d'euros). Force est de constater à ce stade que si le nombre d'entreprises du panel Audiens baisse de 3%, le nombre de Labellisés est stable en 2016 (- 0,2%).

A°) Structure juridique des entreprises

Sur un panel identifié de 599 entreprises (source Audiens), nous pouvons constater que 76,5% sont des SARL/EURL. Les SAS, les SA et les entreprises individuelles représentent près de 22% du champ. Ces différentes formes de sociétés cumulent donc 98,5% des entreprises existantes (contre 96% en 2015).

La proportion du nombre d'associations parmi les structures du secteur continue de diminuer, et représente 1,15% du secteur (contre 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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
SARL / EURL	274	296	319	347	377	409	445	467	489	483	473	473	458
SAS / SASU	48	52	54	57	57	65	70	72	76	77	83	83	85
Artisan, commerçant, entreprise personnelle	28	28	33	39	37	43	47	49	47	42	42	40	37
SA	13	13	13	13	13	13	13	13	11	11	11	10	10
associations	11	11	12	12	15	14	14	12	12	12	10	9	7
autres structures	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2
Total	375	401	432	469	500	545	590	614	637	627	621	618	599
<i>évolution</i>		7%	8%	9%	7%	9%	8%	4%	4%	-2%	-1%	0%	-3%

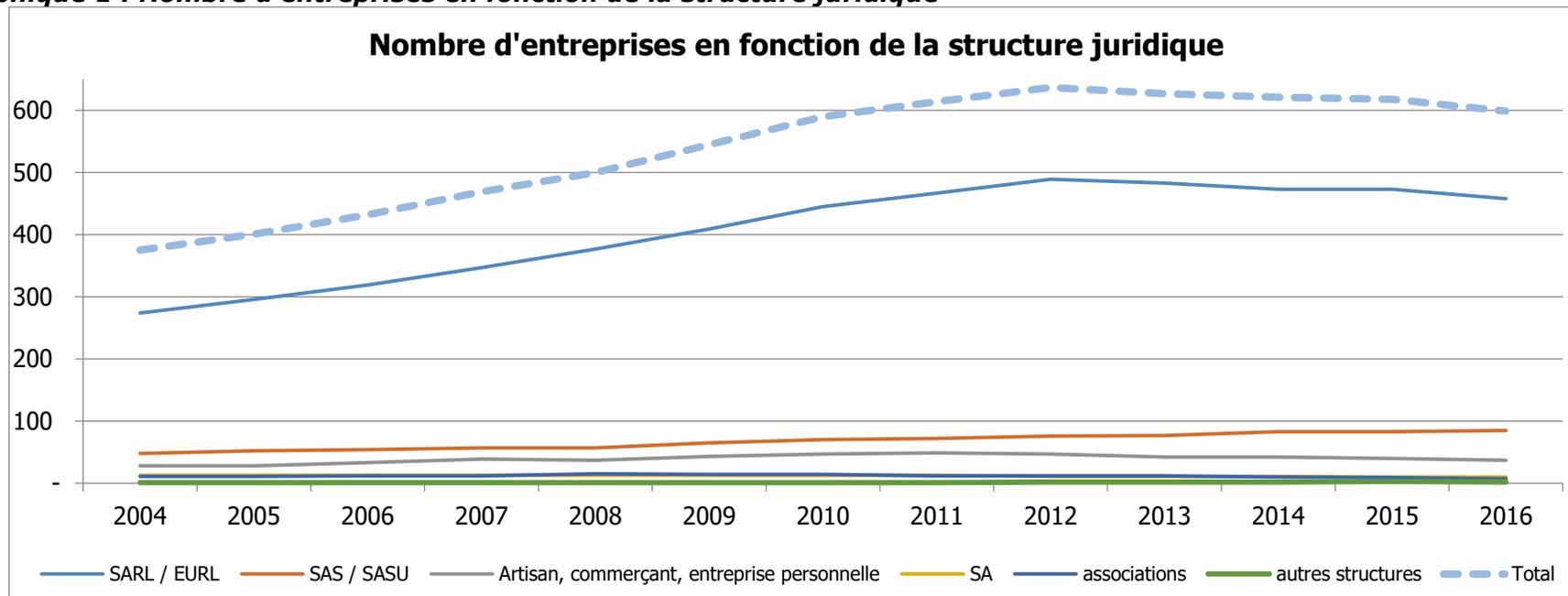
SARL = Société à Responsabilité Limitée – EURL = Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée – SAS = Société par Actions Simplifiée – SA = Société Anonyme

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. Ceci s'explique bien sûr par le fait que le nouveau périmètre a été réalisé en 2013, et que parmi celui-ci, un nombre significatif d'entreprises s'est créé entre 2004 et 2012. Pour rappel, le précédent périmètre montrait un retournement de cette tendance entre 2008 et 2011. Ceci s'expliquait bien entendu par les effets de la crise économique née en 2008/2009, qui a été particulièrement forte dans notre secteur, et qui se traduit notamment par la disparition de petites structures et le regroupement d'autres souhaitant être plus fortes dans un contexte conjoncturel difficile.

Ainsi, nous pouvons affirmer au regard des données 2016, que le mouvement de réduction du nombre d'entreprises perçu en 2013 se poursuit. Nous pouvons rappeler ici que les données qui concernent les salariés en 2015 ont marqué un tournant en terme de tendance, puisque le nombre de salariés permanents a fortement augmenté (+12%). 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 toutefois que le nombre de permanents a baissé de 3% en 2016 à périmètre constant.

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 intermittents 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.

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 – Etude Label

CATEGORIES D'ENTREPRISES	NB D'ENTREPRISES DE L'ETUDE LABEL	EN %AGE DES ENTREPRISES DU CHAMP	EN %AGE N-1 (2015)
Moins de 5 salariés permanents	355	69,8	74,6
De 6 à 10 salariés permanents	94	18,5	14
De 11 à 50 salariés permanents	53	10,4	10
De 50 à 100 salariés permanents	1	0,2	0,2
Plus de 100 salariés permanents	6	1,1	1,2
TOTAL	509	100	100

Source : Etude Label

Ainsi, l'étude « Label » montre que 88% des entreprises comptent moins de 10 salariés, ce qui est stable dans le temps. Il est toutefois intéressant de noter qu'au sein de ces entreprises de moins de 10 salariés, la proportion des moins de 5 salariés tend à diminuer au profit des entreprises dont l'effectif permanent est compris entre 6 et 10. Ceci fait écho à la progression du nombre de salariés permanents dans la branche constatée en 2015, et montre par ailleurs une meilleure structuration des entreprises du secteur.

A noter enfin que 69 entreprises Labellisées ne comptent pas de salarié permanent (moins de 200 000 de chiffre d'affaires, le gérant TNS étant par ailleurs technicien), et que le panel Audiens réunissant 599 entreprises compte 141 entreprises comptant 0 salarié. Ainsi sur les 90 entreprises non Labellisées du panel Audiens, 72 ne comptent aucun salarié permanent, soit 80%.

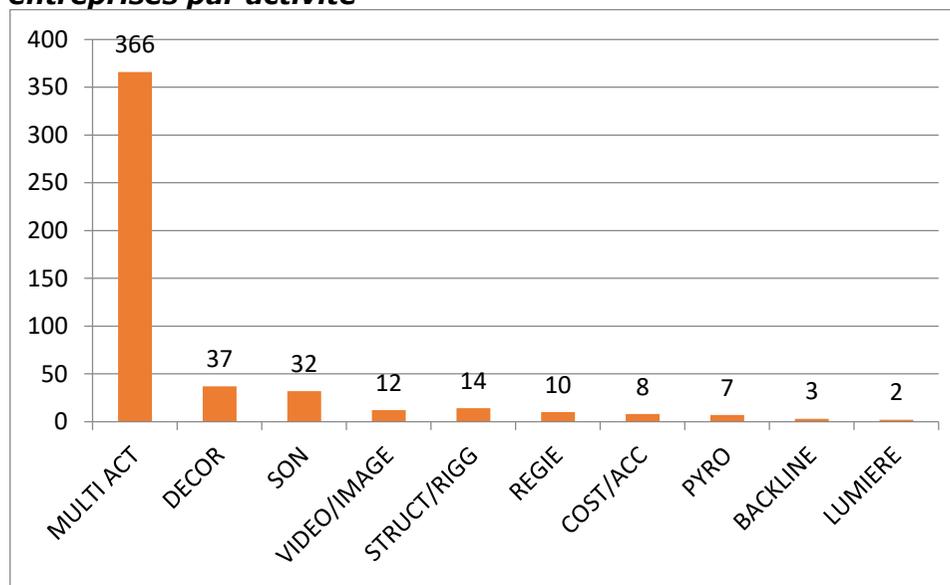
C°) Activités des entreprises :

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 près de 3 sur 4 sont multi-activités (74%). Viennent ensuite les entreprises spécialisées¹ dans la fabrication de décors (7,5%), le son (6,5%), la structure/rigging (2,8%), puis la vidéo/images monumentales (2,5%).

¹ Les entreprises sont considérées comme « spécialisées » dès lors qu'elles réalisent plus de 80% de leur chiffre d'affaires sur un métier.

Graphique 2 : Répartition des entreprises par activité



Source : Etude Label

De nouvelles données ont été sélectionnées afin de permettre d'analyser le poids de chaque « métier » 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 926 millions d'€ se répartit ainsi :

Tableau 3 : Chiffre d'affaires par métiers

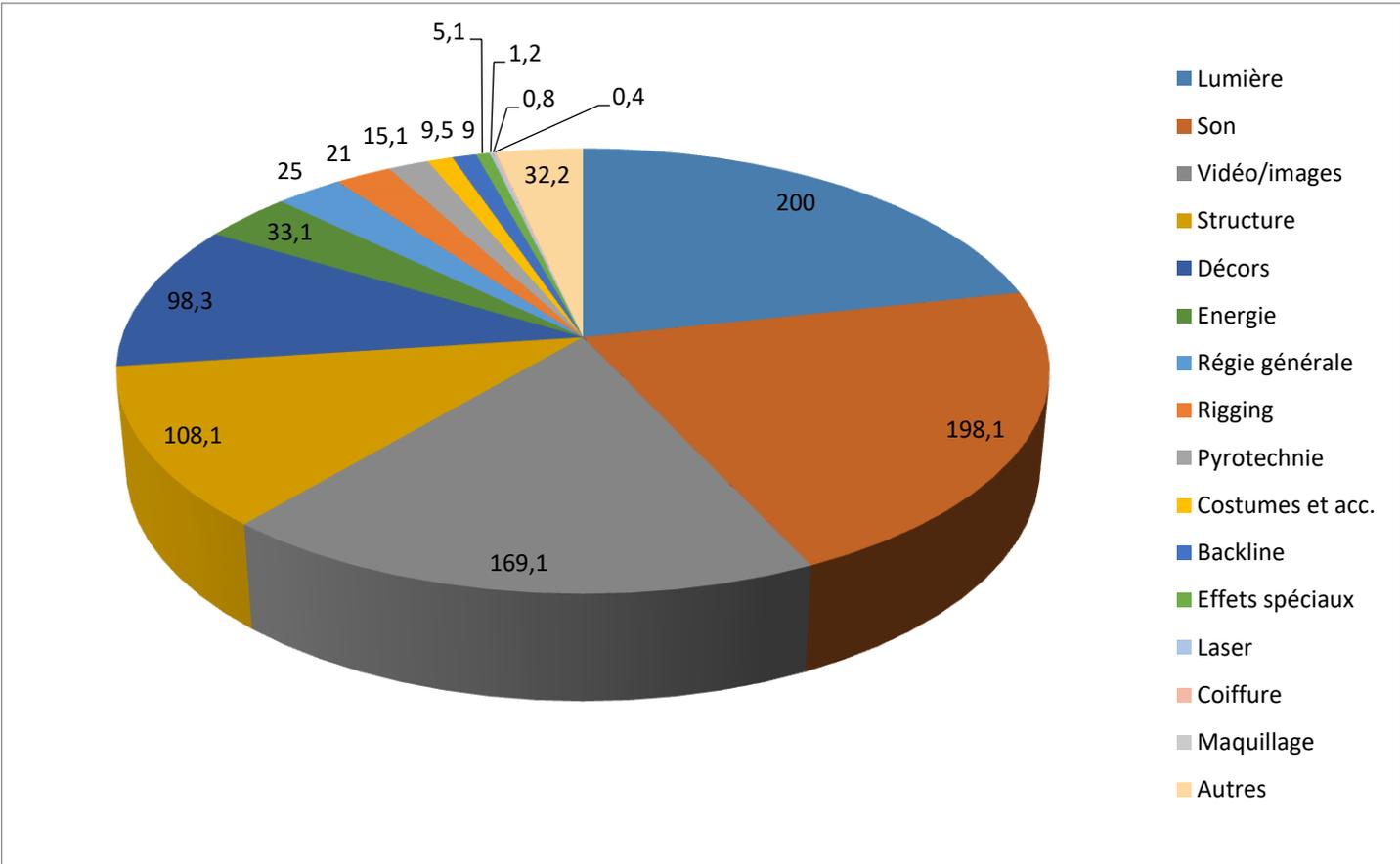
Métiers	Montant (en M° d'€)	Pourcentage
Lumière	200	21,6
Son	198,1	21,4
Vidéo/images	169,1	18,3
Structure	108,1	11,7
Décors	98,3	10,6
Energie	33,1	3,6
Régie générale	25	2,7
Rigging	21	2,3
Pyrotechnie	15,1	1,6
Costumes et acc.	9,5	1
Backline	9	1
Effets spéciaux	5,1	0,5
Laser	1,2	0,1
Coiffure	0,8	0,08
Maquillage	0,4	0,02
Autres	32,2	3,5
TOTAL	926	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 (43%). Viennent ensuite la vidéo (18,3%), la structure (11,7%) et le décor (10,6%).

Les autres « métiers » se répartissent les 16,4% restants du chiffre d'affaires global.

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



Source : Etude Label

POUR RESUMER

- Entre 600 et 700 entreprises
 - Un nombre d'entreprises en baisse de 3%
 - Au moins 5 000 salariés permanents, plus de 8 000 salariés en ETP (tous types de statuts)
 - Un chiffre d'affaires global d'environ 1 milliard d'€
 - 98,5% des structures à but lucratif (SARL/EURL, SAS, SA, Entreprise individuelle)
 - Près de 9 entreprises sur 10 comptent moins de 10 salariés
 - 70 % des entreprises sont situées en province
 - Près de 3 entreprises sur 4 sont « multi-activités »
-

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 tient compte des 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 5327 emplois permanents (contre 5185 en 2015). Au regard de la prise en compte dans le périmètre Audiens des CDD de plus de trois mois, on peut estimer que le nombre de salariés permanents en CDI dans la branche est d'environ 5000.

Pour rappel, le nombre de permanents dans les entreprises du champ avait fortement progressé en 2015 de 18%. En 2016, les données Audiens semblent indiquer une nouvelle progression de 8%, mais qui est relativisée fortement dans la mesure où Audiens a pu en 2016 intégrer de nouvelles entreprises. Ainsi, le nombre de salariés permanents a baissé en 2016 de 3% à périmètre constant. On peut ici supposer que la reprise constatée en 2015 ne s'est pas poursuivie en 2016.

1°) Evolution globale

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

Ainsi, et à la suite d'une période de forte augmentation du nombre de personnels permanents entre 2004 et 2010, passant de 1316 à 3631 soit une augmentation de 175% (qui s'explique pour une large part par le fait que le panel a été retravaillé en 2013, et que nombre d'entreprises ont rejoint le groupe Audiens depuis la mise en place des régimes de branche à partir de 2009), la tendance s'est fortement amoindrie suite à la crise de 2009/2010, puisque bien que le nombre d'entreprises ait progressé, le nombre de salariés a baissé de 3% en 2011.

Si les années 2012 et 2013 ont vu le nombre de salariés permanents repartir à la hausse (6% et 7%), l'année 2014 a montré une stagnation. Toutefois et comme rappelé plus haut, l'année 2015 a été marquée par une très forte progression, pouvant s'expliquer pour partie par l'adhésion d'entreprises à Audiens, mais surtout par la croissance des plus grandes entreprises du secteur, pour lesquelles

l'année 2015 a été synonyme de reprise. 2016 marque de nouveau un changement de tendance, puisque le nombre de salariés permanents a baissé de 3% à périmètre constant.

2°) Répartition hommes / femmes

77% des salariés permanents sont des hommes, contre 80% en 2015. Cette masculinisation des emplois n'est pas récente. Traditionnellement, les métiers des entreprises techniques ont toujours accueilli plus d'hommes que de femmes, sachant que les entreprises du secteur comptent un nombre significatif de techniciens permanents. Toutefois la proportion de femmes permanentes progresse en 2016.

Par ailleurs, on peut constater en 2016 que le taux de cadres semble progresser, qu'ils s'agissent des femmes ou des hommes, puisqu'il était de 16,5% pour les deux populations en 2015, et qu'il est désormais de 19,7% chez les hommes et de 17,8% chez les femmes. Ceci peut sans doute s'expliquer par la renégociation des grilles de fonctions permanentes et intermittentes, au cours de laquelle un certain nombre de fonctions sont passées d'un statut « non-cadre » à un statut « cadre ».

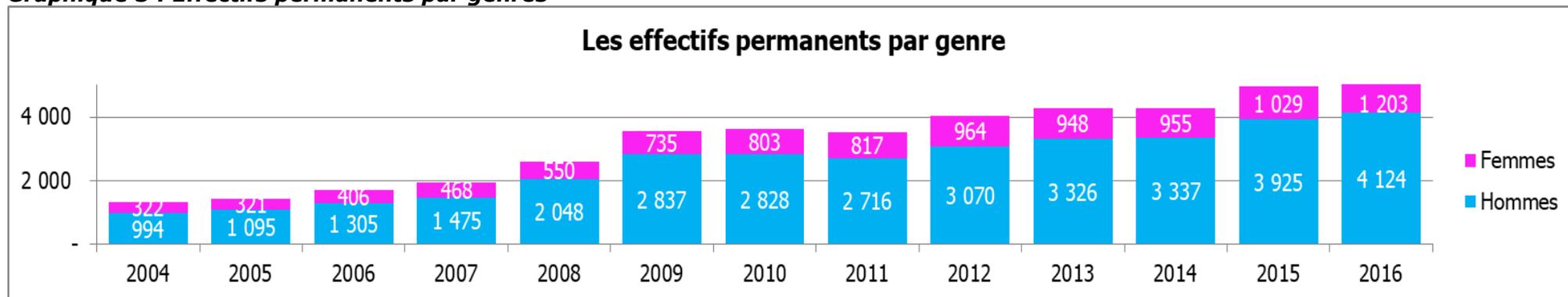
Ainsi le taux de cadres dans la profession est de 19,2%.

Tableau 4 : Effectifs permanents par catégories et par genres

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
cadres permanents	303	368	477	531	536	626	639	649	698	812
non-cadres permanents	1 184	1 695	2 376	2 310	2 197	2 463	2 710	2 699	3 244	3 334
Total hommes permanents - Périmètre global (*)	1 475	2 048	2 837	2 828	2 716	3 070	3 326	3 337	3 925	4 124
<i>évolution - Périmètre constant</i>	<i>13%</i>	<i>39%</i>	<i>10%</i>	<i>-3%</i>	<i>4%</i>	<i>5%</i>	<i>9%</i>	<i>0%</i>	<i>12%</i>	<i>-3%</i>
Femmes										
cadres permanents	71	86	108	132	138	139	140	164	179	214
non-cadres permanents	398	470	629	673	682	829	811	799	862	999
Total femmes permanents - Périmètre global (*)	468	550	735	803	817	964	948	955	1 029	1 203
<i>évolution - Périmètre constant</i>	<i>15%</i>	<i>17%</i>	<i>4%</i>	<i>5%</i>	<i>11%</i>	<i>10%</i>	<i>-1%</i>	<i>3%</i>	<i>4%</i>	<i>-3%</i>
Total permanents - Périmètre global (*)	1 943	2 598	3 572	3 631	3 533	4 034	4 274	4 292	4 954	5 327
<i>évolution - Périmètre constant</i>	<i>14%</i>	<i>34%</i>	<i>9%</i>	<i>-1%</i>	<i>6%</i>	<i>6%</i>	<i>7%</i>	<i>1%</i>	<i>10%</i>	<i>-3%</i>

Source : Service étude Audiens

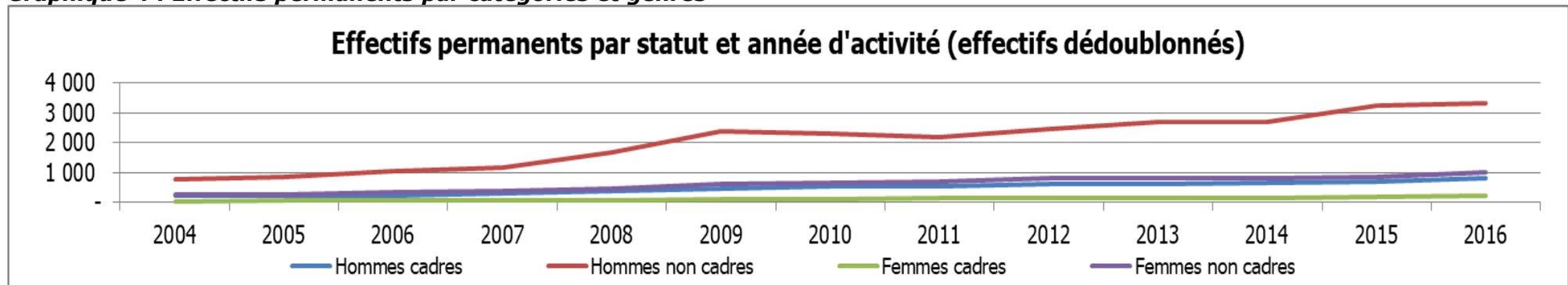
Graphique 3 : Effectifs permanents par genres



Source : Service étude Audiens

Si l'on considère le nombre de cadres de façon globale, le taux de cadres est légèrement supérieur à la moyenne nationale de 17,1% en 2014 (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 nouvelle rubrique 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 :

- 1 entreprise sur 3 compte des salariés CDI à temps partiel (170/509, contre 191/510 en 2015)
- 246 salariés à temps partiel, soit moins de 5% des salariés en CDI (contre 8% en 2015)
- Nombre d'heures annuel moyen pour ces 246 salariés d'environ 875h (contre 728h en 2015)

Ces données permettent de faire un double constat : à la fois le nombre de CDI à temps partiel baisse, 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 (contre 5% en 2015) et 20% des femmes (contre 22% en 2015) 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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
Nombre moyen de jours travaillés sur l'année (en jours calendaires)										
cadres permanents	336	341	335	341	338	337	342	340	348	342
non-cadres permanents	294	288	291	308	303	304	312	315	312	309
Total hommes permanents	308	305	302	318	315	315	323	323	324	321
Pourcentage de personnes concernées par des temps partiels										
cadres permanents	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%	5%	5%	5%
non-cadres permanents	5%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	5%	4%
Total hommes permanents	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	5%	4%
Femmes										
Nombre moyen de jours travaillés sur l'année (en jours calendaires)										
cadres permanents	339	342	345	336	340	341	344	334	335	330
non-cadres permanents	304	309	311	316	312	308	318	314	309	311
Total femmes permanents	312	320	319	321	319	314	324	321	320	318
Pourcentage de personnes concernées par des temps partiels										
cadres permanents	18%	22%	16%	13%	17%	20%	21%	21%	15%	22%
non-cadres permanents	22%	21%	19%	21%	20%	22%	21%	25%	24%	22%
Total femmes permanents	21%	21%	19%	20%	20%	22%	21%	24%	22%	20%

Source : Service étude Audiens

Notons par ailleurs que le tableau ci-dessus nous livre une autre information nouvelle et pertinente, à savoir le nombre moyen de jours travaillés sur l'année en jours calendaires, qui a légèrement baissé en 2016, ce qui peut faire écho à la tendance de baisse du nombre de permanents à périmètre constant.

4°) Démographie

Le premier constat qui s'impose, comme lors des années précédentes, est la jeunesse des effectifs permanents de notre secteur, même si la proportion des moins de 40 ans, après avoir légèrement augmenté en 2015 (+5%), est repartie à la baisse en 2016 (60,7% contre 63,1% en 2015).

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 longue période.

Il convient ensuite de souligner que la population masculine est légèrement plus jeune, puisque 61,3% des hommes ont moins de 40 ans, pour 58,9% des 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, pour atteindre 17,8% en 2016 (contre 17% en 2015).

3,7% des effectifs poursuivent toujours leur carrière après 60 ans, ce qui est en légère progression par rapport aux deux années précédentes (3,6%). Il convient de souligner ici que ce chiffre suit la progression constatée sur les seniors. Ainsi, la proportion des + de 60 ans progresse régulièrement depuis 2004, où elle était de 1,04% (ce taux est supérieur à 2% depuis 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 par sexe et tranche d'âge

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
moins de 25 ans	326	431	590	604	575	668	641	649	702	736
de 25 à 29 ans	272	383	517	477	476	489	543	529	631	606
de 30 à 39 ans	417	615	844	791	771	836	932	872	1 121	1 186
de 40 à 49 ans	303	427	579	604	553	655	678	710	822	874
de 50 à 59 ans	134	160	266	303	286	344	418	455	508	567
60 ans et plus	23	32	41	49	55	78	114	122	141	155
Total hommes	1 475	2 048	2 837	2 828	2 716	3 070	3 326	3 337	3 925	4 124
Femmes										
moins de 25 ans	103	131	135	148	136	189	164	147	149	226
de 25 à 29 ans	66	81	127	122	133	152	144	138	141	182
de 30 à 39 ans	121	152	191	216	215	244	256	250	293	300
de 40 à 49 ans	102	110	161	194	211	224	226	233	251	268
de 50 à 59 ans	68	65	104	106	104	125	126	142	155	183
60 ans et plus	8	11	17	17	18	30	32	45	40	44
Total femmes	468	550	735	803	817	964	948	955	1 029	1 203

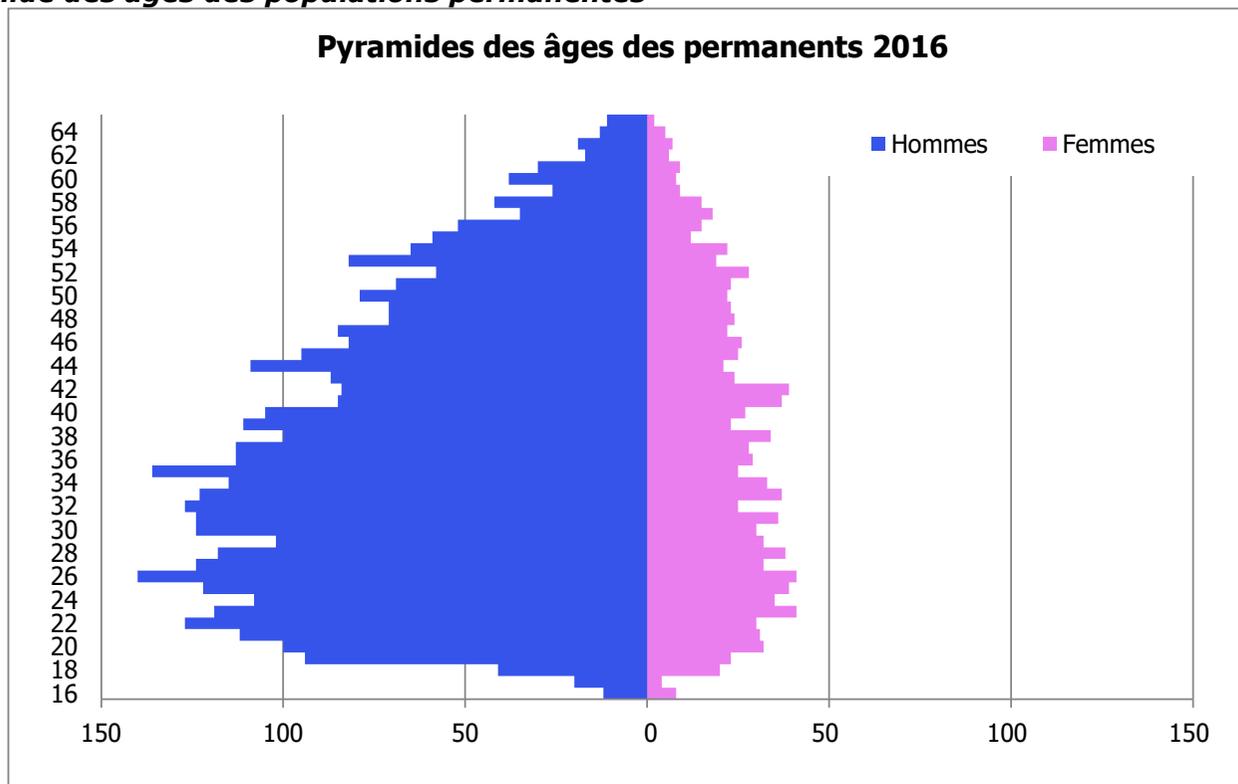
Source : Service étude Audiens

Tableau 7 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	17,8%	18,8%	18,1%
De 25 à 29 ans	14,7%	15,1%	14,8%
De 30 à 39 ans	28,8%	24,9%	27,9%
De 40 à 49 ans	21,2%	22,3%	21,4%
De 50 à 59 ans	13,7%	15,2%	14,1%
60 ans et plus	3,8%	3,7%	3,7%
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, pris en périmètre global de façon à pouvoir comparer cette donnée avec la masse salariale, a fortement augmenté, en cohérence avec l'augmentation du nombre de salariés permanents de 8% en 2016, pour atteindre près de 98,2 millions de chiffre d'affaires (+8%).

On peut ici constater que depuis 2009, la masse salariale des permanents augmente de façon cohérente par rapport au nombre de permanents. L'année 2016 illustre donc parfaitement ceci. Il faut toutefois avoir en tête qu'à périmètre constant, le nombre de salariés permanents a diminué de 3% en 2016, ce qui montre que la forte reprise d'activité constatée en 2015 ne s'est pas confirmée en 2016.

Il faut rappeler que ce montant représente une part minorée de la masse salariale réelle associée aux salariés permanents, 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 réduit légèrement toutefois en 2016 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	599	509
Masse salariale « permanent »	98 256 000	123 847 791
Masse salariale par entreprise	164 033	243 315

La ligne « Masse salariale par entreprise » est ici pertinente uniquement pour mesurer la sous-représentation des permanents dans l'étude d'Audiens. On peut donc considérer au regard de ces chiffres qu'un nombre de permanents important 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 d'environ 125 millions d'€, dans la mesure où, comme vu plus haut, les entreprises non Labellisées du panel Audiens ne compte aucun salarié permanent pour 80% 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.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes								
cadres permanents	19 296	23 073	24 452	29 491	30 901	28 979	33 498	38 301
non-cadres permanents	24 983	27 613	26 275	30 850	32 819	32 136	39 487	39 595
Total hommes (en K€)	44 278	50 686	50 727	60 341	63 720	61 114	72 985	77 896
<i>évolution - Périmètre constant</i>	7%	13%	9%	13%	6%	-4%	13%	4%
Femmes								
cadres permanents	3 773	4 524	4 810	5 126	5 158	5 501	6 332	7 738
non-cadres permanents	7 339	8 311	8 662	10 160	10 594	10 241	11 632	12 622
Total femmes (en K€)	11 112	12 835	13 471	15 286	15 752	15 743	17 964	20 360
<i>évolution - Périmètre constant</i>	11%	12%	14%	7%	2%	1%	12%	8%
Total (en K€) - Périmètre global	55 390	63 520	64 198	75 627	79 472	76 857	90 949	98 256
<i>évolution - Périmètre constant</i>	8%	12%	10%	12%	5%	-3%	13%	4%

Source : Service étude Audiens

Ainsi, la masse salariale affectée à la population masculine représente 79% alors que les hommes représentent environ 78% de l'effectif permanent. Ce chiffre est relativement stable dans le temps, et indique une certaine égalité salariale.

• 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 (les autres panels ne distinguent pas les temps partiels ou les CDD).

Ainsi, les 509 entreprises du panel ont distribué près de 11 millions d'heures de travail pour une masse salariale associée de 236 millions d'€ (permanents et intermittents confondus), ce qui permet de calculer le salaire horaire moyen dans la profession : 22,3 € (21,74 € pour les permanents et 23,59 € pour les intermittents).

Ce salaire horaire multiplié par le nombre d'heures annuelles donne une indication du revenu annuel brut moyen des permanents, qui est de 34 784 € en 2016, soit un salaire brut moyen mensuel d'environ de 2 899 €.

Il convient de souligner que cette moyenne est très légèrement inférieure au revenu mensuel moyen constaté sur le territoire français (en 2014 : 2957 € brut), ce qui est à relativiser du fait de la présence d'une large proportion de très petites entreprises dans le secteur.

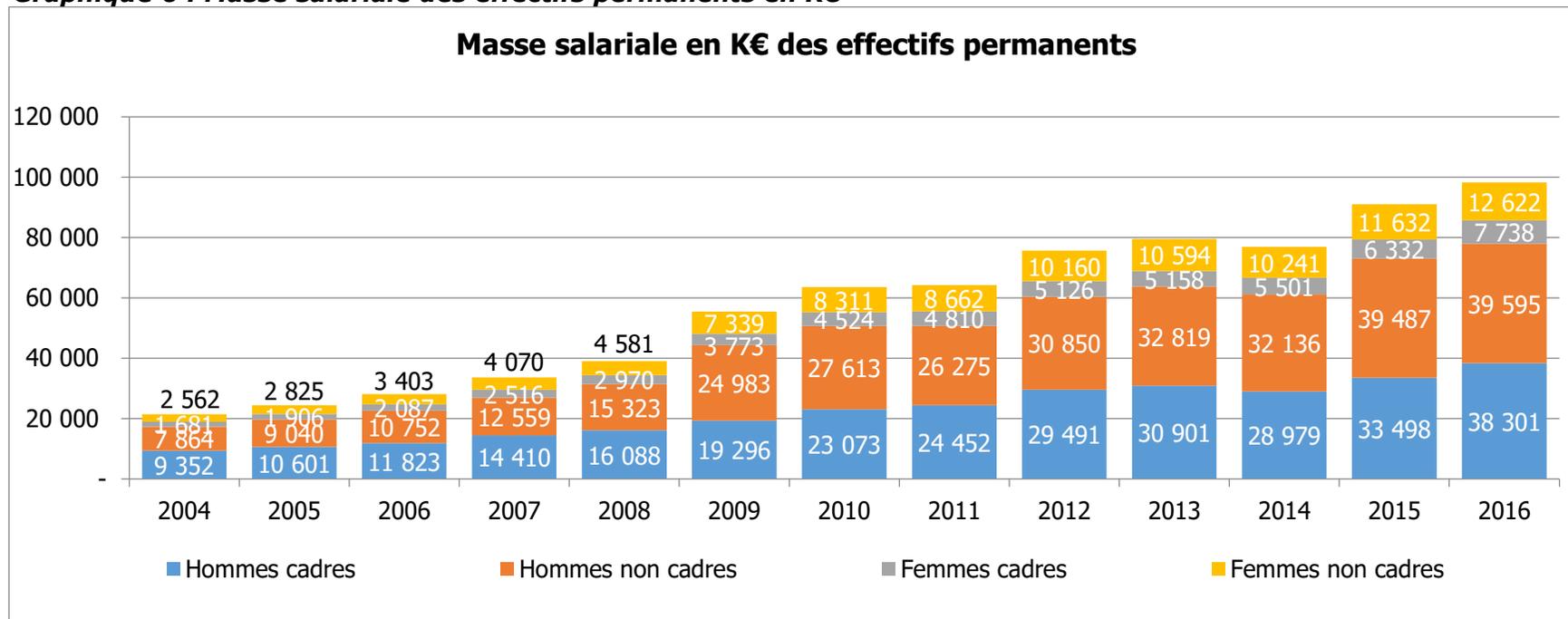
Les données AFDAS pour 2015 permettent quant à elles de calculer le salaire moyen des permanents dans la profession, puisqu'on constate que pour 2728 permanents, la masse salariale dédiée est de 94 351 741 millions d'€, soit un salaire moyen par individu de 2882 €. Celui-ci est donc cohérent avec le salaire moyen par individu au niveau national vu plus haut.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
cadres permanents	54 988	52 926	49 381	50 456	52 366	54 610	54 760	54 406	53 888	54 715
non-cadres permanents	22 481	22 121	22 752	23 859	25 000	25 202	25 684	25 958	26 291	27 326
Femmes										
cadres permanents	42 306	43 428	41 368	40 754	43 165	43 690	42 989	43 334	42 589	43 653
non-cadres permanents	20 350	20 661	21 329	21 992	22 788	23 125	23 612	24 354	24 893	25 002
Ecart femmes/hommes										
cadres permanents	-23%	-18%	-16%	-19%	-18%	-20%	-21%	-20%	-21%	-20%
non-cadres permanents	-9%	-7%	-6%	-8%	-9%	-8%	-8%	-6%	-5%	-9%

Graphique 6 : Masse salariale des effectifs permanents en K€



Source : Service étude Audiens

Ces données permettent également de comparer l'évolution du nombre de permanents par rapport à celle de l'évolution des salaires entre 2009 et 2016.

Ainsi, le nombre de permanents a augmenté de 49% alors que la masse salariale correspondante a augmenté de près de 77%.

Ceci montre encore une fois que sur une longue période et malgré un contexte économique difficile, la politique salariale des entreprises du champ est restée globalement dynamique.

Enfin, 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 9% sur les non-cadres et 20% sur les cadres en 2015, soit une meilleure proportion que la moyenne nationale (22% en 2014, INSEE). De manière globale, on peut donc considérer que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 16,3% en 2016 (34 327€ pour les femmes, contre 41 020€ pour les hommes).

POUR RESUMER

- Environ 5000 salariés permanents
 - 77% sont des hommes
 - 60% ont moins de 40 ans
 - Un taux de cadres de 19,2 % (contre 16,5% en 2015)
 - Une masse salariale « permanents » supérieure à 125 millions d'€
 - Un salaire moyen brut mensuel des permanents de 2899 € (moyenne nationale à 2957 €)
 - Ecart de revenus entre hommes et femmes de 9% pour les non-cadres et de 20% pour les cadres
-

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 15 797 salariés travaillant pour un panel de 599 entreprises, en progression de 3% par rapport à 2015 (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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
cadres techniciens	1 324	1 230	1 211	1 296	1 474	1 370	1 225	1 195	1 319	1 425
non-cadres techniciens	11 342	11 647	11 135	12 170	12 982	13 294	12 956	13 130	13 270	13 575
Total techniciens hommes (*)	12 208	12 359	11 778	12 792	13 669	13 954	13 527	13 667	13 833	14 142
<i>évolution</i>	<i>13%</i>	<i>1%</i>	<i>-5%</i>	<i>9%</i>	<i>7%</i>	<i>2%</i>	<i>-3%</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>	<i>2%</i>
artistes	946	773	712	695	792	796	566	566	575	482
Femmes										
cadres techniciens	181	181	177	182	200	213	182	174	198	173
non-cadres techniciens	1 202	1 182	1 147	1 224	1 322	1 377	1 364	1 410	1 439	1 556
Total techniciens femmes (*)	1 340	1 316	1 273	1 335	1 461	1 531	1 482	1 524	1 561	1 655
<i>évolution</i>	<i>9%</i>	<i>-2%</i>	<i>-3%</i>	<i>5%</i>	<i>9%</i>	<i>5%</i>	<i>-3%</i>	<i>3%</i>	<i>2%</i>	<i>6%</i>
artistes	289	283	223	229	231	260	221	183	181	149
Total techniciens (*)	13 548	13 675	13 051	14 127	15 130	15 485	15 009	15 191	15 394	15 797
<i>évolution</i>	<i>13%</i>	<i>1%</i>	<i>-5%</i>	<i>8%</i>	<i>7%</i>	<i>2%</i>	<i>-3%</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>	<i>3%</i>

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 de la redéfinition du périmètre en 2013, 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 2011 – 2016, l'année 2008 correspondant à l'entrée en vigueur de la Convention collective, et donc de l'obligation de détention du Label, et 2009/2010 a une chute d'activité.

On constate ainsi que depuis 5 ans, le nombre d'intermittents dans les entreprises du secteur n'a augmenté que de 4% (667 individus) alors que dans le même temps le nombre de permanents a fortement progressé de plus de 50%.

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.

Tableau 12 : Evolution du nombre d'intermittents embauchés

ANNEES	NOMBRE D'INTERMITTENTS	EVOLUTION
2007	13548	-
2008	13675	+0,9%
2009	13051	-4,5%
2010	14127	+8,2%
2011	15130	+7,1%
2012	15485	+0,7%
2013	15009	-3%
2014	15191	+1,2%
2015	15394	+1,3%
2016	15797	+2,6%

Source : Service étude Audiens

2°) Répartition hommes / femmes

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 trois dernières années, on peut relever que le nombre de femmes progresse plus vite que celui des hommes (+8,5% de femmes et + 3,5% pour les hommes).

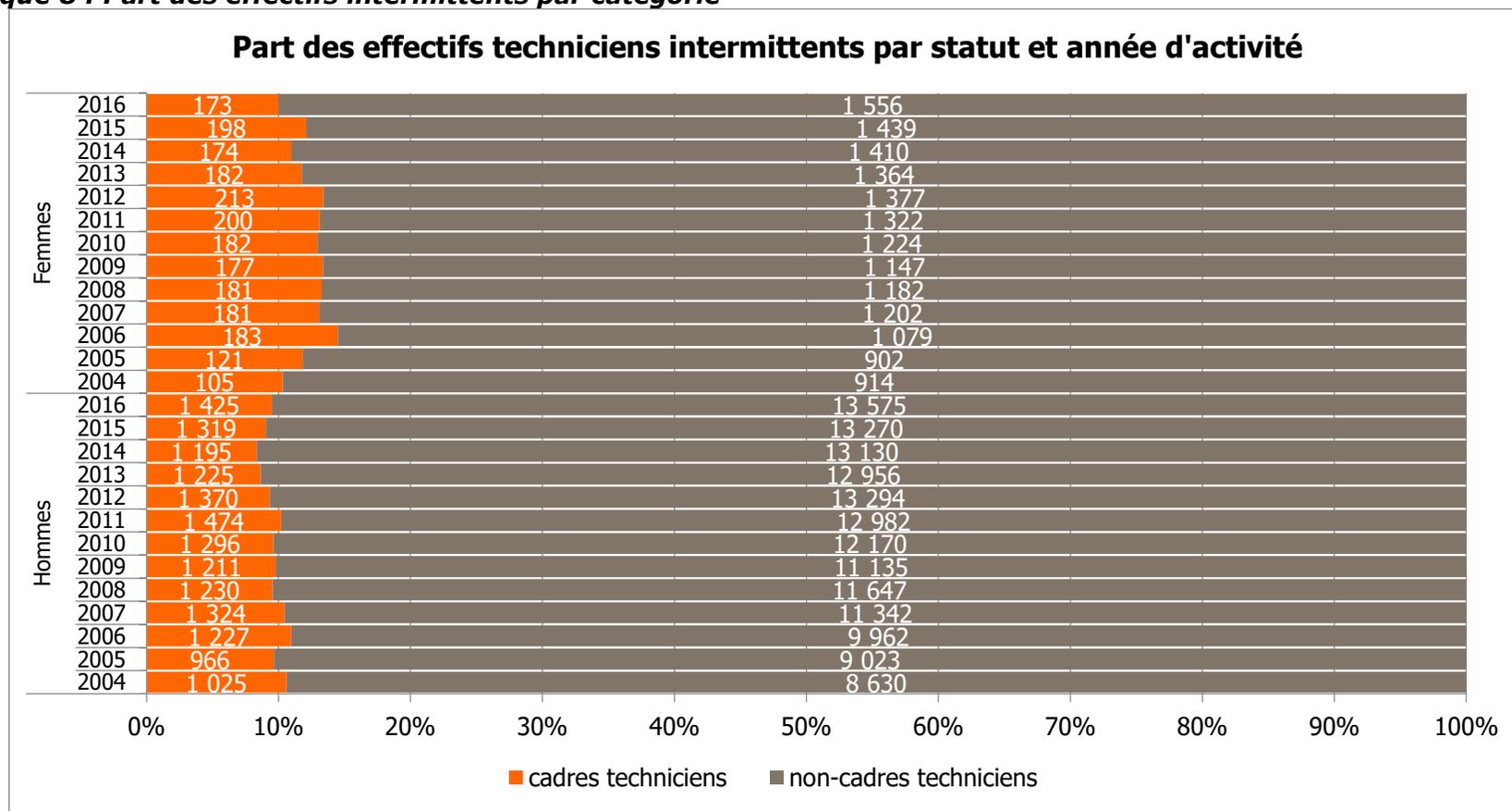
Graphique 7 : Effectifs intermittents par genre

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
cadres techniciens	1 324	1 230	1 211	1 296	1 474	1 370	1 225	1 195	1 319	1 425
non-cadres techniciens	11 342	11 647	11 135	12 170	12 982	13 294	12 956	13 130	13 270	13 575
Total techniciens hommes (*)	12 208	12 359	11 778	12 792	13 669	13 954	13 527	13 667	13 833	14 142
<i>évolution</i>	<i>13%</i>	<i>1%</i>	<i>-5%</i>	<i>9%</i>	<i>7%</i>	<i>2%</i>	<i>-3%</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>	<i>2%</i>
artistes	946	773	712	695	792	796	566	566	575	482
Femmes										
cadres techniciens	181	181	177	182	200	213	182	174	198	173
non-cadres techniciens	1 202	1 182	1 147	1 224	1 322	1 377	1 364	1 410	1 439	1 556
Total techniciens femmes (*)	1 340	1 316	1 273	1 335	1 461	1 531	1 482	1 524	1 561	1 655
<i>évolution</i>	<i>9%</i>	<i>-2%</i>	<i>-3%</i>	<i>5%</i>	<i>9%</i>	<i>5%</i>	<i>-3%</i>	<i>3%</i>	<i>2%</i>	<i>6%</i>
artistes	289	283	223	229	231	260	221	183	181	149
Total techniciens (*)	13 548	13 675	13 051	14 127	15 130	15 485	15 009	15 191	15 394	15 797
<i>évolution</i>	<i>13%</i>	<i>1%</i>	<i>-5%</i>	<i>8%</i>	<i>7%</i>	<i>2%</i>	<i>-3%</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>	<i>3%</i>

Source : Service étude Audiens

On peut constater par ailleurs que le pourcentage de cadres parmi les techniciens du spectacle progresse pour atteindre 10,1% (contre 9,5% en 2015, 8,5% en 2014 et 7% en 2013).

Graphique 8 : 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, qui tend à se réduire. En effet, 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 que la crise a 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 13 : Effectifs par statut et année d'activité

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
cadres techniciens	1 324	1 230	1 211	1 296	1 474	1 370	1 225	1 195	1 319	1 425
non-cadres techniciens	11 342	11 647	11 135	12 170	12 982	13 294	12 956	13 130	13 270	13 575
Total techniciens hommes (*)	12 208	12 359	11 778	12 792	13 669	13 954	13 527	13 667	13 833	14 142
<i>évolution</i>	13%	1%	-5%	9%	7%	2%	-3%	1%	1%	2%
artistes	946	773	712	695	792	796	566	566	575	482
Femmes										
cadres techniciens	181	181	177	182	200	213	182	174	198	173
non-cadres techniciens	1 202	1 182	1 147	1 224	1 322	1 377	1 364	1 410	1 439	1 556
Total techniciens femmes (*)	1 340	1 316	1 273	1 335	1 461	1 531	1 482	1 524	1 561	1 655
<i>évolution</i>	9%	-2%	-3%	5%	9%	5%	-3%	3%	2%	6%
artistes	289	283	223	229	231	260	221	183	181	149
Total techniciens (**)	13 548	13 675	13 051	14 127	15 130	15 485	15 009	15 191	15 394	15 797
<i>évolution</i>	13%	1%	-5%	8%	7%	2%	-3%	1%	1%	3%

Source : Service étude Audiens

Il convient ensuite de souligner que la population des femmes reste sensiblement plus jeune que celle des hommes (67,8% de moins de 40 ans contre 55,1% chez les hommes), notamment du fait de la proportion plus importante des moins de 30 ans chez les femmes (33,4%, contre 22,5% chez les hommes).

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

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

Tableau 14 : Répartition en fonction des âges des salariés intermittents

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	9,5%	11,5%	9,8%
De 25 à 29 ans	13%	21,9%	13,9%
De 30 à 39 ans	32,6%	34,4%	32,8%
De 40 à 49 ans	28,7%	20,4%	27,8%
De 50 à 59 ans	14,5%	10,4%	14%
60 ans et plus	1,7%	1,4%	1,7%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : Service étude Audiens

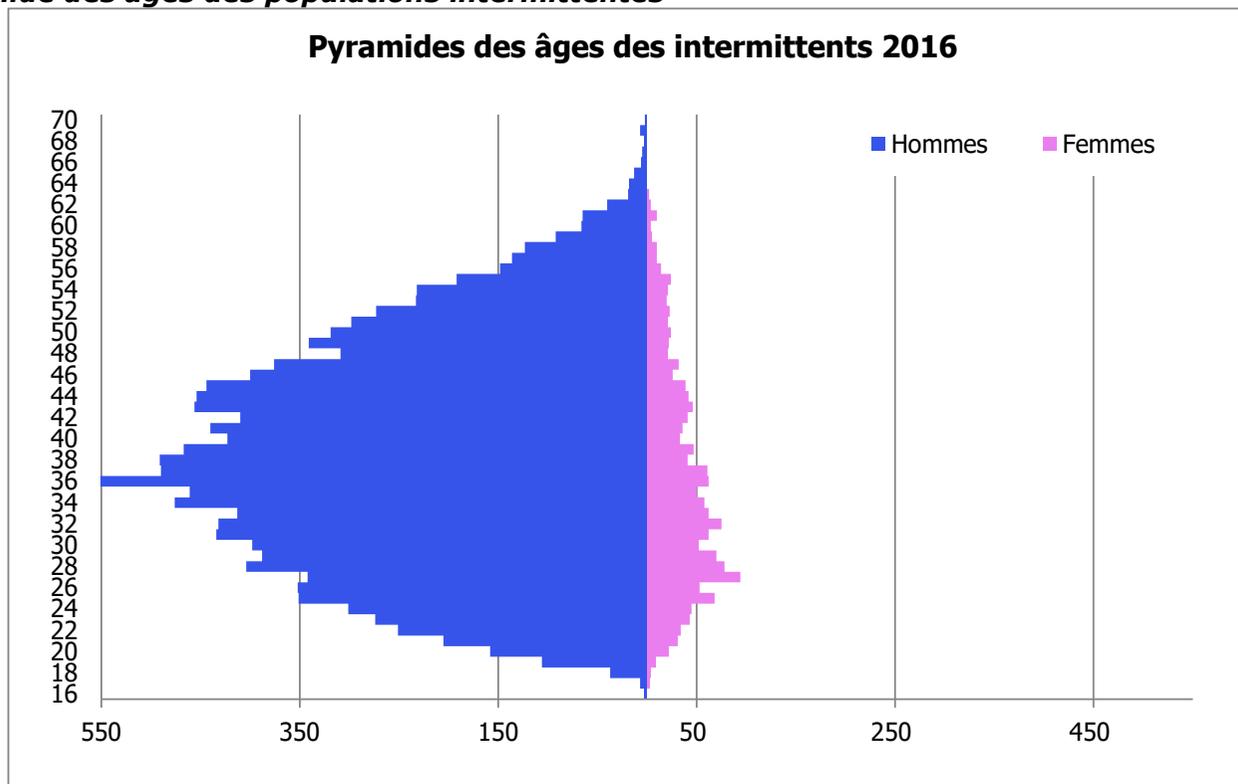
Enfin, on peut constater des différences notables en comparant la répartition par âge des salariés permanents et intermittents. Ainsi les salariés intermittents sont près de 74,5% à avoir un âge compris entre 25 et 50 ans, alors qu'ils ne sont que 9,8% à avoir moins de 25 ans et 15,7% à avoir plus de 50 ans. La répartition par âge des effectifs est donc plus équilibrée chez les salariés permanents, qui sont 18,1% à avoir moins de 25 ans et 64,1% à avoir entre 25 et 50 ans. 17,8% des salariés permanents ont plus de 50 ans.

Tableau 15 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents

	PERMANENTS	INTERMITTENTS	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	18,1%	9,8%	11,8%
De 25 à 29 ans	14,8%	13,9%	14,1%
De 30 à 39 ans	27,9%	32,8%	31,6%
De 40 à 49 ans	21,4%	27,8%	26,2%
De 50 à 59 ans	14,1%	14%	14,1%
60 ans et plus	3,7%	1,7%	2,2%
TOTAL	100%	100%	100%

Source : Service étude Audiens

Graphique 9 : Pyramide des âges des populations intermittentes



Source : Service étude Audiens

B°) Masses salariales

La masse salariale globale des salariés intermittents représente, en 2016, environ 97 millions d'euros, soit une hausse de 3% par rapport à 2015, alors que le nombre d'intermittents a progressé dans les mêmes proportions (3%).

On peut constater que si les hommes représentent 90 % des salariés intermittents, ils concentrent 93% de la masse salariale, ce rapport étant relativement stable dans le temps.

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.

Entre 2007 et 2013, la masse salariale « intermittents » avait augmenté significativement plus vite (+ 22%) que le nombre de salariés recrutés (+ 11%).

Sur la période 2014 – 2016, le nombre d’intermittents a progressé de 4% quand la masse salariale associée a augmenté de 10%.

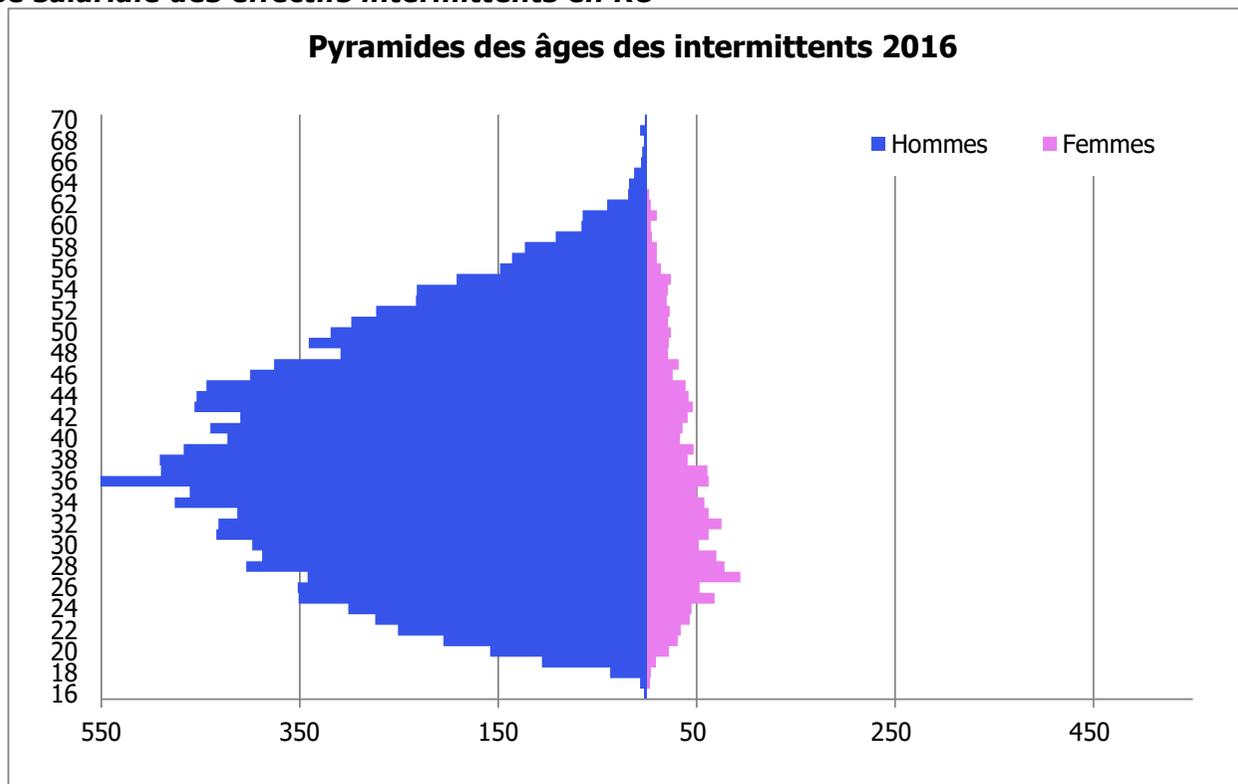
On peut donc en conclure que, concernant les intermittents, l’évolution des rémunérations est en sur-réaction par rapport à l’évolution du nombre d’intermittents utilisés, sans toutefois disposer de données dans ce panel sur le volume d’heures des salariés intermittents.

Tableau 16 : Masse salariale associée aux effectifs intermittents (en K€)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hommes										
cadres intermittents	6 602	6 010	5 599	6 236	9 444	7 447	6 381	6 473	6 916	6 927
non-cadres intermittents	58 479	62 599	56 275	66 944	71 394	74 944	72 722	75 888	80 755	83 575
Total techniciens hommes intermittents (en K€)	65 081	68 609	61 874	73 180	80 838	82 391	79 102	82 361	87 671	90 502
<i>évolution</i>	<i>17%</i>	<i>5%</i>	<i>-10%</i>	<i>18%</i>	<i>10%</i>	<i>2%</i>	<i>-4%</i>	<i>4%</i>	<i>6%</i>	<i>3%</i>
artistes intermittents	1 099	1 124	1 080	892	1 072	1 250	909	706	881	548
Femmes										
cadres intermittents	585	523	576	646	1 262	1 142	875	797	1 070	773
non-cadres intermittents	4 109	4 471	4 052	4 364	4 774	5 220	5 018	5 157	5 709	5 976
Total techniciens femmes intermittents (en K€)	4 694	4 994	4 629	5 010	6 036	6 361	5 892	5 953	6 779	6 749
<i>évolution</i>	<i>4%</i>	<i>6%</i>	<i>-7%</i>	<i>8%</i>	<i>20%</i>	<i>5%</i>	<i>-7%</i>	<i>1%</i>	<i>14%</i>	<i>0%</i>
artistes intermittents	290	265	222	214	211	225	211	167	261	174
Total techniciens intermittents (en K€)	69 775	73 603	66 503	78 190	86 874	88 752	84 995	88 315	94 450	97 250
<i>évolution</i>	<i>16%</i>	<i>5%</i>	<i>-10%</i>	<i>18%</i>	<i>11%</i>	<i>2%</i>	<i>-4%</i>	<i>4%</i>	<i>7%</i>	<i>3%</i>

Source : Service étude Audiens

Graphique 10 : 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 17 : Salaire horaire brut moyen (personnel intermittent)

	Masse salariale Etude Label	Heures effectuées Etude Label	Salaire horaire moyen
Etude Label	98 596 791	4 178 092	23,5

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.

POUR RESUMER

- Plus de 15 000 techniciens intermittents embauchés en 2016
 - Une augmentation du nombre d'intermittents moins forte que celle de la masse salariale dédiée
 - 9 salariés sur 10 sont des hommes
 - 57,5% des salariés intermittents ont moins de 40 ans
 - 3 salariés intermittents sur 4 ont entre 25 et 50 ans
 - Une masse salariale « intermittents » d'environ 97 millions d'euros
 - Un salaire horaire brut moyen de 23,5 €
-

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 509 entreprises, on compte 3451 salariés permanents en CDI pour environ 2611 salariés intermittents en ETP.

Tableau 18 : Effectifs permanents et intermittents en ETP

HEURES PERMANENTS	EFFECTIFS PERMANENTS	HEURES INTERMITTENTS	EFFECTIFS INTERMITTENTS EN ETP
5 696 368	3 451	4 178 092	2611

Source : Etude Label

La proportion des heures de travail dévolues au permanent est donc de 57% (stable par rapport à 2015), les intermittents représentant donc 43 % des salariés du panel en terme d'effectifs.

On peut donc conclure que contrairement aux 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 599 entreprises du panel ont distribué près de 196 millions d'euros de salaires. Dans cet ensemble, la part des salariés permanents représente près de 52% (contre 48% en 2014). A noter ici que 2016 est la seconde année où la masse salariale des permanents est supérieure à celle des intermittents dans ce panel.

Tableau 19 : Masses salariales brutes

	MASSE SALARIALE DES PERMANENTS	MASSE SALARIALE DES INTERMITTENTS
HOMMES	77 896 000	90 502 000
FEMMES	20 360 000	6 749 000
TOTAL	98 256 000	97 250 000
%AGE DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE	51%	49%

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.

Pour exemple, les données fournies par l'AFDAS sur 2015 font état d'une masse salariale des permanents de 101 millions d'€, ce qui semble cohérent avec les données de l'Etude « Label » (107 millions d'€ en 2014). Concernant la masse salariale des intermittents, les données AFDAS et AUDIENS sont cohérentes (environ 77 millions d'€), ce qui est logique compte tenu des accords interbranche qui s'adressent spécifiquement à cette population.

2°) Etude Afdas

Les 418 entreprises du panel ont distribué près de 98 millions d'€ aux salariés permanents en 2016. Ainsi, sur une masse salariale globale de 180 millions d'€ (en progression de 6%), la masse salariale des intermittents représente 42% (contre 44,5% en 2015).

Tableau 20 : Masses salariales brutes du secteur

	Salaires CDI	Salaires CDD	Salaires IDS*	Total
Masses salariales	98 363 659	6 067 934	76 175 065	180 606 658
<i>2015</i>	<i>88 973 715</i>	<i>5 378 026</i>	<i>75 361 738</i>	<i>169 713 479</i>

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 depuis quelques années, ce mouvement s'étant intensifié en 2015.

3°) Etude Label

Sur les 509 entreprises Labellisées au 31/12/2016, on constate d'après les DADS fournies par l'ensemble des entreprises, que la masse salariale dévolue aux intermittents est de 98,5 millions d'euros, alors que la masse salariale générale (tous statuts confondus) est de 236,5 millions d'euros. Ainsi le ratio permanents/intermittents en terme de masse salariale est 58/42.

POUR RESUMER

- Une répartition permanents/intermittents en terme d'heures de travail effectuées de 57/43
 - Une répartition permanents/intermittents en terme de salaires versés de 58/42
 - Une masse salariale globale supérieure à 236 millions d'euros, représentant environ 26% du chiffre d'affaires de la branche
 - Un ratio de branche « heures permanents / heures intermittents » de 1,52 (6,4 millions/4,2 millions)
-

V°) Analyse économique et impact de la crise sur le secteur

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 montre 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 (+10% à périmètre constant) et d'intermittents (+1%), ainsi que des masses salariales dédiées (respectivement +13% et +7%).

Toutefois, la tendance perçue en 2015 ne semble pas se confirmer en 2016, qu'il s'agisse du nombre d'entreprises (-3%) ou du nombre de salariés permanents (-3%).

Le but ici est de se faire une idée concernant l'année 2016, 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% pour atteindre 926 millions d'euros.

Si on s'intéresse au chiffre d'affaires moyen par entreprise, on peut constater qu'il est passé d'1,78 millions d'€ en 2015 à 1,81 millions en 2016, soit une augmentation à juste proportion de celle du chiffre d'affaires consolidé.

- Résultats nets après impôts

On peut constater que le résultat consolidé des entreprises Labellisées a légèrement progressé, passant de 34 millions en 2015 à 37 millions en 2016, soit une proportion de résultat sur chiffre d'affaires de 3,9% (contre 3,7% en 2015). Ce taux reste faible dans la profession au regard des exigences du marché en terme d'investissement « matériels ».

Par ailleurs, le résultat net après impôt moyen dans les entreprises du champ a progressé, puisqu'il est passé de 66666 € en 2015 à 72760 € en 2016.

Enfin, plus de 15% des entreprises du secteur ont enregistré des résultats négatifs en 2016, comme en 2015, alors que cette proportion était de plus de 20% entre 2011 et 2014.

Il est ainsi difficile de se faire une idée précise de la situation économique dans la branche en 2016, certains indicateurs étant positifs (chiffres d'affaires et marges en légère progression), et d'autres moins (stagnation du nombre d'entreprises ayant des résultats négatifs et baisse du nombre d'entreprises et du nombre de salariés permanents).

L'analyse prochaine des données économiques sur l'exercice 2017 sera déterminante pour mesurer si nous pouvons à proprement parler de reprise pérenne dans le secteur.

POUR RESUMER

- Un nombre d'entreprises en baisse pour la cinquième année consécutive, de 3% en 2016
 - Un nombre de salariés permanents en baisse à périmètre constant (-3%), mais avec une progression de la masse salariale dédiée de 4%
 - Des effectifs intermittents en hausse de 3% (bien que cette information ne donne pas de visibilité sur l'augmentation ou la baisse du volume d'heures de travail), avec une masse salariale dédiée en hausse de 3%
 - Un chiffre d'affaires global en progression de 2%, avec un nombre d'entreprise en très léger recul de 0,2% sur le même périmètre (Etude Label)
 - Un chiffre d'affaires moyen par entreprise en légère progression (2%)
 - Un résultat moyen par entreprise en hausse de 9%, mais qui masque de profondes disparités
 - 15% des entreprises enregistrent des résultats après impôts négatifs (comme en 2015)
 - Une année 2016 semblant moins positive que l'année 2015, où l'on perçoit cependant des indicateurs positifs après plusieurs années difficiles, mais qui devront se consolider en 2017 et 2018 pour pouvoir parler de reprise pérenne dans le secteur
-

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.

Ainsi, sur un panel de 418 entreprises ayant cotisé à l'AFDAS (contre 447 en 2015) et identifiées comme appartenant au secteur des prestataires techniques du spectacle vivant et de l'évènement, on dénombre 2699 salariés permanents en CDI (contre 2728 en 2015 mais sur un périmètre plus large). On peut noter ici que si les panels « Audiens » et « Afdas » sont légèrement différents, les tendances constatées sont identiques.

Tableau 21 : Entreprises selon les effectifs de salariés « permanents »

Région	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus	Total en 2016	% sur l'ensemble de la France
Ile-de-France	434	470	156	0	1 060	39,3%
Autres régions	698	533	408	0	1 639	60,7%
Total	1 132	1 003	564	0	2 699	100,0%

Source : Afdas

Tableau 22 : Cumul des effectifs permanents suivant la taille des entreprises

	De 0 à 4 salariés	De 5 à 10 salariés	De 11 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	De 300 salariés et plus	Total
Nombre de salariés "Permanents"	490	642	453	550	564	0	2 699

Source : Afdas

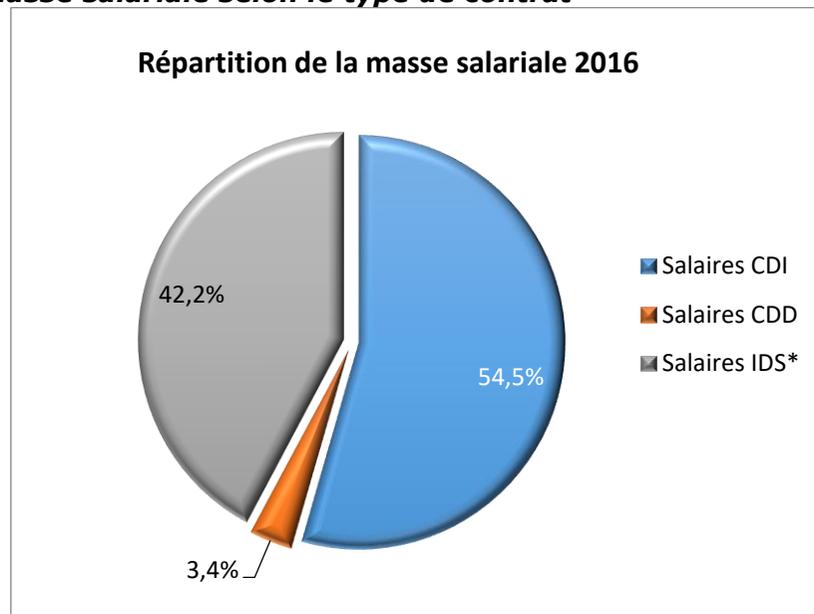
Par ailleurs, la répartition de la masse salariale par type de contrat confirme l'équilibre constaté entre salariés permanents et intermittents (57/43), ainsi que le niveau de la masse salariale extrapolée à partir des données d'Audiens (170 millions d'€).

Tableau 23 : Masses salariales déclarées en 2015 par type de contrat

	Salaires CDI	Salaires CDD	Salaires IDS*	Total
Masses salariales	98 363 659	6 067 934	76 175 065	180 606 658
2015	88 973 715	5 378 026	75 361 738	169 713 479

Source : Afdas

Graphique 11 : 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, et 42,2% en 2016.

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

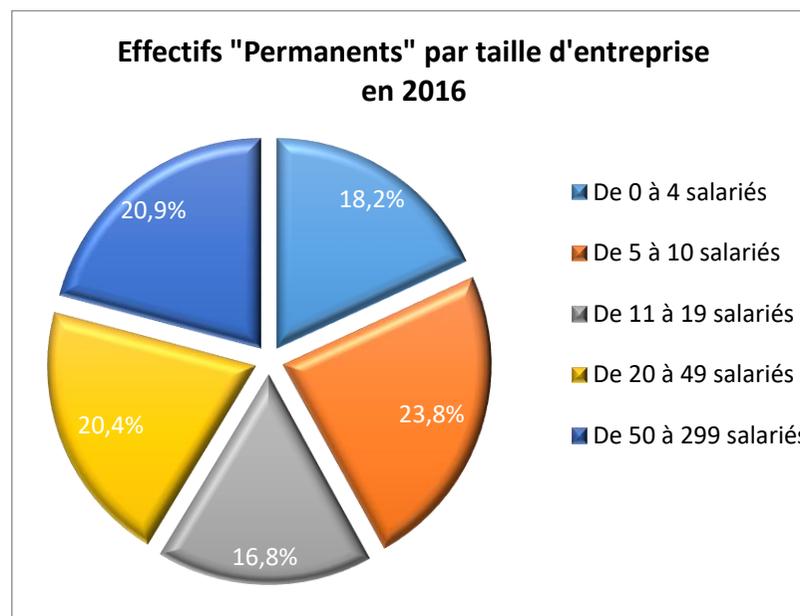
Il s'agit ici de disposer d'éléments permettant d'analyser la politique de formation des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement.

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 1148 salariés « permanents » suivre une formation parmi les différents dispositifs, soit une augmentation significative de 16% par rapport à 2015 (989 salariés formés), alors que le nombre d'entreprises a légèrement baissé cette année. Près de 80% d'entre eux ont été formés au titre du plan de formation, ceci concernant de façon à peu près équilibrée les différentes tailles d'entreprises, les entreprises de moins de 11 salariés arrivant légèrement en tête, ce qui montre que les petites entreprises ne sont pas en reste concernant l'accès à la formation professionnelle.

Graphique 12 : Taux d'accès à la formation par taille d'entreprise



Source : Afdas

Tableau 24 : Effectifs formés en 2015 par dispositif

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus	Total	%
Plan de formation (PF)	340	274	289		903	78,7%
Période de Professionnalisation (PP)	50	45	32		127	11,1%
Contrat de professionnalisation (CP)	29	24	17		70	6,1%
Compte personnel de formation (CPF)	9	6	3		18	1,6%
Congé Individuel de Formation (CIF)	5	2	2		9	0,8%
Bilan de Compétences (BC)	4	2	2		8	0,7%
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)						
Tuteur	4	4	4		12	1,0%
POE	1				1	0,1%
Total des stagiaires 2016	442	357	349	0	1 148	100%

Source : Afdas

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

Tableau 25 : 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 2016	180	206	294	261	207	1 148

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.

Tableau 26 : Répartition par sexe des bénéficiaires de formation en 2015

	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
Nombre de stagiaires 2016	861	287	1 148	75%	25%

Source : Afdas

Concernant la répartition par catégorie professionnelle, on constate que plus de 26% des salariés permanents ayant suivi une formation sont cadres (contre 27% en 2015), alors qu'ils ne représentent qu'environ 22% des effectifs permanents des entreprises du secteur.

Tableau 27 : Répartition par catégorie professionnelle des bénéficiaires de formation en 2015

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	NR*	Total
Nombre de stagiaires 2016	137	467	177	297	70	1 148

Source : Afdas

Dans la mesure où le panel de l'AFDAS représente 2699 salariés permanents, on peut relever que plus de 43% des salariés ont suivi une formation en 2016, ceci étant en forte progression par rapport à 2015 (36%).

B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation

Le volume des formations réalisées en 2016 représente 1148 actions de formation (contre 989 en 2015).

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 25% des actions de formations répertoriées (comme en 2015).

Viennent ensuite les formations « Logistique – Manutention - Caces » représentant près de 16% des formations suivies en 2015 (contre 21% en 2015).

Pour la première fois, le 3^{ème} poste important est celui des formations « Techniques du spectacle » qui représentent quant à elles plus de 11% des formations suivies (contre 5,5% en 2015), et qui confirme que le nombre de permanents « techniciens » progressent bien dans le secteur.

Parmi les autres thèmes de formations, viennent :

« Comptabilité – paie » : 6%, 69 actions de formations

« Direction d'entreprise » : 6%, 69 actions de formation

« Administration culturelle » : 5,3%, 61 actions de formation

« Commerce – Vente - Marketing » : 4,8%, 56 actions de formation

« Conception réalisation médias numériques » : 2,7%, 31 actions de formation

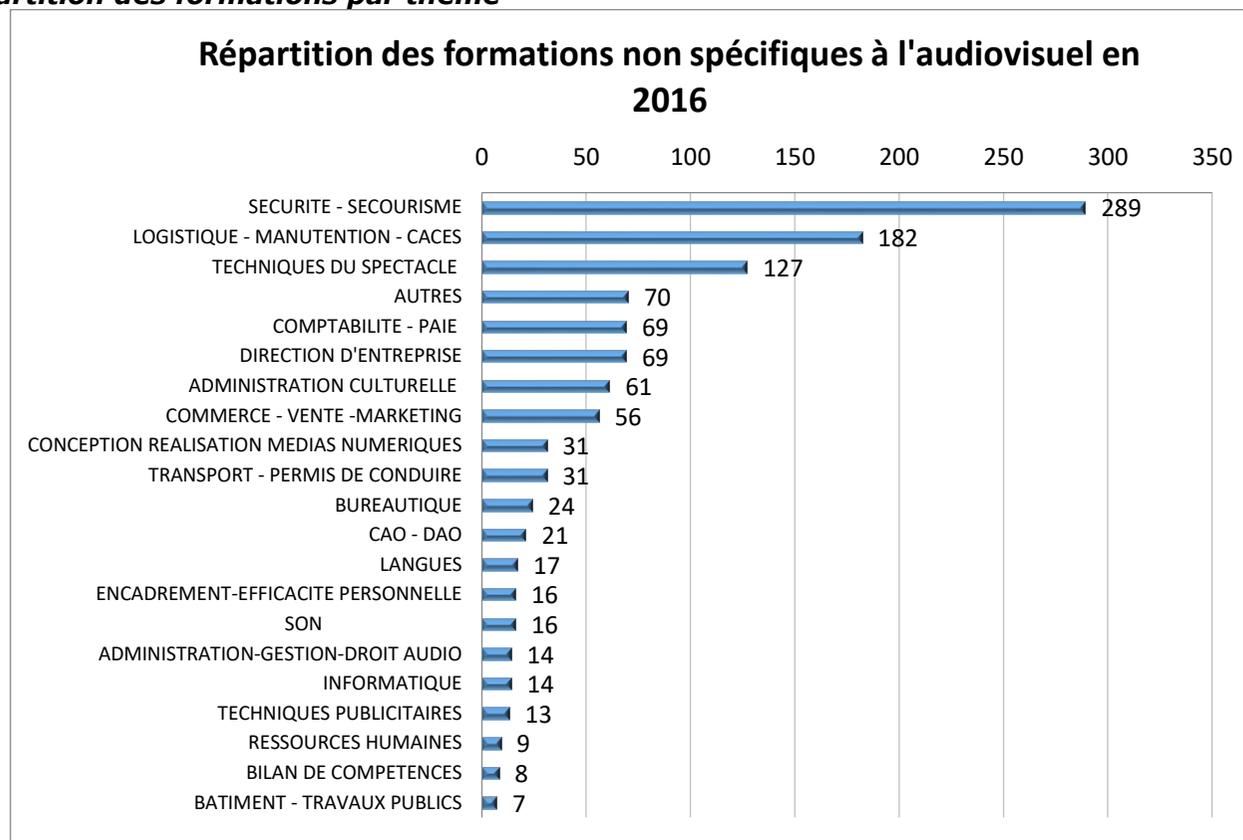
Etc...

Les autres types de formation suivis dans le secteur, sont par ordre décroissant : Transport / permis de conduire, CAO-DAO, Langues, Encadrement / efficacité personnelle, Son, Administration / gestion / droit audio, Informatique, Techniques publicitaires, Ressources humaines, Bilan de Compétences, Bâtiment / Travaux Publics, PAO.

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 près de 60%.

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

Graphique 13 : Répartition des formations par thème



Source : Afdas

SYNTHESE GENERALE

- Entre 600 et 700 entreprises
- Un chiffre d'affaires global d'environ 1 milliard d'€
- Environ 90 % d'entre elles ont moins de 10 salariés
- 70 % d'entre elles sont situées en province
- Une masse salariale globale de plus de 230 millions d'euros (58 % réservée aux permanents et 42 % aux intermittents)
- Environ 5 000 salariés permanents, plus de 8 000 salariés en ETP
- Un ratio « heures permanents » / « heures intermittents » global de 1,52
- 3 salariés permanents sur 4 sont des hommes, alors que 9 salariés intermittents sur 10 le sont
- L'âge moyen est aux alentours de 38 ans, tous statuts confondus
- 60% des salariés ont moins de 40 ans
- Un salaire moyen brut mensuel des permanents de 2899 €
- Un salaire horaire brut moyen des intermittents de 23,50 €
- Plus de 15 000 salariés intermittents embauchés en 2016
- 43% des salariés permanents ont suivi une formation en 2016 (contre 36% en 2015)

Contexte économique

- Un nombre d'entreprises en baisse de 3% en 2016
 - Un chiffre d'affaires moyen par entreprise en légère progression (+2%)
 - Un résultat moyen par entreprise en hausse de 9%
 - 15% des entreprises enregistrent des résultats nets après impôts négatifs
 - Des effectifs permanents en baisse (-3%)
 - Des effectifs intermittents en hausse de 3%, avec une masse salariale dédiée en hausse de 3%
-

Remerciements

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

Pour Audiens, M. Patrick Bezier, Directeur Général, M. Philippe Degardin, Responsable du pilotage et des statistiques et Mme Carole Perraut, Chargée de projet, qui a été particulièrement sollicitée et disponible.

Pour l'AFDAS, M. Thierry Teboul, Directeur Général et M. Kris Ludhor, Directeur du développement, pour la qualité de leur travail statistique.

Pour la CNL, Melle Pikria QAVLASHVILI, pour le très important travail de recueil des données des dossiers du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant ».