



RAPPORT DE BRANCHE 2019 (Données 2017)

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
I°) NOMBRE, TAILLE ET ACTIVITES DES ENTREPRISES	8
A°) Structure juridique des entreprises.....	8
B°) Taille des entreprises :	10
C°) Activités des entreprises :	10
II°) EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE DES PERMANENTS.....	14
A°) Effectifs permanents.....	14
1°) Evolution globale	14
2°) Répartition hommes / femmes.....	14
3°) Temps partiel / Nombre moyen de jours travaillés	16
4°) Démographie	17
B°) Masse salariale des permanents	20
III°) EFFECTIFS ET MASSES SALARIALES DES SALARIES INTERMITTENTS.....	24
A°) Effectifs des salariés « intermittents ».....	24
1°) Evolution globale	24
2°) Répartition hommes / femmes.....	25
3°) Démographie	26
B°) Masses salariales	29
IV°) EQUILIBRE ENTRE SALARIES PERMANENTS ET INTERMITTENTS.....	31
A°) Effectifs.....	31

B°) Masses salariales	31
1°) Etude Audiens.....	32
2°) Etude Afdas.....	32
3°) Etude Label	33
V°) ANALYSE ECONOMIQUE	34
VI°) PANORAMA DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	36
A°) Les bénéficiaires de formation	38
B°) Répartition des bénéficiaires par thème de formation	40
SYNTHESE GENERALE	42
REMERCIEMENTS	44

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
15	4	Effectifs permanents par catégories et genres
17	5	Temps partiel et nombre moyen de jours travaillés
18	6	Effectifs permanents par sexes et tranches d'âges
19	7	Répartition en fonction des âges des salariés permanents
20	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
24	11	Effectifs intermittents par catégories et par genres
27	12	Effectifs intermittents par sexe et tranche d'âge
27	13	Répartition en fonction des âges des salariés intermittents
28	14	Répartition en fonction des âges des salariés permanents et intermittents
29	15	Masse salariale associée aux effectifs intermittents (en K€)
30	16	Salaire horaire brut moyen (personnel intermittent)
31	17	Effectifs permanents et intermittents en ETP - Etude Label
32	18	Masses salariales brutes - Etude Audiens
32	19	Masses salariales brutes - Etude Afdas
36	20	Entreprises selon les effectifs de salariés permanents
36	21	Cumul des effectifs permanents selon la taille de l'entreprise
37	22	Masses salariales déclarées en 2017 par type de contrat
39	23	Effectifs formés en 2017 par dispositif
39	24	Répartition des bénéficiaires de formations par tranche d'âge
39	25	Répartition par sexe des bénéficiaires de formations
40	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
15	3	Effectifs permanents par genres
16	4	Effectifs permanents par catégories et genres
19	5	Pyramide des âges des populations permanentes
22	6	Masse salariale des effectifs permanents en K€
26	7	Part des effectifs intermittents par catégorie
28	8	Pyramide des âges des populations intermittentes
30	9	Masse salariale des effectifs intermittents en K€
37	10	Répartition de la masse salariale selon le type de contrat
38	11	Taux d'accès à la formation par taille d'entreprise
41	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 onzième édition du présent rapport, et que nous disposons cette fois de données actualisées portant sur l'année 2017.

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 512 entreprises Labellisées au 31/12/2017, 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 (2016/2017). 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 2017 ont été collectées auprès d'un panel de 630 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. Ceci amènera dans le développement à une distinction entre périmètre global et périmètre constant.

- Les données statistiques 2017 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 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, si le présent rapport contient d'ores et déjà quelques éléments intéressants sur le sujet de l'égalité femmes / hommes, l'ajout d'une partie dédiée, beaucoup plus fournie, est prévu dès cette année. Dans la mesure où Audiens n'a à ce jour pas pu envoyer ces données statistiques (prévu pour les premiers jours de janvier 2019), cette nouvelle partie sera adressée dès que possible (courant janvier 2019).

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 » (512 entreprises labellisées au 31/12/2017).

Principalement situées en province (à près de 70%), elles génèrent plus de 6815 emplois en CDI et CDD, et 4310 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 8000 (CDI, CDD et CDDU), dans la mesure où sur le seul périmètre « Label », le volume d'heures général calculé en ETP amène à environ 7200 salariés (11,5 millions d'heures DADS en 2017), hors travailleurs non-salariés (environ 400).

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 512 entreprises de 983 millions d'euros). Force est de constater à ce stade que le nombre d'entreprises du panel Audiens, comme celui du nombre de Labellisés, reste stable en 2017.

A°) Structure juridique des entreprises

Sur un panel identifié de 630 entreprises (source Audiens), nous pouvons constater que 75,4% sont des SARL/EURL. Les SAS, les SA et les entreprises individuelles représentent de 23,2% du champ. Ces différentes formes de sociétés cumulent donc 98,6% des entreprises existantes (contre 98,5% en 2016).

La proportion du nombre d'associations parmi les structures du secteur continue de diminuer, et représente 1,2% du secteur (contre 1,2% en 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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SARL / EURL	277	300	323	351	381	413	451	474	497	491	482	484	475	475
SAS / SASU	49	53	55	58	58	65	71	74	80	81	87	87	91	101
Artisan, commerçant, entreprise personnelle	28	28	33	39	37	43	47	50	49	44	43	41	39	34
SA	13	13	13	13	13	13	13	13	11	11	12	11	11	11
associations	11	11	12	12	15	14	14	12	12	12	11	11	9	8
autres structures	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1
Total	379	406	437	474	505	549	597	624	651	641	637	637	627	630
<i>évolution</i>		7%	8%	8%	7%	9%	9%	5%	4%	-2%	-1%	0%	-2%	0%

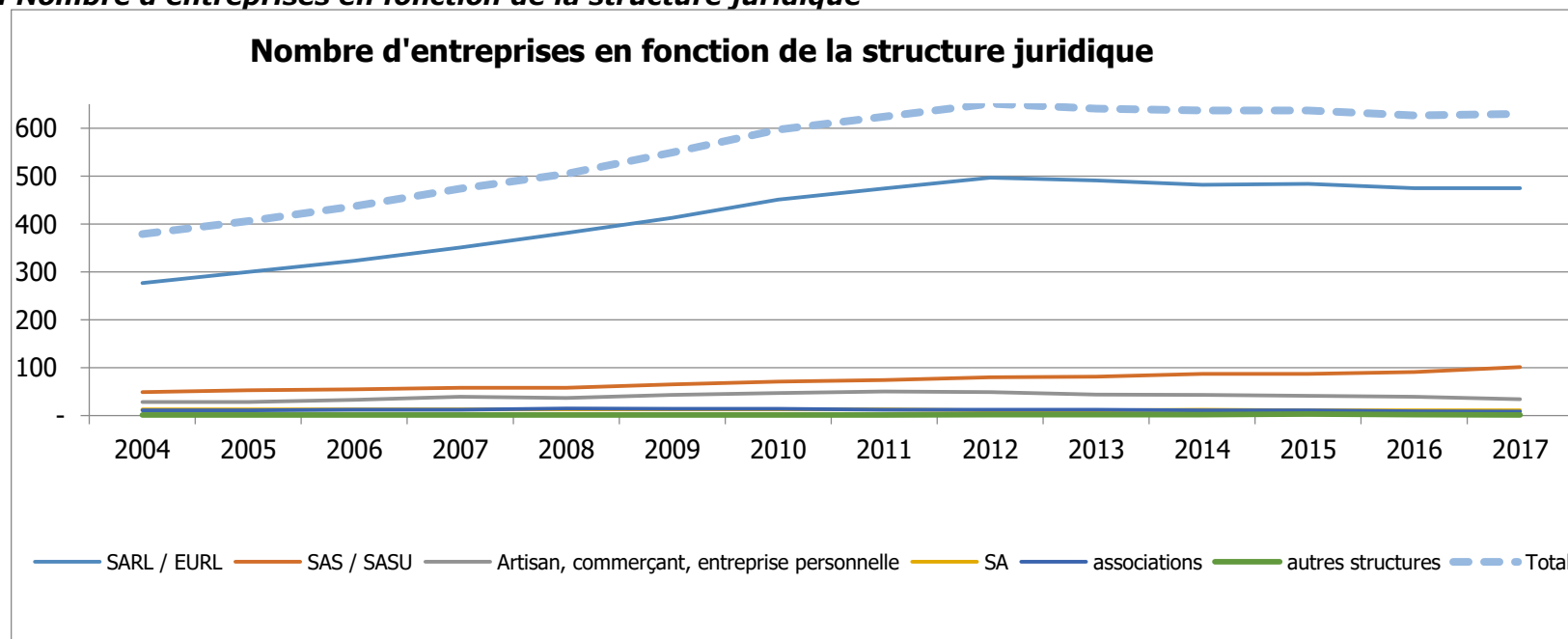
SARL = Société à Responsabilité Limitée – EURL = Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée – SAS = Société par Actions Simplifiée – SA = Société Anonyme
Source : Service étude Audiens

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 les nouveaux périmètres ont été réalisés en 2013 et 2018, et que parmi celui-ci, un nombre significatif d'entreprises s'est créé depuis 2004. 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 2017, que le nombre d'entreprises est stable depuis 2014. 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 (+18%). 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 cette tendance s'est confirmée en 2016 et 2017 puisque le nombre de permanents (CDI et CDD) a augmenté de 10% en 2016 et de 18% en 2017.

Concernant l'évolution des permanents au sens propre (en enlevant les CDD courts), la tendance est identique puisque le nombre de ces salariés progresse de 18% en 2017 pour atteindre le chiffre de 4310.

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 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 – 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	380	74,2	74,6
De 6 à 10 salariés permanents	68	13,2	14
De 11 à 50 salariés permanents	56	10,9	10
De 50 à 100 salariés permanents	2	0,1	0,2
Plus de 100 salariés permanents	6	1,6	1,2
TOTAL	512	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 85 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 630 entreprises compte 118 entreprises comptant 0 salarié. Ainsi sur les 118 entreprises non Labellisées du panel Audiens, 48 ne comptent aucun salarié permanent, soit environ 41%.

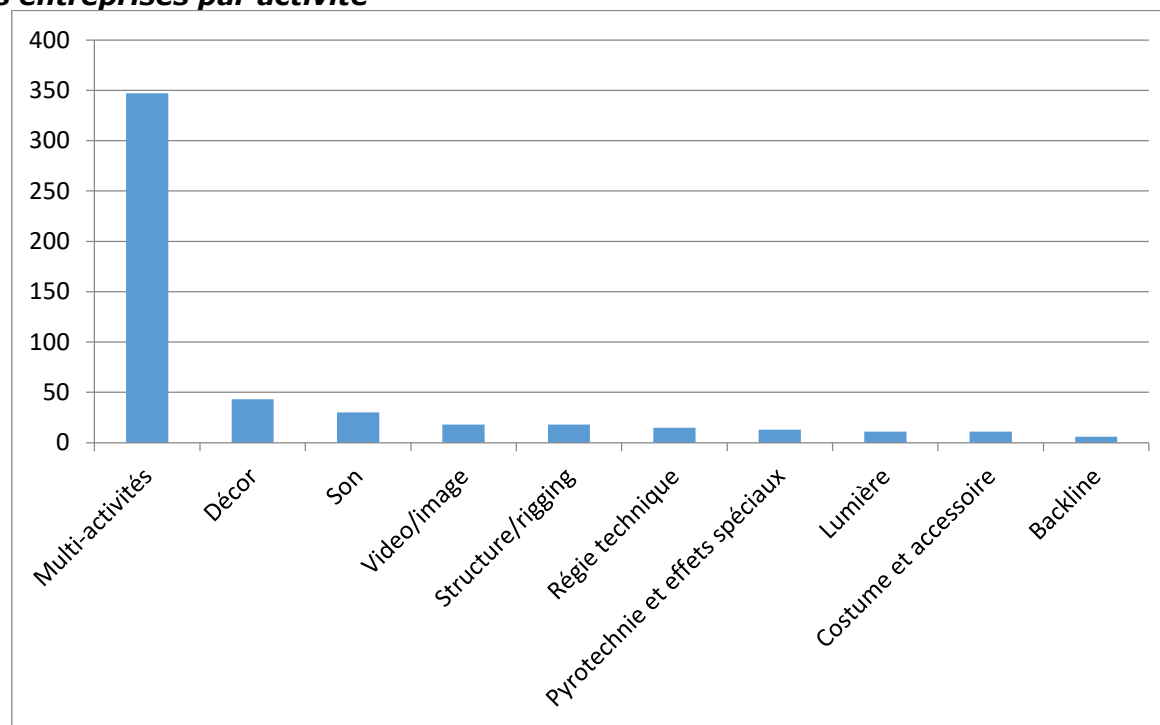
C°) Activités des entreprises :

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 (67,8%). Viennent ensuite les entreprises spécialisées¹ dans la fabrication de décors (8,4%), le son (5,8%), puis la structure/rigging et la vidéo/images (3,6%).

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 983 millions d'€ se réparti ainsi :

Tableau 3 : Chiffre d'affaires par métiers

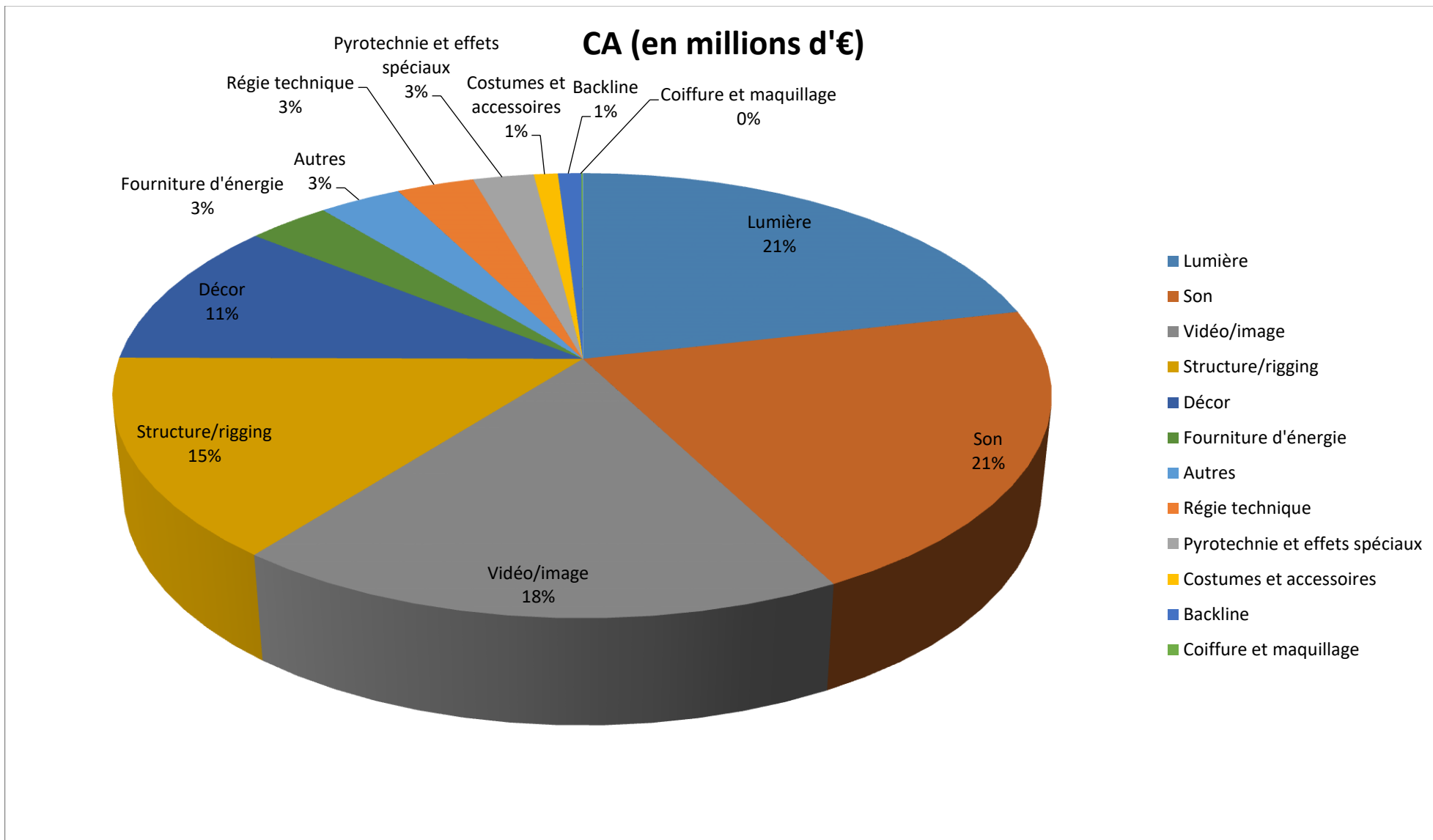
Métiers	CA (en millions d'€)	Pourcentage
Lumière	210 351 969	21,38
Son	206 439 015	20,99
Vidéo/image	178 933 244	18,19
Structure/rigging	142 940 025	14,53
Décor	105 141 576	10,69
Fourniture d'énergie	32 801 925	3,33
<i>Autres</i>	<i>32 796 280</i>	<i>3,33</i>
Régie technique	30 787 835	3,13
Pyrotechnie et effets spéciaux	24 138 018	2,45
Costumes et accessoires	9 518 805	0,97
Backline	9 264 333	0,94
Coiffure et maquillage	580 551	0,06
TOTAL	983 693 576	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 (41,37%). Viennent ensuite la vidéo (18,19%), la structure/rigging (14,53%) et le décor (10,69%).

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

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



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 4310 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%. En 2016, les données Audiens semblent indiquer une nouvelle progression de 10%, suivie en 2017 d'une nouvelle forte progression de 18%.

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 3301 à 4310, soit une augmentation en deux ans de plus de 30%.

2°) Répartition hommes / femmes

76% des salariés permanents sont des hommes, contre 77% en 2016 et 80% en 2015. Cette masculinisation des emplois n'est pas récente, même si elle tend, très progressivement, à réduire. 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 ces dernières années.

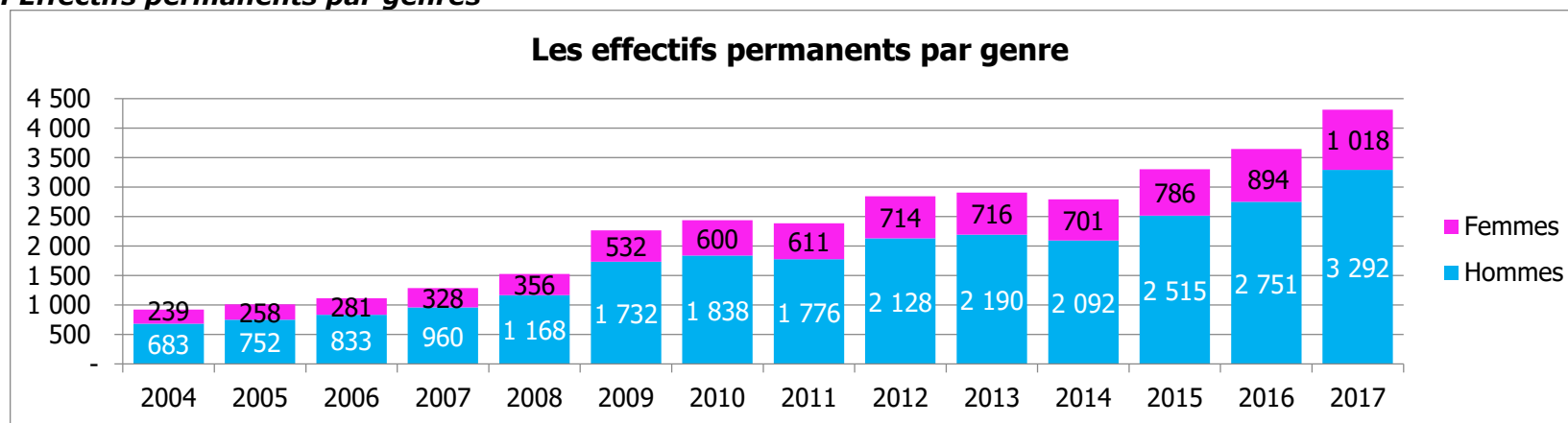
Par ailleurs, il est important de noter que la proportion de cadres a fortement progressé en 2017, atteignant près de 31%, contre environ 25% les deux années précédentes. Ceci est vrai qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, puisque le taux de cadres est désormais de 32% chez les hommes et de 26% chez 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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes											
cadres permanents	289	332	428	494	520	638	667	629	727	838	1 074
non-cadres permanents	676	846	1 307	1 351	1 265	1 505	1 539	1 467	1 802	1 928	2 242
Total hommes permanents (*)	960	1 168	1 732	1 838	1 776	2 128	2 190	2 092	2 515	2 751	3 292
évolution	15%	22%	48%	6%	-3%	20%	3%	-4%	20%	9%	20%
Femmes											
cadres permanents	68	79	100	125	126	145	147	154	181	217	260
non-cadres permanents	261	281	434	477	487	575	571	553	616	685	773
Total femmes permanents	328	356	532	600	611	714	716	701	786	894	1 018
évolution	17%	9%	49%	13%	2%	17%	0%	-2%	12%	14%	14%
Total permanents (*)	1 288	1 524	2 264	2 438	2 387	2 842	2 906	2 793	3 301	3 645	4 310
évolution	16%	18%	49%	8%	-2%	19%	2%	-4%	18%	10%	18%

Source : Service étude Audiens

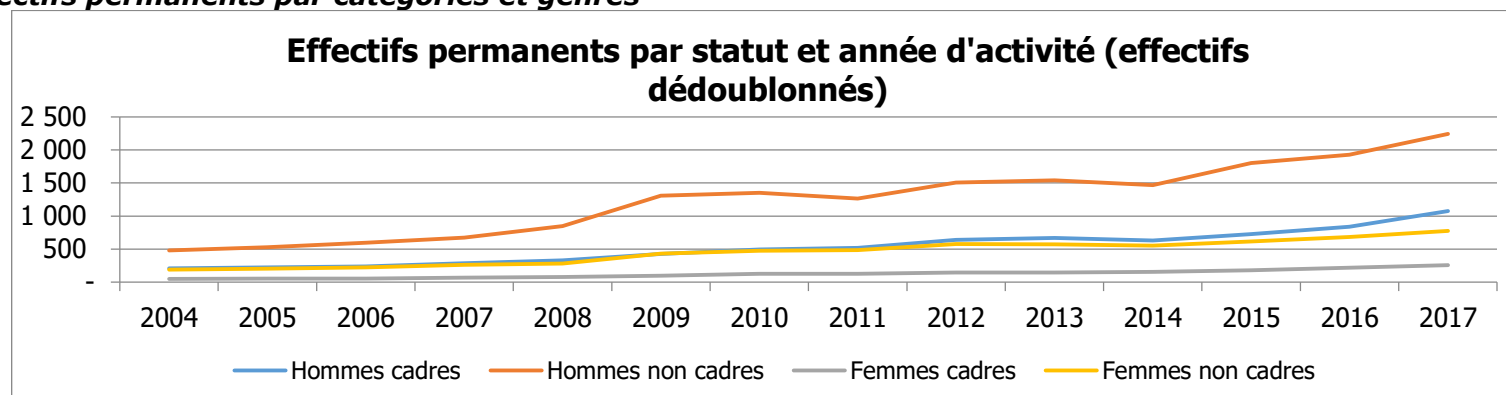
Graphique 3 : Effectifs permanents par genres



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 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 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 :

- 1 entreprise sur 3 compte des salariés CDI à temps partiel (163/512 contre 170/509 en 2016)
- 249 salariés à temps partiel, soit moins de 6% des salariés en CDI (contre 5% en 2016)
- Nombre d'heures annuel moyen pour ces 249 salariés d'environ 994h (contre 875h en 2016 et 728h en 2015)

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 3% des hommes (contre 4% en 2016) et 19% des femmes (contre 21% en 2016) 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 travaillés

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes														
Nombre moyen de jours travaillés sur l'année (en jours calendaires)														
cadres permanents	345	344	342	337	340	336	341	338	340	344	343	346	343	331
non-cadres permanents	300	295	292	293	288	290	305	298	305	307	309	308	306	293
Total hommes permanents	315	310	307	307	305	302	316	311	318	320	320	321	319	308
Pourcentage de personnes concernées par des temps partiels														
cadres permanents	1%	4%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%
non-cadres permanents	2%	6%	4%	5%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	4%	5%	4%	4%
Total hommes permanents	2%	5%	5%	4%	4%	3%	3%	5%	5%	4%	4%	5%	4%	3%
Femmes														
Nombre moyen de jours travaillés sur l'année (en jours calendaires)														
cadres permanents	352	349	347	339	343	345	331	340	340	345	339	335	332	328
non-cadres permanents	306	295	309	304	311	310	317	314	311	319	313	309	310	295
Total femmes permanents	318	307	317	312	321	318	321	320	319	325	321	319	318	308
Pourcentage de personnes concernées par des temps partiels														
cadres permanents	14%	21%	20%	18%	22%	16%	13%	17%	20%	21%	21%	15%	22%	22%
non-cadres permanents	18%	19%	23%	22%	21%	19%	21%	20%	22%	21%	25%	24%	22%	22%
Total femmes permanents	17%	20%	24%	21%	21%	19%	21%	20%	22%	21%	24%	22%	21%	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 significativement baissé en 2017, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes (-3,5%).

Enfin, un nouveau document portant spécifiquement sur la comparaison femmes / hommes sera diffusé rapidement, suite à la signature de l'accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 tend à légèrement baisser depuis 2 ans (60,5% en 2017, contre 60,7% en 2016 et 63,1% en 2015), et ce bien que la proportion des moins de 30 ans tende à progresser de nouveau sur la même période.

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, ainsi qu'en fonction du sexe (60,5% chez les hommes contre 60,7% 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, pour atteindre 17,8% en 2016 et en 2017.

3,4% des effectifs poursuivent toujours leur carrière après 60 ans, ce qui est en légère baisse par rapport à 2016 (3,7%) et 2015 (3,6%), ce qui peut 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, CDD, et CDDU) par sexe et tranche d'âge

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes											
moins de 25 ans	329	433	592	607	580	701	668	680	738	836	978
de 25 à 29 ans	273	385	520	481	481	510	576	564	667	666	806
de 30 à 39 ans	420	618	848	799	778	878	980	911	1 152	1 257	1 413
de 40 à 49 ans	305	428	578	613	561	683	714	745	845	911	1 147
de 50 à 59 ans	134	160	266	304	289	354	433	471	520	601	760
60 ans et plus	25	32	41	49	55	79	114	123	142	157	182
Total hommes	1 486	2 056	2 845	2 853	2 744	3 205	3 485	3 494	4 064	4 428	5 286
Femmes											
moins de 25 ans	108	133	137	151	141	194	167	150	155	241	304
de 25 à 29 ans	66	83	128	124	136	161	153	147	149	198	249
de 30 à 39 ans	122	153	194	221	219	254	270	261	303	316	375
de 40 à 49 ans	104	110	161	195	211	226	233	241	258	276	324
de 50 à 59 ans	68	65	104	106	104	127	129	143	160	190	228
60 ans et plus	8	11	17	17	18	30	32	45	40	44	49
Total femmes	476	555	741	814	829	992	984	987	1 065	1 265	1 529

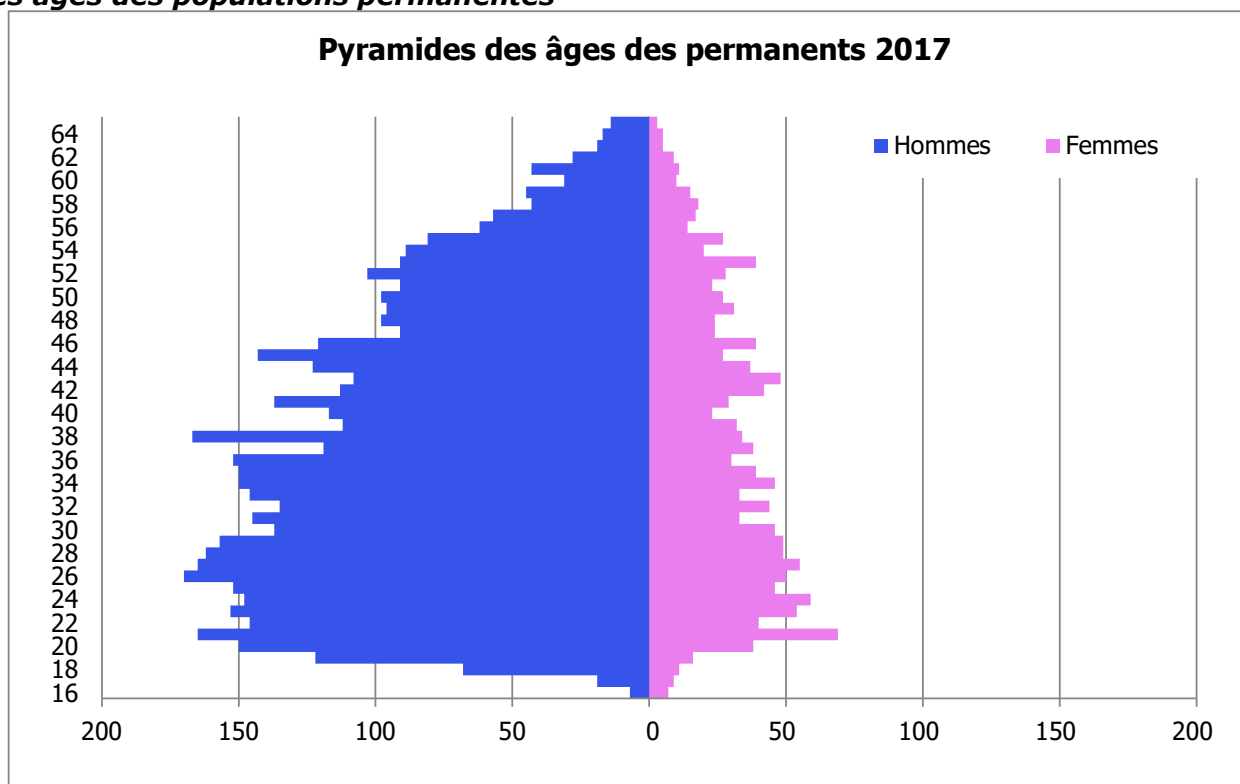
Source : Service étude Audiens

Tableau 7 : Répartition en fonction des âges des salariés permanents

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	18,5%	19,9%	18,8%
De 25 à 29 ans	15,2%	16,3%	15,5%
De 30 à 39 ans	26,7%	24,5%	26,2%
De 40 à 49 ans	21,7%	21,2%	21,6%
De 50 à 59 ans	14,3%	14,9%	14,5%
60 ans et plus	3,6%	3,2%	3,4%
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 fortement augmenté, de façon légèrement supérieure à l'augmentation du nombre de salariés permanents de 18% en 2017, pour atteindre près de 130,6 millions (+20%).

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 2017 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	630	512
Masse salariale « permanent »	130 621 000	128 165 224
Masse salariale par entreprise	207 335	250 323

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 d'environ 150 millions d'€ (le périmètre AFDAS faisant état d'une masse salariale CDI 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 de la moitié 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	2017
Hommes									
cadres permanents	19 326	23 183	24 723	31 686	33 629	31 497	36 195	42 083	53 248
non-cadres permanents	24 801	27 925	26 597	32 616	34 578	33 789	41 371	45 353	51 979
Total hommes (en K€)	44 128	51 108	51 320	64 302	68 207	65 286	77 566	87 436	105 227
<i>évolution</i>	40%	16%	0%	25%	6%	-4%	19%	13%	20%
Femmes									
cadres permanents	3 775	4 540	4 829	5 485	5 568	5 856	6 739	8 102	10 060
non-cadres permanents	7 343	8 385	8 755	10 447	10 942	10 544	11 954	13 398	15 333
Total femmes (en K€)	11 118	12 925	13 584	15 932	16 510	16 400	18 692	21 500	25 394
<i>évolution</i>	47%	16%	5%	17%	4%	-1%	14%	15%	18%
Total (en K€)	55 246	64 033	64 904	80 234	84 717	81 686	96 259	108 935	130 621
<i>évolution</i>	42%	16%	1%	24%	6%	-4%	18%	13%	20%

Source : Service étude Audiens

Ainsi, la masse salariale affectée à la population masculine représente 80% alors que les hommes représentent environ 76% 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 (les autres panels ne distinguent pas les temps partiels ou les CDD).

Ainsi, les 512 entreprises du panel ont distribué plus de 11 millions d'heures de travail (CDI + CDD + CDDU) 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 : 21,4 € (21,5 € pour les CDI et 23,2 € 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 AFDAS permettent d'avoir une idée précise du salaire annuel brut moyen des permanents, puisque 3808 salariés en CDI ont perçu 143 336 202 € en 2017, soit un revenu par individu de 37 640 € annuel, ou 3136 € brut mensuel (pour précision, les données Audiens indiquent un salaire moyen d'environ 35 000 €).

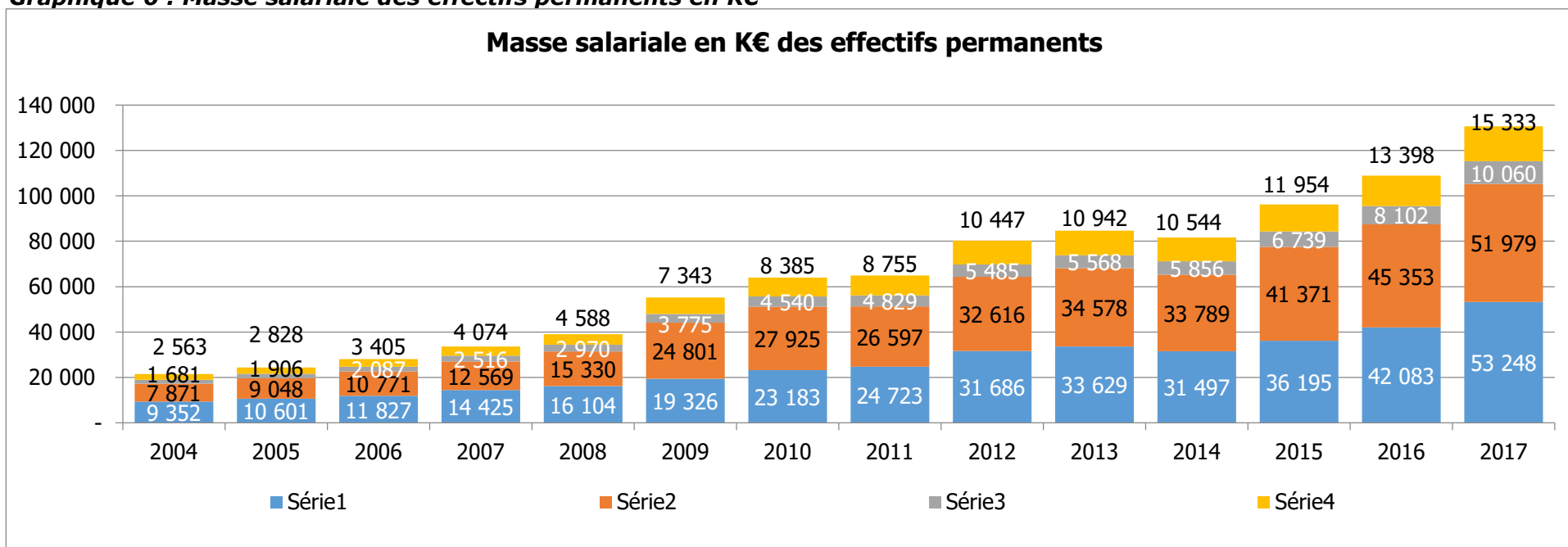
Il convient de souligner que cette moyenne est pour la première fois légèrement supérieure de 4% au revenu mensuel moyen constaté sur le territoire français (en 2015 : 2998 € brut), ce qui indique une politique salariale dynamique au sein des entreprises du champ.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes											
cadres permanents	54 854	52 780	49 180	50 485	52 192	54 011	54 226	53 781	53 411	54 063	54 795
non-cadres permanents	22 418	22 117	22 688	23 875	24 964	25 384	25 719	26 065	26 386	26 898	27 457
Femmes											
cadres permanents	42 306	43 414	41 368	41 491	42 950	42 712	42 358	42 791	42 179	43 031	43 613
non-cadres permanents	20 284	20 666	21 331	21 970	22 779	23 078	23 642	24 273	24 816	24 893	25 417
Ecart femmes/hommes											
cadres permanents	-23%	-18%	-16%	-18%	-18%	-21%	-22%	-20%	-21%	-20%	-20%
non-cadres permanents	-10%	-7%	-6%	-8%	-9%	-9%	-8%	-7%	-6%	-7%	-7%

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 7% sur les non-cadres et 20% sur les cadres en 2017, soit une meilleure proportion que la moyenne nationale (18,5% en 2015 selon l'INSEE, tous statuts confondus).

De manière globale et grâce aux données d'Audiens, on peut constater que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 17% en 2017 (30354€ pour les femmes, contre 36575€ pour les hommes), ce qui est légèrement meilleur que la moyenne nationale.

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 17 892 salariés travaillant pour un panel de 630 entreprises, en progression de 11% par rapport à 2016 (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	2017
Hommes											
cadres techniciens	1 326	1 230	1 211	1 350	1 519	1 424	1 289	1 267	1 417	1 537	1 712
non-cadres techniciens	11 371	11 663	11 142	12 241	13 039	13 386	13 075	13 207	13 392	13 788	15 436
Total techniciens hommes (*)	12 238	12 375	11 786	12 890	13 753	14 070	13 677	13 786	14 000	14 400	16 074
<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>2%</i>	<i>3%</i>	<i>12%</i>
artistes	964	783	719	712	809	825	586	577	594	501	547
Femmes											
cadres techniciens	181	181	176	194	209	222	194	182	208	185	209
non-cadres techniciens	1 209	1 190	1 150	1 242	1 333	1 384	1 379	1 421	1 460	1 579	1 685
Total techniciens femmes (*)	1 347	1 324	1 275	1 362	1 479	1 542	1 505	1 540	1 589	1 683	1 818
<i>évolution</i>	<i>9%</i>	<i>-2%</i>	<i>-4%</i>	<i>7%</i>	<i>9%</i>	<i>4%</i>	<i>-2%</i>	<i>2%</i>	<i>3%</i>	<i>6%</i>	<i>8%</i>
artistes	296	293	240	250	241	273	226	191	193	167	188
Total techniciens (*)	13 585	13 699	13 061	14 252	15 232	15 612	15 182	15 326	15 589	16 083	17 892
<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>2%</i>	<i>3%</i>	<i>11%</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 – 2017, 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 au cœur de la crise économique.

On constate ainsi qu'entre 2011 et 2016, le nombre d'intermittents dans les entreprises du secteur n'a augmenté que de 5% (851 individus) alors que dans le même temps le nombre de permanents a fortement progressé de près de 60%. Toutefois, l'année 2017 est marquée par une augmentation significative du nombre d'intermittents du spectacle dans nos entreprises de 11%, ce qui peut s'expliquer, nous le verrons plus loin, par une augmentation du volume de travail des techniciens intermittents du spectacle (4% en 2017).

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.

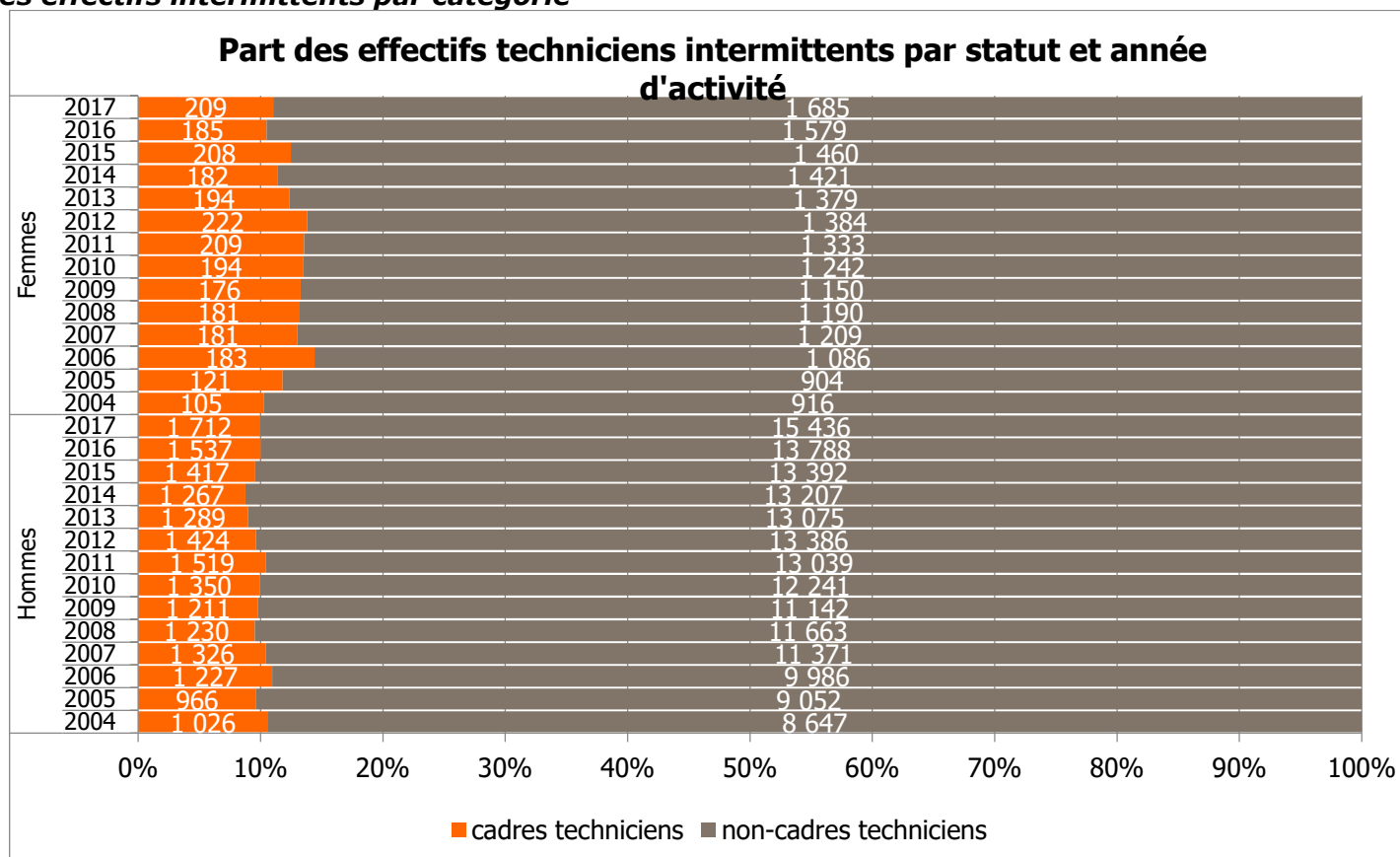
2°) Répartition hommes / femmes

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 (+35% de femmes et +31% pour les hommes).

On peut constater par ailleurs que le pourcentage de cadres parmi les techniciens du spectacle progresse pour atteindre 10,7 % (contre 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, 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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes											
moins de 25 ans	1 233	1 288	1 163	1 297	1 336	1 357	1 274	1 283	1 309	1 371	1 628
de 25 à 29 ans	2 290	2 169	1 952	2 052	2 135	2 036	1 895	1 852	1 783	1 883	2 137
de 30 à 39 ans	4 892	4 890	4 539	4 930	5 120	5 071	4 793	4 723	4 656	4 685	5 027
de 40 à 49 ans	2 999	3 112	3 105	3 428	3 740	3 988	4 002	4 023	4 088	4 118	4 528
de 50 à 59 ans	753	853	958	1 087	1 307	1 485	1 550	1 720	1 931	2 082	2 383
60 ans et plus	71	63	69	96	115	133	163	185	233	261	371
Total hommes intermittents	12 238	12 375	11 786	12 890	13 753	14 070	13 677	13 786	14 000	14 400	16 074
Femmes											
moins de 25 ans	182	189	178	199	197	194	179	181	182	193	227
de 25 à 29 ans	321	306	295	296	320	319	345	340	320	366	341
de 30 à 39 ans	452	478	430	471	498	520	483	505	555	582	642
de 40 à 49 ans	312	273	285	289	332	376	348	340	341	344	385
de 50 à 59 ans	72	71	80	98	119	122	141	157	167	175	201
60 ans et plus	8	7	7	9	13	11	9	17	24	23	22
Total femmes intermittents	1 347	1 324	1 275	1 362	1 479	1 542	1 505	1 540	1 589	1 683	1 818

Source : Service étude Audiens

Il convient ensuite de souligner que la population des femmes reste sensiblement plus jeune que celle des hommes (66,6% de moins de 40 ans contre 54,7% chez les hommes), notamment du fait de la proportion plus importante des moins de 30 ans chez les femmes (31,3%, contre 23,4% chez les hommes).

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

2,2% des effectifs poursuivent leur carrière après 60 ans en 2017, contre 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	10,1%	12,5%	10,4%
De 25 à 29 ans	13,3%	18,8%	13,8%
De 30 à 39 ans	31,3%	35,3%	31,7%
De 40 à 49 ans	28,2%	21,2%	27,5%
De 50 à 59 ans	14,8%	11,1%	14,4%
60 ans et plus	2,3%	1,2%	2,2%
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 73% à avoir un âge compris entre 25 et 50 ans, alors qu'ils ne sont que 10,4% à avoir moins de 25 ans et 16,6% à avoir plus de 50 ans.

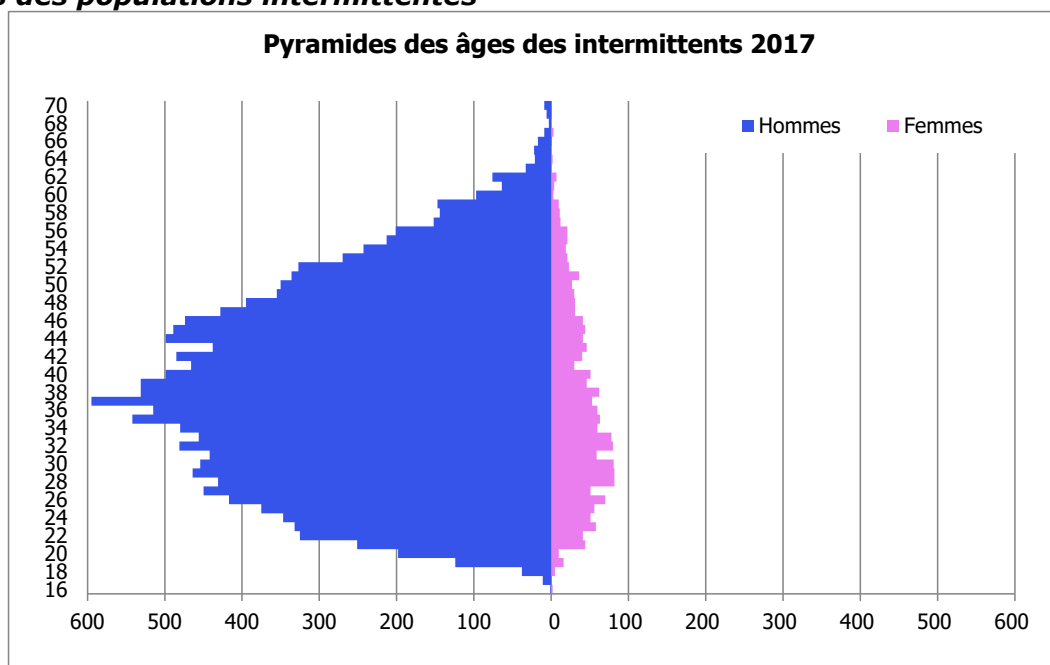
La répartition par âge des effectifs est donc plus équilibrée chez les salariés permanents, qui sont 18,8% à avoir moins de 25 ans et 63,3% à avoir entre 25 et 50 ans. 17,9% des salariés permanents ont plus de 50 ans.

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

	PERMANENTS	INTERMITTENTS	ENSEMBLE
Moins de 25 ans	18,8%	10,4%	12,7%
De 25 à 29 ans	15,5%	13,8%	14,3%
De 30 à 39 ans	26,2%	31,7%	30,2%
De 40 à 49 ans	21,6%	27,5%	25,8%
De 50 à 59 ans	14,5%	14,4%	14,4%
60 ans et plus	3,4%	2,2%	2,6%
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 2017, environ 103 millions d'euros, soit une hausse de 3% par rapport à 2016, alors que le nombre d'intermittents a progressé plus fortement (11%). Les données du Label permettent d'analyser cet écart, à travers le nombre d'heures travaillées par cette population en 2016 (4,2 millions) et 2017 (4,4 millions), soit une augmentation du volume de travail des intermittents de 4% en 2017.

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.

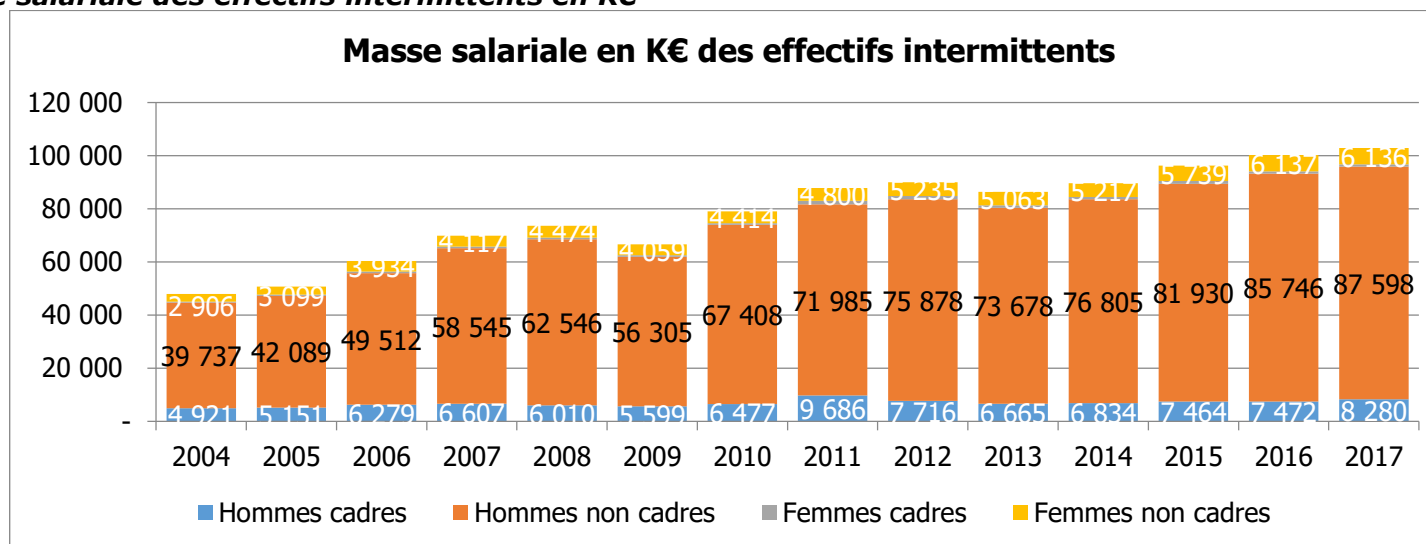
Alors que traditionnellement concernant les intermittents, l'évolution des rémunérations était en sur-réaction par rapport à l'évolution du nombre d'intermittents utilisés, cette tendance change en 2017 pour atteindre un rythme comparable.

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

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hommes											
cadres intermittents	6 607	6 010	5 599	6 477	9 686	7 716	6 665	6 834	7 464	7 472	8 280
non-cadres intermittents	58 545	62 546	56 305	67 408	71 985	75 878	73 678	76 805	81 930	85 746	87 598
Total techniciens hommes intermittents (en K€)	65 153	68 556	61 904	73 885	81 671	83 594	80 343	83 639	89 395	93 218	95 878
<i>évolution</i>	<i>17%</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>4%</i>	<i>3%</i>
artistes intermittents	1 110	1 127	1 084	899	1 078	1 259	918	718	894	573	770
Femmes											
cadres intermittents	585	523	576	669	1 299	1 164	889	808	1 067	794	862
non-cadres intermittents	4 117	4 474	4 059	4 414	4 800	5 235	5 063	5 217	5 739	6 137	6 136
Total techniciens femmes intermittents (en K€)	4 701	4 997	4 636	5 083	6 099	6 399	5 952	6 025	6 806	6 931	6 997
<i>évolution</i>	<i>4%</i>	<i>6%</i>	<i>-7%</i>	<i>10%</i>	<i>20%</i>	<i>5%</i>	<i>-7%</i>	<i>1%</i>	<i>13%</i>	<i>2%</i>	<i>1%</i>
artistes intermittents	292	267	225	222	214	231	213	168	263	179	221
Total techniciens intermittents (en K€)	69 854	73 554	66 540	78 968	87 770	89 993	86 295	89 664	96 201	100 149	102 875
<i>évolution</i>	<i>16%</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>4%</i>	<i>3%</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	103 263 131	4 442 907	23,2

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 512 entreprises, on compte 3878 salariés permanents en CDI pour environ 2776 salariés intermittents en ETP.

Tableau 17 : Effectifs permanents et intermittents en ETP

HEURES PERMANENTS	EFFECTIFS PERMANENTS	HEURES INTERMITTENTS	EFFECTIFS INTERMITTENTS EN ETP
6 204 892	3 878	4 442 907	2776

Source : Etude Label

La proportion des heures de travail dévolues aux permanents est donc de 58,2% (contre 57% en 2016), les intermittents représentant donc 41,8% des salariés du panel en terme d'effectifs.

On peut donc conclure que contrairement aux pratique 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 630 entreprises du panel ont distribué près de 196 millions d'euros de salaires. Dans cet ensemble, la part des salariés permanents représente près de 56% (contre 52% en 2016). A noter ici que 2017 est la troisième année 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	105 227 000	95 878 000
FEMMES	25 394 000	6 997 000
TOTAL	130 621 000	102 875 000
%AGE DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE	56%	44%

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 103 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 512 entreprises Labellisées au 31/12/2017, on constate d'après les DADS fournies par l'ensemble des entreprises, que la masse salariale dévolue aux intermittents est de 103,2 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 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 mais à moindre mesure (augmentation du nombre de salariés permanents de 10%).

Le but ici est de se faire une idée concernant l'année 2017, notamment à travers l'étude « Label », le nombre de permanents ayant de nouveau progressé significativement (18%).

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 3% pour atteindre 983 millions d'euros.

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, augmentation bien sûr à juste proportion de celle du chiffre d'affaires consolidé.

- 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 très légèrement baissé, passant de 35,7 millions en 2016 à 35,6 millions en 2017, soit une proportion de résultat sur chiffre d'affaires de 3,6% (contre 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.

Enfin, près de 17% des entreprises du secteur ont enregistré des résultats négatifs en 2017, contre 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 2017 a vu les résultats des entreprises se contracter, le contexte économique demeurant donc difficile dans le secteur.

La dernière étude de Plimsoll, cabinet spécialisé en études économiques sectorielles, portant sur les 122 plus gros acteurs de la profession confirme d'ailleurs ce constat, avec une augmentation de la croissance du secteur de 4,2%, tandis que la marge nette des entreprises baisse à 1,9% sur la même période :

Mesure de performance du secteur	Moyenne	tendance par rapport à l'an dernier
Croissance du CA %	4.2%	HAUSSE↑
Marge de bénéfices %	1.9%	CHUTE↓
ROI moyen %	4.4%	HAUSSE↑
CA/employé moyen	249000€	HAUSSE↑
Croissance de la valeur	-10%	CHUTE↓

Source : Etude Plimsoll 2017

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

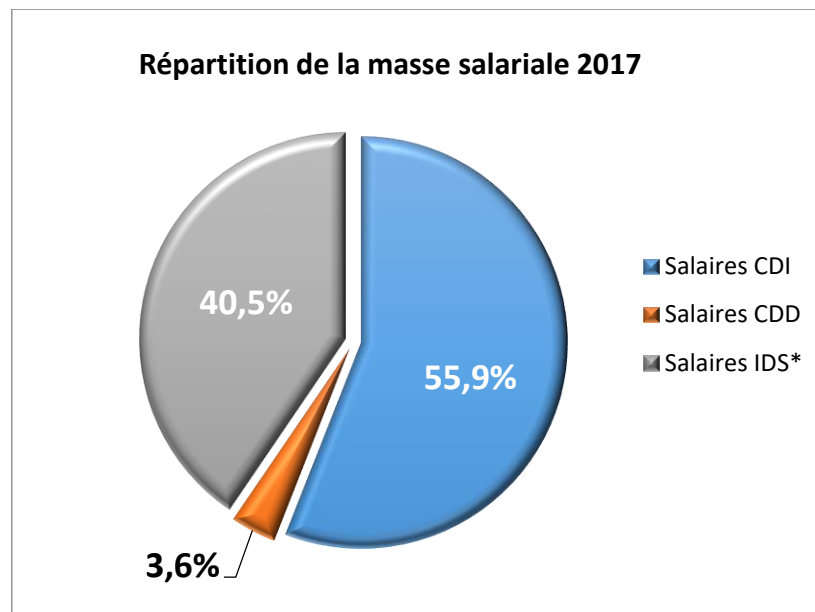
Par ailleurs, la répartition de la masse salariale par type de contrat confirme l'équilibre constaté entre salariés permanents et intermittents (59,5/40,5), ainsi que le niveau de la masse salariale extrapolée à partir des données d'Audiens et Label (plus de 250 millions d'€).

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.

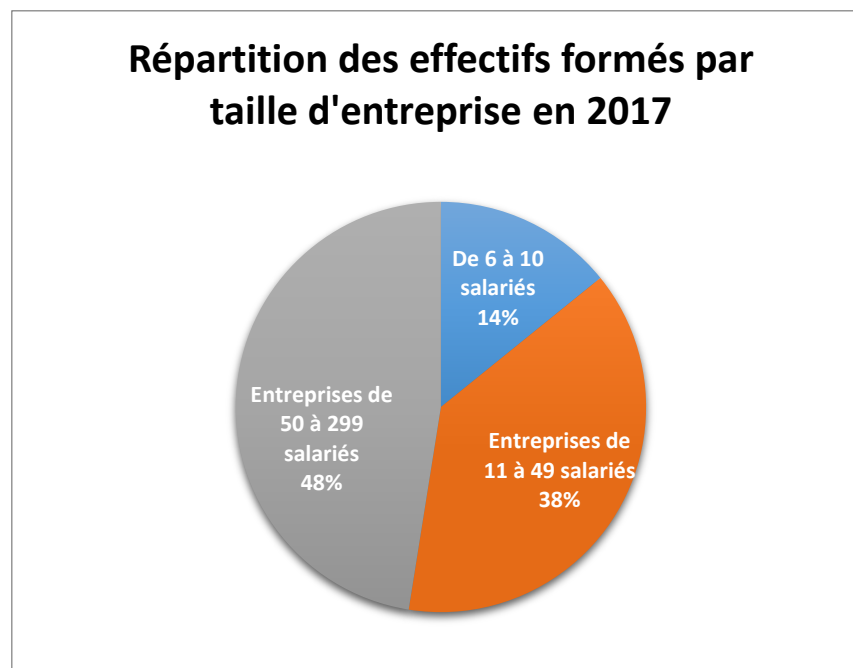
A noter que les données fournies par l'Afdas ne concernent que les salariés permanents puisque les salariés intermittents ne sont pas rattachés à un secteur professionnel en particulier mais peuvent être salariés dans plusieurs branches, ce qui rend illusoire l'approche formation du secteur pour cette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

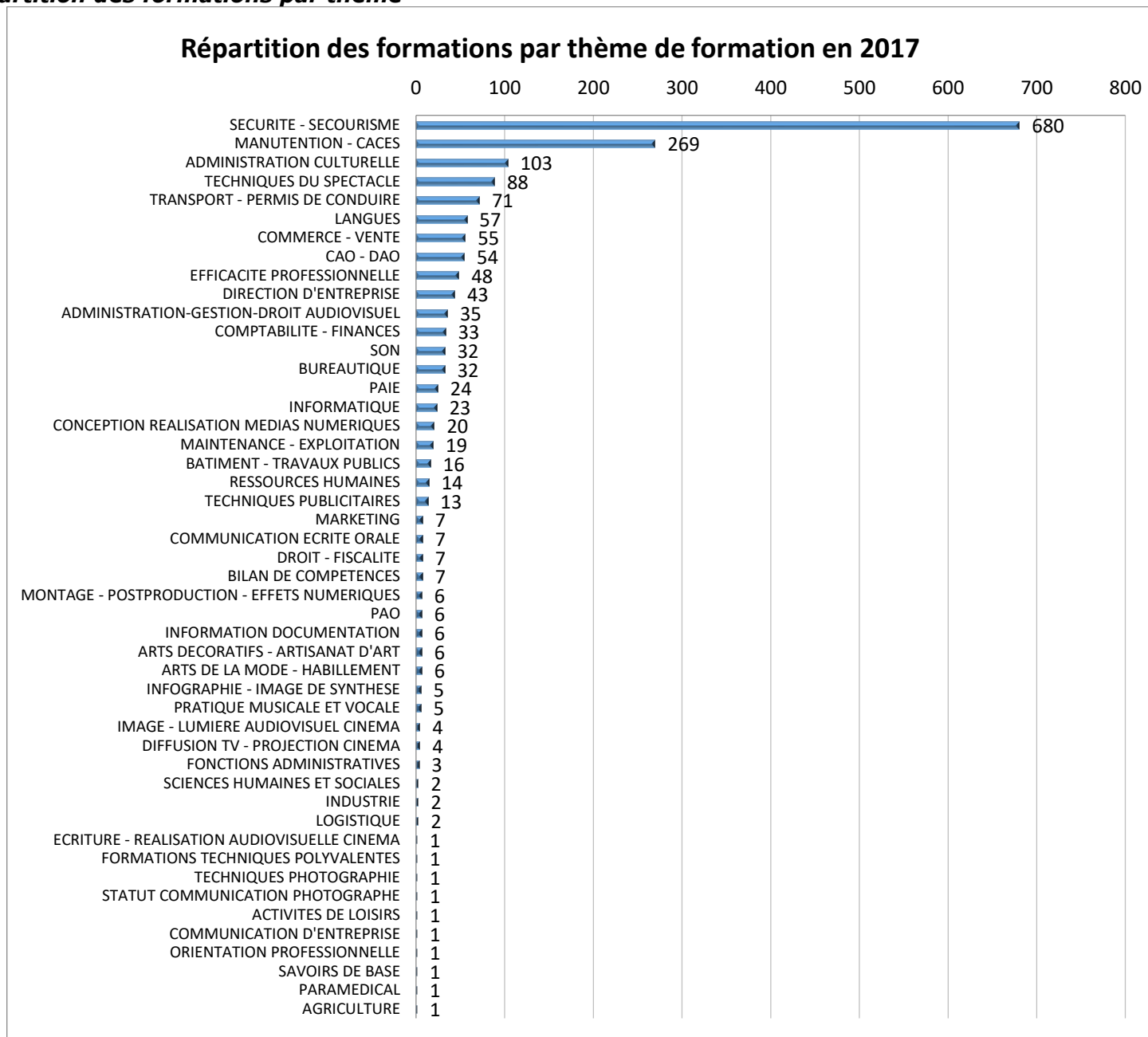
« CAO - DAO » : 3%, 54 actions de formation

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



Source : Afdas

SYNTHESE GENERALE

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)
- 68% des entreprises sont multi-activités, 32% 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 : 15%
 - o Décors : 11%
 - o Autres : Entre 0,1 et 3 %

Contexte économique

- Un chiffre d'affaires consolidé en progression de 3% pour atteindre 983 millions d'€
- Un chiffre d'affaires moyen par entreprise de 1,9 millions d'€
- Un résultat net après impôts en légère diminution pour atteindre 35,6 millions d'€
- Un taux de marge après impôts de 3,6% de manière générale
- 17 % des entreprises ont enregistré des résultats négatifs en 2017
- Une année 2017 semblant moins favorable en terme de rentabilité que les deux années précédentes, bien que le volume d'activité ait progressé

2/ Salariés

Salariés permanents

- Environ 5 000 salariés permanents, en hausse significative en 2017
- 60% des salariés ont moins de 40 ans
- Les hommes représentent 76% et les femmes 24%
- Un masse salariale dédiée de 150 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 21,5 €
- Un taux de cadres de 31%

Salariés intermittents

- 17 892 salariés intermittents en 2017, représentant environ 3 000 ETP
- 56% des salariés ont moins de 40 ans

- Les hommes représentent 90% et les femmes 10%
- Une masse salariale dédiée d'environ 105 millions d'€
- Un salaire horaire moyen de 23,2 € (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 58,2 / 41,8
- 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 17,8%
- La proportion de seniors parmi les salariés intermittents continue également de progresser pour atteindre 16,6%
- Concernant les plus de 60 ans, ils représentent 3,4% des effectifs permanents, et 2,2% des effectifs intermittents

Temps partiel

- 33% des entreprises comptent en leur sein des salariés à temps partiel
- 6% des salariés en CDI sont à temps partiel
- Nombre d'heures moyen par salarié de 994 h

Egalité femmes / hommes

- Concernant les permanents, les hommes représentent 76% des salariés, concentrant 80% de la masse salariale dédiée
- Concernant les intermittents, les hommes représentent 90% des effectifs, concentrant 93% de la masse salariale dédiée
- Ecart de salaire femmes / hommes de 7% sur les « non-cadres » et de 20% sur les cadres, soit un écart général de 17% (18,5% en France en 2015)
- Le temps partiel concerne 3% 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 National 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 ».