

# **La production de films d'animation et d'effets visuels**



Étude réalisée par Audiens, qui a pour objectif de connaître la structure des entreprises du secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels, de mesurer l'emploi et son évolution.

**Contact**

Carole Perraut  
Service Pilotage & Statistiques  
74 rue Jean Bleuzen 92177 Vanves Cedex  
Tél. : 0 173 173 591

**Crédit illustration couverture :**

De gauche à droite et de haut en bas : GOBELINS l'école de l'image, ATI Arts & technologies de l'image – Université PARIS 8, ESMA École Supérieure des Métiers Artistiques, École Estienne et École Georges Méliès.  
Audiens remercie les écoles qui ont accepté de mettre à disposition ces images pour illustrer l'étude.

---

# Audiens

## Notre rôle, notre mission

Audiens est le partenaire professionnel privilégié des secteurs de la culture, de la communication et des médias. Le groupe accompagne au quotidien les employeurs, les créateurs d'entreprises, les travailleurs indépendants, les salariés permanents et intermittents, les journalistes, les pigistes, les demandeurs d'emploi, les retraités et leur famille.

## Quels sont nos métiers ?

### La retraite complémentaire

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (cadres) et de l'Arrco (tous les salariés du privé), dans son secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques.

### L'assurance de personnes et de biens

Complémentaire santé, couverture invalidité - incapacité temporaire de travail - décès - rente éducation - rente conjoint, risques professionnel..., des solutions collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

### L'accompagnement solidaire et la prévention

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de ruptures ou de transition (réunions sur le retour à l'emploi, accompagnement du handicap, préparation à la retraite, soutien aux familles, aux aidants familiaux, aux personnes endeuillées...).

### Le médical et la prévention santé

Centres de santé, actions de prévention, bilans de santé professionnels..., du préventif au curatif, Audiens met en œuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient. Et développe des programmes spécifiquement dédiés aux professionnels de la culture, en lien notamment avec le CMB.

### Les congés spectacles

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens : recouvrement des cotisations auprès des employeurs et paiement des indemnités de congés payés aux bénéficiaires.

### Les services aux professions de la culture et de la création

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissant de prestations : collecte de cotisations pour le compte de tiers, dont les organisations professionnelles, études et statistiques, rapports de branche, Mission handicap...

# Une protection sociale adaptée aux professionnels du cinéma et de l'audiovisuel

## L'accord prévoyance et santé des intermittents

Mis en place au 1er janvier 2009, son objectif est d'offrir aux intermittents une couverture collective de prévoyance (décès et santé) y compris pendant les périodes d'inactivité, de mieux mutualiser les risques, de proposer des garanties de bon niveau à un coût préférentiel et d'organiser une solidarité entre les employeurs et les intermittents.

L'accord initial prévoit des garanties décès et invalidité permanente totale, une Garantie Santé Intermittents spécifique et la création du Fonds collectif du spectacle pour la santé. Alimenté par les cotisations d'employeurs, ce fonds a été conçu pour financer une partie de la Garantie Santé Intermittents.

En 2015 les partenaires sociaux ont également mis en place une incapacité temporaire et totale de travail (ITT) qui complète l'accord de 2009.

Et depuis octobre 2016, les artistes et techniciennes peuvent bénéficier auprès d'Audiens d'une indemnité journalière maternité complétée, sous certaines conditions, d'une aide sociale.

## Le Fonds de professionnalisation et de solidarité des artistes et techniciens du spectacle

Créé en 2007 par l'État, l'objectif du Fonds est d'assurer un accompagnement social des artistes et techniciens du spectacle en difficulté, ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation au titre des annexes VIII et X de l'Assurance chômage.

Audiens gère le volet professionnel et social de ce dispositif, en complément du volet indemnités géré par Pôle Emploi.

Les artistes et techniciens bénéficient ainsi d'aides financières et de conseils pour la mise en œuvre de leur projet professionnel. Un accompagnement spécifique est destiné aux femmes après leur congé maternité.

## Movinmotion

Audiens associe son expertise de groupe professionnel de protection sociale à l'innovation de la start-up française Movinmotion pour mettre à disposition des employeurs du secteur culturel la première plate-forme collaborative RH de la culture. Celle-ci simplifie l'embauche et la paie de leurs salariés permanents et intermittents.

Pour les intermittents du spectacle, Movinmotion constitue un véritable assistant professionnel dématérialisé, entièrement gratuit : fiche de renseignement en ligne, signature électronique des contrats, suivi des droits Pôle emploi, accès en ligne aux bulletins de salaire ou développement du réseau professionnel.



## Audiens

74 rue Jean Bleuzen - 92177 Vanves Cedex

Tél : 0 173 173 000

Plus d'informations et de conseils sur [www.audiens.org](http://www.audiens.org)

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| Ce qu'il faut retenir _____                 | 6  |
| Source des données _____                    | 9  |
| Les entreprises _____                       | 10 |
| Masse salariale _____                       | 12 |
| Nombre d'heures _____                       | 13 |
| Les salariés _____                          | 14 |
| ___ Les salariés permanents _____           | 15 |
| ___ Les salariés en CDD d'usage _____       | 18 |
| Les femmes dans l'animation française _____ | 20 |
| Données régionales _____                    | 24 |
| <br>  |    |
| Annexe 1 : périmètre de l'étude _____       | 25 |
| Annexe 2 : tableaux complémentaires _____   | 29 |



## Ce qu'il faut retenir

### Situation en 2016

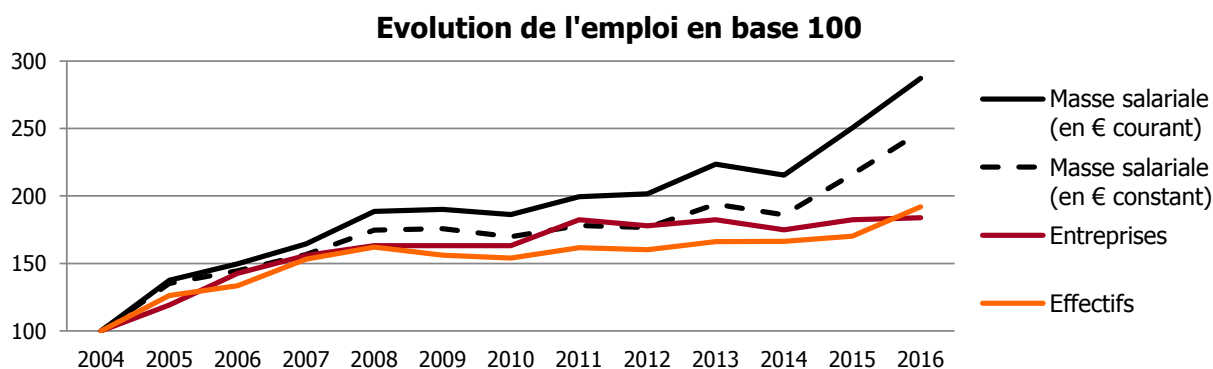
#### Secteur en forte croissance ces 2 dernières années

(certainement due aux réformes du Compte de soutien et du crédit d'impôt)

La forte croissance de la masse salariale observée en 2015 (+16%) se répète en 2016 (+15%) pour atteindre 138 M€.

- 125 entreprises en activité et générant 5,5 millions d'heures travaillées
- 5 320 techniciens en CDDU cumulant 4,2 millions d'heures et représentant les  $\frac{3}{4}$  de la masse salariale du secteur
- Près de 800 CDI et près de 260 CDD de droit commun, cumulant 1,3 million d'heures travaillées et 33,7 M€ de masse salariale brute

### Évolution entre 2004 et 2016



Depuis 2006, entre 100 et 125 entreprises produisent des films d'animation et d'effets visuels.

- **La masse salariale a presque triplé sur la période de 13 ans**

Elle a très fortement augmenté en 2005 (+ 38% par rapport à 2004 – ce qui est certainement dû à la mise en place des crédits d'impôt et de la réforme du COSIP). Entre 2006 et 2008, la croissance est restée forte (+11% par an en moyenne). De 2009 à 2012, la masse salariale continue d'augmenter mais dans une moindre mesure (+2% par an). Depuis 2013, la tendance est de nouveau à une hausse importante (+10%).

Le secteur est composé d'un nombre restreint de grosses entreprises (en 2016, les 6 plus grosses entreprises cumulent près de la moitié (45%) de la masse salariale du secteur) et d'entreprises avec peu d'activité.

*Sur l'ensemble du champ de la production et de la post-production audiovisuelle et cinématographique, la croissance de la masse salariale a été plus linéaire et moins importante. Entre 2004 et 2016, la masse salariale brute en € constant a progressé de 47% alors que sur la même période dans le secteur de l'animation elle a augmenté de 187%.*

- Les effectifs de ces entreprises ont fortement augmenté entre 2004 et 2008 passant de 3 200 à 5 200 salariés. Puis, les effectifs sont en baisse et redescendent à 5 000 personnes salariées en 2010. Ensuite, ils augmentent de 2% en moyenne par an jusqu'en 2015. En 2016, on compte 700 salariés de plus (dont 150 CDI) pour dépasser les 6 200 salariés dans le secteur.

## Le recours aux différents types de contrats (CDDU, CDD, CDI)

### Le recours aux CDD d'usage est très usité

- Plus de 80% des salariés déclarés dans le secteur relèvent de CDD d'usage. Cette part est relativement stable entre 2004 et 2013 (81% en moyenne) et est un peu plus forte depuis (84% en moyenne). Depuis 2005, entre 3 400 et 5 300 techniciens intermittents sont déclarés chaque année.
- Les CDDU représentent en moyenne 70% de l'ensemble de la masse salariale.

*Sur l'ensemble du champ de la production et de la post-production audiovisuelle et cinématographique, en excluant les artistes pour travailler sur un champ comparable à cette étude, le recours aux CDD d'usage est également fréquent mais dans une moindre mesure (71% en moyenne entre 2004 et 2016 contre 82% dans le secteur de l'animation). Et cette part est en baisse sur l'ensemble de la production : - 6 points en 13 ans.*

### Mobilité des CDDU dans le secteur

#### Sur la période des 13 ans étudiés, plus de 15 000 techniciens ont été déclarés en CDD d'usage dans la production de films d'animation et d'effets visuels :

- 2 700 (soit 17%) ont été déclarés au moins 7 des 13 années, en CDDU par les entreprises du périmètre. Parmi eux, la grande majorité (61%) ont perçu en moyenne sur ces années, au moins 1 SMIC annuel de salaire provenant de ce secteur d'activité.
- 9 100 (soit 59%) ont été déclarés sur un an ou deux. 20% d'entre eux ayant eu très peu d'activité (moins de 500 € sur l'année).

**Les mouvements (entrées et sorties) de CDDU dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels sont de moins en moins importants.** Le taux de rotation est en baisse constante : il est passé de 35% en 2004 à 27% en 2016.

### Démographie

- **Le secteur est toujours très « masculin »** (2 hommes pour 1 femme) **mais une féminisation s'amorce** (proportionnellement plus de femmes qui entrent dans le secteur)
  - Les hommes représentent 68% des techniciens en CDDU. Il est toutefois à noter qu'il n'existe pas de disparité hommes/femmes dans l'accès aux postes de cadre.
  - Chez le personnel permanent, les hommes sont toujours majoritaires même si les femmes sont de plus en plus présentes dans le secteur (40% en 2004 et 42% en 2016). La parité a toujours existé au niveau des postes de non cadre et nous observons une forte féminisation dans les postes de cadre (31% en 2004 et 37% en 2016).

*Les hommes sont aussi très présents sur l'ensemble du champ de la production et de la post-production audiovisuelle et cinématographique. Leur proportion a baissé de 2 points en 13 ans, et est en 2016 inférieure de 5 points (61%) à celle observée sur notre secteur. La différence entre permanent et intermittent y est aussi marquée : 64% d'hommes pour les CDDU et 56% pour les contrats de droit commun*

- **Les salariés du secteur sont très jeunes**

- $\frac{3}{4}$  des techniciens en CDDU ont moins de 40 ans
- Le personnel en CDI est aussi très jeune : en 2016, 61% ont moins de 40 ans.

Pour comparaison, sur l'ensemble de la population active en France, 44% ont moins de 40 ans (source Insee).

*Sur l'ensemble de la production et post-production audiovisuelle et cinématographique, avec 58% de moins de 40 ans en 2016, les techniciens en CDDU sont moins jeunes que dans notre secteur. Et les 50 ans et plus y sont bien plus représentés : 18% contre 8% dans le secteur de l'animation.*

*Pour le personnel permanent, les caractéristiques d'âges sont quasi-équivalentes à celles de notre secteur (à peine plus jeune dans l'animation).*

## La place des femmes dans l'animation

### Les CDI

Les femmes sont davantage présentes dans des emplois administratifs et les hommes dans des emplois techniques.

Les femmes sont plus souvent sujettes au temps partiel que les hommes.

Le salaire annuel brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes : en 2016 il est inférieur de 5% à celui d'un homme pour les postes de cadre et de 10% pour les postes de non cadre. Tendanciellement, l'écart entre hommes et femmes s'est réduit sur la période observée, plus fortement pour les postes de non cadre que de cadre.

Ces écarts restent bien moindres que ceux observés sur l'ensemble de la population active française. En effet, les femmes touchent en moyenne 17% de moins que les hommes (source INSEE DADS 2014).

### Les CDD d'usage

Dans le secteur, la mobilité des femmes est un peu plus forte que celle des hommes. Le taux de rotation en 2016 est de 28% pour les femmes et de 26% pour les hommes.

Les femmes sont peu présentes dans les emplois d'infographiste AV, d'infographiste effets visuels numériques et de storyboarder. Elles sont en revanche, fortement représentées dans les emplois de chargé de production, d'assistant de production et de directeur de production.

Sur notre échantillon de 2016, il existe quelques métiers où hommes et femmes ont un salaire horaire équivalent, mais dans la majorité des emplois il existe une légère différence en défaveur des femmes. En moyenne, sur 2016, les femmes ont un salaire inférieur de 10% à celui des hommes. Écart bien moins important que celui observé sur l'ensemble de la France (-18%).

Les hommes ont tendance à cumuler un nombre d'heures dans le secteur, un peu plus important que les femmes : 805 heures en moyenne sur 2016 pour les hommes et 766 heures pour les femmes. De plus, l'hétérogénéité des situations est légèrement plus importante chez les femmes que chez les hommes. La différence de nombre d'heures travaillées dans le secteur est plus importante entre deux femmes qu'entre deux hommes.

## Développement en régions

Le secteur est loin d'être représenté sur l'ensemble du territoire et **la concentration est très forte sur Paris** et plus généralement en Ile-de-France :

- 67% des établissements en 2016, soit 10 points de moins qu'en 2004
- 81% de la masse salariale totale 2016, soit 7 points de moins.

**On observe cependant un développement en régions** entre 2004 et 2016 :

- la Charente : le nombre d'établissements a triplé (18 en 2016) et la masse salariale a plus que quadruplé pour représenter 7% de l'activité du secteur en 2016
- le Nord avec 6 établissements en 2016 et la Drôme avec 4
- la Gironde et l'Hérault qui n'étaient pas représentés en 2004 comptent désormais 3 établissements chacun.



## Source des données

En tant que groupe professionnel, les entreprises de la production de films d'animation et d'effets visuels adhèrent aux institutions de retraite complémentaire d'Audiens. Tous les ans, elles doivent nous retourner leur **déclaration nominative annuelle des salaires** qui nous permet d'attribuer les points de retraite à chaque salarié.

Quelques entreprises relèvent historiquement d'autres caisses de retraite complémentaire pour leur personnel permanent. Nous ne disposons donc pas dans nos données de ces périodes d'activité. Certaines d'entre elles relèvent cependant d'Audiens pour la prévoyance et nous pouvons ainsi les intégrer à l'étude.

Nous ne disposons pas, pour cette étude, des données du personnel permanent pour 8 sociétés (cf annexe).

Ces déclarations renseignent notamment, pour chaque période d'activité déclarée : l'identité du salarié, les dates de début et de fin d'activité, la catégorie professionnelle ainsi que le salaire brut (après abattement pour frais professionnels pour les professions qui peuvent bénéficier de cette déduction).

### Quelques définitions

Les différentes catégories professionnelles sont :

- les artistes ;
- le personnel artistique, technique et administratif ayant le statut de cadre ;
- le personnel technique et administratif n'ayant pas le statut de cadre.

Le classement en tant que cadre ou non cadre s'appuie sur la convention collective appliquée par l'entreprise. Les fonctions de cadre étant homologuées par l'Agirc.

Sont définis comme **intermittents** du spectacle, les salariés cadres et non cadres techniques et artistiques employés en contrat à durée déterminée d'usage.

Dans les données Audiens, un **permanent** est un « non-intermittent », qu'il soit en CDI ou en CDD de droit commun.

### Champ

Le périmètre a été défini en concertation avec le Syndicat des Producteurs de Films d'Animation (SPFA).

Le champ retenu pour cette étude est composé de 184 entreprises<sup>1</sup>.

La notion d'entreprise s'entend au sens du SIREN de celle-ci. La situation de chaque entreprise résume la situation de l'ensemble des établissements de cette entreprise. Néanmoins, pour certaines entités de ce périmètre, et notamment pour Europacorp, nous ne retenons que l'activité relative à la production de films d'animation et d'effets visuels, et nous écartons les autres types de films - de télévision ou de cinéma.

Nous ferons, lorsque cela est pertinent, une comparaison de ce secteur avec l'ensemble de la production et post-production<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Nous dénombrons 184 entreprises sur la période 2004-2016, dont 125 sont en activité en 2016.

<sup>2</sup> À savoir l'ensemble des entreprises de la production audiovisuelle et cinématographique ainsi que les prestataires techniques du spectacle enregistré. Pour rester sur un champ comparable, nous excluons les artistes de ce champ.

## ★ Les entreprises

Le champ de l'étude est déterminé par les entreprises de la liste se trouvant en annexe. Nous ne considérons que celles qui ont déclaré du personnel à Audiens.

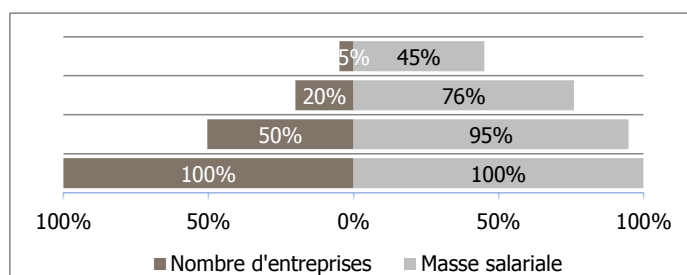
**Depuis 2011, le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels est composé d'environ 120 entreprises actives.**

### Taille des entreprises du secteur

Le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels est composé :

- **d'une part d'un nombre restreint de grosses entreprises**
  - les 6 plus importantes en terme de masse salariale 2016 cumulent 45% de la masse salariale totale du secteur
  - les 20% les plus importantes de 2016 (soit 25 entreprises) cumulent les  $\frac{3}{4}$  de la masse salariale
- **d'autre part d'entreprises avec peu ou pas de salariés permanents.**

**Figure 1 : Répartition de la masse salariale 2016 en fonction de la taille des entreprises (des plus importantes en masse salariale aux plus petites)**



*Lecture : les 50% des entreprises avec les plus grosses masses salariales cumulent 95% de la masse salariale totale du secteur.*

La structuration du secteur n'a pas fondamentalement évolué depuis 2004. Environ 40 des entreprises déclarent une masse salariale annuelle brute de moins de 200 000 €, 35% entre 200 000 € et 1 M€ et 25% au moins 1M€.

**Tableau 1 : Nombre d'entreprises actives en fonction de la masse salariale brute**

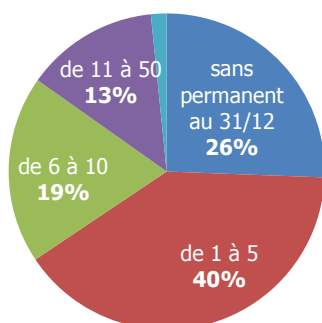
|                                 | 2004      | 2005      | 2006      | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Moins de 50 k€                  | 12        | 10        | 16        | 11         | 19         | 16         | 16         | 23         | 20         | 18         | 16         | 18         | 16         |
| De 50 à 200 k€                  | 16        | 24        | 23        | 30         | 20         | 26         | 30         | 29         | 34         | 31         | 34         | 35         | 34         |
| De 200 à 500 k€                 | 13        | 14        | 21        | 23         | 28         | 26         | 21         | 26         | 22         | 27         | 22         | 23         | 27         |
| De 500 k€ à 1 M€                | 9         | 14        | 14        | 21         | 18         | 18         | 19         | 16         | 20         | 18         | 13         | 20         | 15         |
| De 1 à 2 M€                     | 13        | 10        | 12        | 12         | 13         | 14         | 13         | 17         | 13         | 19         | 22         | 16         | 15         |
| Plus de 2 M€                    | 5         | 9         | 11        | 9          | 13         | 11         | 12         | 13         | 12         | 11         | 12         | 12         | 18         |
| <b>Ensemble des entreprises</b> | <b>68</b> | <b>81</b> | <b>97</b> | <b>106</b> | <b>111</b> | <b>111</b> | <b>111</b> | <b>124</b> | <b>121</b> | <b>124</b> | <b>119</b> | <b>124</b> | <b>125</b> |
| Part avec 500 k€ ou plus        | 40%       | 41%       | 38%       | 40%        | 40%        | 39%        | 40%        | 37%        | 37%        | 39%        | 39%        | 39%        | 38%        |

4 entreprises sur 10 sont des entreprises avec de 1 à 5 salariés permanents au 31/12/2016. Leur nombre a considérablement augmenté, passant de 29 en 2004 à 50 en 2016.

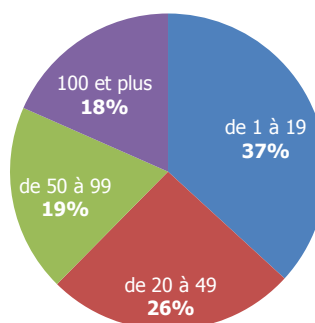
Afin de tenir compte des flux d'intermittents qui sont très nombreux dans le secteur, nous proposons une autre façon de définir la taille de l'entreprise, en tenant compte de tous les salariés déclarés au moins une fois par l'entreprise (en CDD d'usage, en CDD de droit commun ou bien en CDI).

Ainsi, près de 4 entreprises sur 10 déclarent au moins 50 salariés différents sur l'année.

Répartition des entreprises selon le nombre de permanents au 31/12/ 2016



Répartition des entreprises selon le nombre de salariés déclarés au moins une fois en 2016



*Lecture : En 2016, 40% des entreprises du champ ont déclaré entre 1 et 5 salariés permanents au 31 décembre 2016 (figure de gauche). En utilisant une autre échelle (figure de droite), elles sont 37% à avoir déclaré entre 1 et 19 salariés (CDI ou CDD, y compris CDDU) au moins une fois dans l'année.*

## Statut juridique

Dans le secteur, le statut juridique le plus répandu est la SARL (société à responsabilité limitée) ; elles représentent 42% des entreprises actives en 2016.

Viennent ensuite les SAS (société à statut simplifié) avec en 2016, 34% des entreprises du champ.

Les SA (société anonyme) sont de moins en moins présentes dans le secteur : elles représentaient 22% des entreprises en 2004 et 10% en 2016.

Et ceci au profit des sociétés constituées d'un seul associé, à savoir les SASU (SAS à associé unique) et les EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) : elles représentaient 3% des sociétés en 2004 et 15% en 2016.

## Masse salariale

Il s'agit du salaire brut après abattement pour frais professionnels (pour les professions qui peuvent bénéficier de cette déduction) déclaré par les entreprises du secteur.

Rappelons que nous ne disposons pas des données du personnel permanent de certaines entreprises (cf annexe).

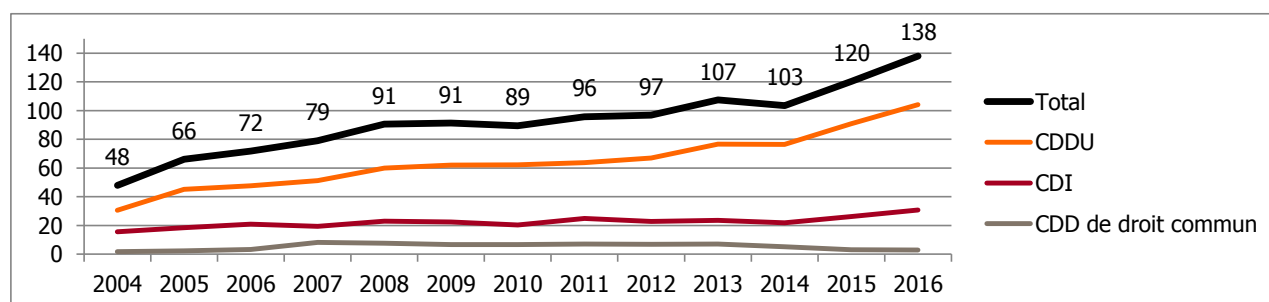
De 2011 à 2014, la masse salariale du secteur s'établit à environ 100 M€ par an.

**La forte croissance (+16%) observée en 2015 se répète en 2016 (+15%) pour atteindre 138 M€** (certainement due aux réformes du Compte de soutien et du crédit d'impôt).

L'activité des quelques entreprises qui cumulent les masses salariales les plus importantes, influence fortement l'évolution du champ tout entier.

**Le poids de la masse salariale des CDDU ne cesse d'augmenter : +12 points en 13 ans pour aboutir à 76% en 2016. Dans le même temps, cette augmentation est de 4 points pour les effectifs.**

Figure 2 : Masse salariale en M€ par type de contrat



*Lecture : En 2016, 138 M€ de masse salariale brute ont été déclarés dans le secteur.*

La masse salariale du secteur a presque triplé sur la période de 13 ans observée.

Cette augmentation n'a pas été linéaire et s'est produite à différentes vitesses selon les périodes.

La masse salariale générée par les entreprises du secteur a très fortement augmenté en 2005 (+38% par rapport à 2004 – ce qui est certainement dû à la mise en place des crédits d'impôt et de la réforme du COSIP).

Entre 2006 et 2008, la croissance est restée forte (+11% par an en moyenne).

De 2008 à 2012, la masse salariale continue d'augmenter mais dans une moindre mesure (+2% par an en moyenne).

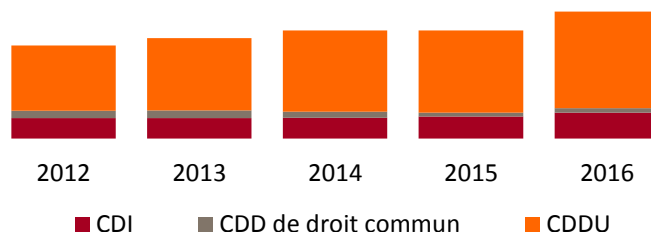
Depuis 2013, la tendance est de nouveau à une hausse importante (+10% par an en moyenne).

## **Nombre d'heures**

Nous comptabilisons ici le nombre d'heures déclarées par ces entreprises pour leur personnel non artistique.

**Tableau 2 : Nombre d'heures (en milliers)**

|                     | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CDI                 | 894          | 890          | 904          | 960          | 1 127        |
| CDD de droit commun | 309          | 327          | 262          | 167          | 195          |
| CDDU                | 2 850        | 3 161        | 3 543        | 3 583        | 4 215        |
| <b>Total</b>        | <b>4 052</b> | <b>4 378</b> | <b>4 708</b> | <b>4 710</b> | <b>5 538</b> |
| <i>Evolution</i>    |              | <i>8%</i>    | <i>8%</i>    | <i>0%</i>    | <i>18%</i>   |



*Lecture : En 2016, 4,2 millions d'heures ont été déclarées pour des CDDU.*

**5,5 millions d'heures ont été déclarées en 2016 par les entreprises du secteur.**

Soit +18% par rapport à 2015, 3 points de plus que la masse salariale.

Comme pour la masse salariale, les  $\frac{3}{4}$  de ces heures (77% en 2016) concernent des CDD d'usage.

## ★ Les salariés

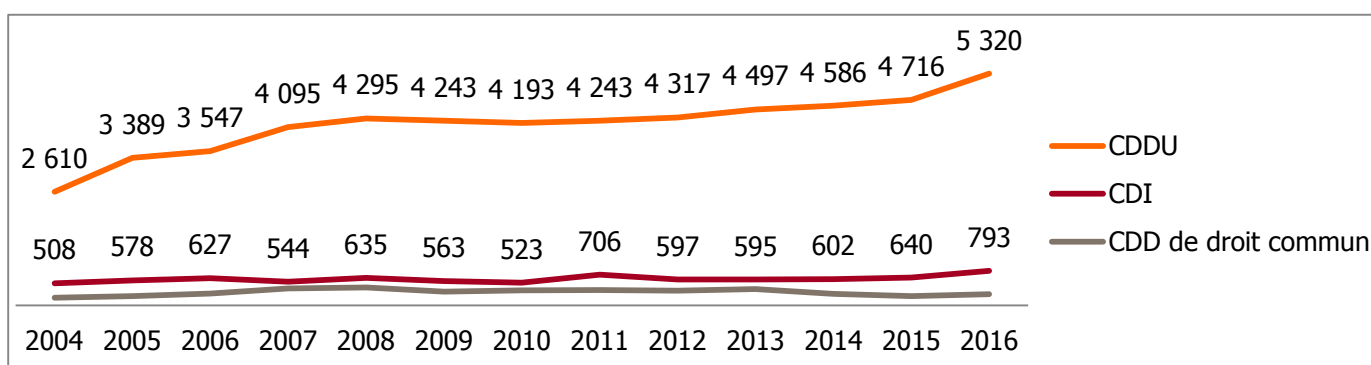
Rappelons que nous ne disposons pas des données du personnel permanent de certaines entreprises.

**En 2016, 6 200 salariés ont exercé dans le secteur** – tout type de contrat confondu. Soit 700 salariés de plus qu'en 2015, dont 150 de plus en CDI – catégorie de salariés ayant connue la plus forte augmentation (+24%).

**La part des salariés en CDD d'usage est d'environ 84%** depuis 2009.

L'évolution des effectifs du secteur est par conséquent fortement corrélée à celle de ces salariés en CDD d'usage.

Figure 3 : les effectifs par type de contrat



Lecture : En 2016, 5 320 techniciens différents ont été déclarés en CDDU au moins une fois par une des entreprises du secteur.

### Les CDI

Après un nombre stable de 600 CDI de 2012 à 2014, l'augmentation observée en 2015 se renforce en 2016 et ils sont près de 800 en 2016.

Sur 2016, 11 entreprises comptent au moins 20 CDI et 30 n'ont aucun CDI.

Ces contrats concernent **des emplois qualifiés** : 60% d'entre eux occupent des postes de cadre.

### Les CDD de droit commun

Ils ne sont pas très nombreux et peuvent fluctuer d'une année sur l'autre. Ils concernent majoritairement des postes de non cadre (entre 60 et 80% selon les années)

### Les CDDU

Le nombre de techniciens en CDD d'usage déclarés dans le secteur a fortement progressé entre 2004 et 2008 passant de 2 600 à 4 300. Puis leur nombre diminue légèrement en 2009 et 2010 et connaît une légère croissance par la suite (+2% en moyenne par an jusqu'en 2015). En 2016, leur nombre augmente de 13% pour atteindre 5 300 salariés.

Pour étudier les caractéristiques des salariés, nous distinguons les CDD dit d'usage des contrats de droit commun car les pratiques et les problématiques ne sont pas les mêmes pour ces deux populations.

## ★ Les salariés permanents

Dans cette partie, nous étudions uniquement le personnel en CDI et en CDD de droit commun.

Quelques entreprises relèvent historiquement d'autres caisses de retraite complémentaire pour leur personnel permanent. Celles d'entre elles qui ne relèvent pas non plus d'Audiens pour la prévoyance ne pourront donc pas être intégrées à l'étude. Cela concerne 8 sociétés.

### Données démographiques

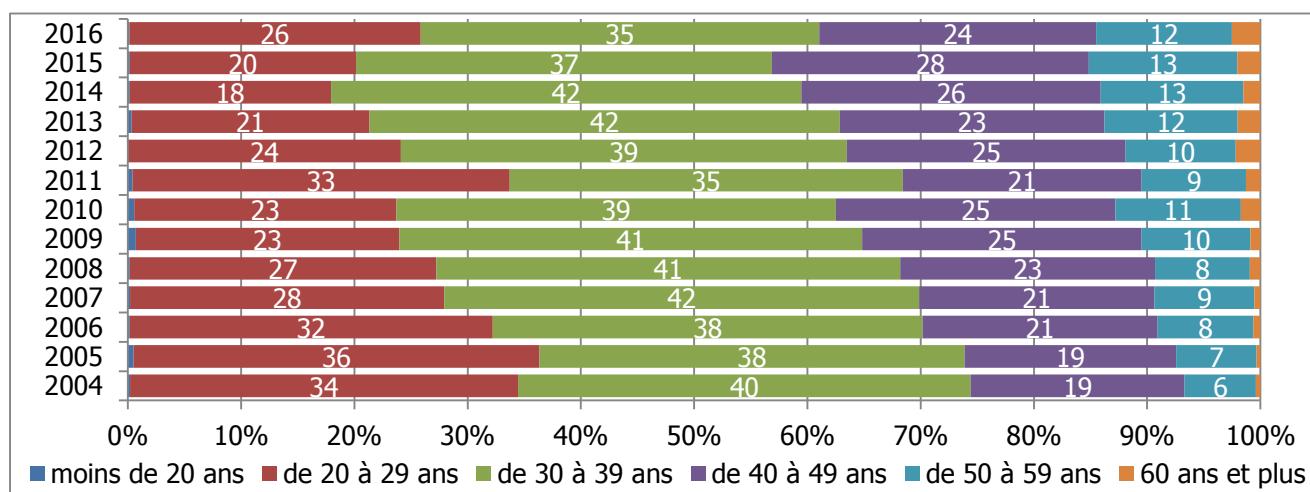
#### De jeunes salariés – phénomène d'autant plus marqué suite à l'emploi de nouveaux CDI

Les salariés en CDI du secteur sont jeunes puisqu'en 2016, 61% ont moins de 40 ans alors qu'ils représentent 44% de l'ensemble de la population active en France<sup>3</sup>. Mathématiquement, les plus de 50 ans (15%) sont bien moins représentés que dans l'ensemble de la population active en France (29%).

Le recours à de nouveaux CDI en 2015 et 2016 a eu pour conséquence de renverser la courbe. La part des salariés de moins de 30 ans, qui avait tendance à se réduire depuis 2004, augmente à nouveau en 2015 et 2016. Sur les près de 140 personnes qui n'avaient jamais travaillé dans le secteur et qui ont été embauchées en CDI en 2016, 34% ont moins de 25 ans et 43% ont entre 25 et 34 ans. Il y a également eu en 2016 environ 70 embauches de CDI, qui avaient déjà travaillé dans le secteur auparavant. Ces derniers sont un peu moins jeunes puisque 5% ont moins de 25 ans et 62% ont entre 25 et 34 ans.

Les CDD de droit commun sont généralement plus jeunes : la moitié a moins de 30 ans.

Figure 4 : part des effectifs en CDI par tranche d'âges



*Lecture :* En 2016, 26% des salariés en CDI déclarés dans le secteur ont entre 20 et 29 ans.

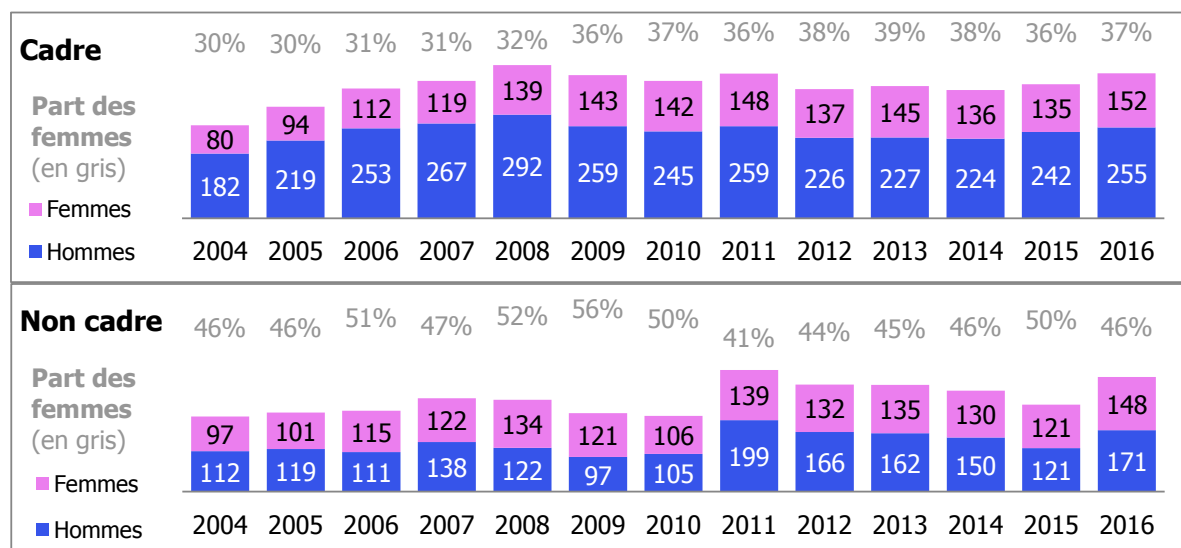
<sup>3</sup> Source Insee – enquête emploi 2016

## Les équivalents temps plein<sup>4</sup> (etp)

Afin de tenir compte de la durée des périodes d'activités (notamment pour les CDD de droit commun) et des éventuels temps partiels, étudions les équivalents temps plein (etp). C'est-à-dire le nombre de personnes en temps plein sur toute l'année, nécessaires pour occuper l'ensemble des postes.

Ce comptage en etp permet d'une part de lisser les écarts qui pourraient exister selon les années, du recours plus en moins important de CDD de droit commun. D'autre part, il permet de comparer des niveaux de salaire sur la base d'un même temps travaillé.

**Figure 5 : effectifs en équivalents temps plein des contrats de droit commun**



*Lecture : En 2016, l'équivalent de 152 femmes cadres et de 255 hommes cadres en temps plein ont été déclarés à Audiens. Les femmes représentent donc 37% des etp cadres en 2016.*

La baisse des effectifs sur 2009 résulte en grand partie de la fermeture d'Attitude Studio. Et celle de 2012, à celle de Duran fin 2011. La baisse de 2014 est imputable à la forte baisse des CDD.

### Des emplois qualifiés

Le nombre d'ETP reste toujours plus important pour les postes de cadre (408 en 2016) que pour ceux de non cadre (319). Néanmoins, l'augmentation en 2016 est plus prononcée dans les postes de non cadre (+32%) que dans ceux de cadre (+8%).

### Féminisation du personnel permanent (se référer au chapitre « Les femmes dans l'animation » pour plus de détails)

**Même si les hommes sont toujours majoritaires, les femmes sont de plus en plus présentes dans le secteur** des films d'animation et d'effets visuels.

Cette féminisation s'est amorcée en 2009 : avant cette date les femmes représentaient 40% des effectifs CDI et CDD de droit commun et depuis cette part est de 43%.

<sup>4</sup> Deux variables interviennent dans le calcul des etp :

1- la durée du contrat calculée en nombre de jours calendaires ;

2- le taux de temps partiel qui indique une éventuelle réduction du temps de travail.



## Les salaires bruts

Dans le secteur, en 2016, le salaire annuel brut moyen pour un équivalent temps plein est de 64 k€ pour un cadre et de 24 k€ pour un non cadre.

Dans les postes de cadre, le salaire augmente avec l'âge. En revanche dans les postes de non cadre, ce sont les 30-50 ans qui ont le salaire annuel brut moyen le plus élevé. Cette remarque est à nuancer car les effectifs non cadre de plus de 40 ans sont peu nombreux.

Tableau 3 : salaire annuel brut moyen (en k€) pour un équivalent temps plein

|                                      |                | 2004        | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2016        |
|--------------------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Postes de cadre                      | de 20 à 29 ans | 35,1        | 35,7        | 35,0        | 36,3        | 39,3        | 37,8        | 33,2        | 36,3        | 36,6        | 38,0        | 33,8        | 35,9        | 39,4        |
|                                      | de 30 à 39 ans | 46,9        | 48,9        | 50,4        | 51,2        | 54,1        | 54,6        | 50,0        | 49,8        | 52,6        | 51,8        | 48,6        | 51,6        | 52,3        |
|                                      | de 40 à 49 ans | 53,3        | 58,7        | 59,0        | 62,3        | 63,7        | 69,9        | 69,4        | 69,7        | 71,3        | 70,3        | 63,7        | 68,6        | 71,1        |
|                                      | de 50 à 59 ans | 67,7        | 63,3        | 66,1        | 80,9        | 81,9        | 76,0        | 71,6        | 75,5        | 77,8        | 93,1        | 75,7        | 86,7        | 85,3        |
| <b>Cadre (tous âges compris)</b>     |                | <b>48,3</b> | <b>50,3</b> | <b>52,2</b> | <b>55,5</b> | <b>57,4</b> | <b>60,0</b> | <b>58,0</b> | <b>58,8</b> | <b>62,4</b> | <b>63,1</b> | <b>56,9</b> | <b>62,6</b> | <b>63,7</b> |
| Poste de non cadre                   | de 20 à 29 ans | 22,7        | 22,5        | 22,7        | 23,3        | 21,3        | 21,4        | 21,5        | 22,1        | 22,0        | 21,9        | 20,4        | 20,1        | 21,3        |
|                                      | de 30 à 39 ans | 25,6        | 26,0        | 27,3        | 27,7        | 28,6        | 27,8        | 27,3        | 28,8        | 27,4        | 27,9        | 26,3        | 27,4        | 27,7        |
|                                      | de 40 à 49 ans | 15,6        | 21,9        | 19,1        | 23,7        | 21,6        | 19,9        | 22,0        | 25,3        | 26,0        | 27,6        | 26,8        | 28,2        | 28,2        |
|                                      | de 50 à 59 ans | 18,0        | 19,8        | 18,9        | 16,8        | 17,0        | 19,5        | 21,0        | 24,4        | 22,1        | 19,7        | 18,7        | 19,3        | 21,3        |
| <b>Non cadre (tous âges compris)</b> |                | <b>22,7</b> | <b>23,3</b> | <b>23,2</b> | <b>24,0</b> | <b>23,2</b> | <b>22,8</b> | <b>22,9</b> | <b>24,2</b> | <b>24,2</b> | <b>24,4</b> | <b>23,3</b> | <b>24,0</b> | <b>24,3</b> |

*Lecture :* En 2016, le salaire brut moyen d'un cadre en équivalent temps plein est de 63,7 k€ annuel.

NB1 : Les moins de 20 ans et les 60 ans et plus sont trop peu nombreux pour obtenir un salaire moyen significatif.

NB2 : La forte baisse du salaire moyen des cadres en 2014 est le résultat de plusieurs phénomènes. Tout d'abord, les CDI sortis en 2014 ont un plus gros salaire que ceux qui entrent. Aussi, on note une baisse de 4 000 € chez les CDI présents en 2013 et 2014, résultant certainement de primes.

## ★ Les salariés en CDD d'usage

Dans cette partie, nous étudions les techniciens en CDDU qui représentent, en termes d'effectifs, plus de 80% des salariés du secteur.

### Données démographiques

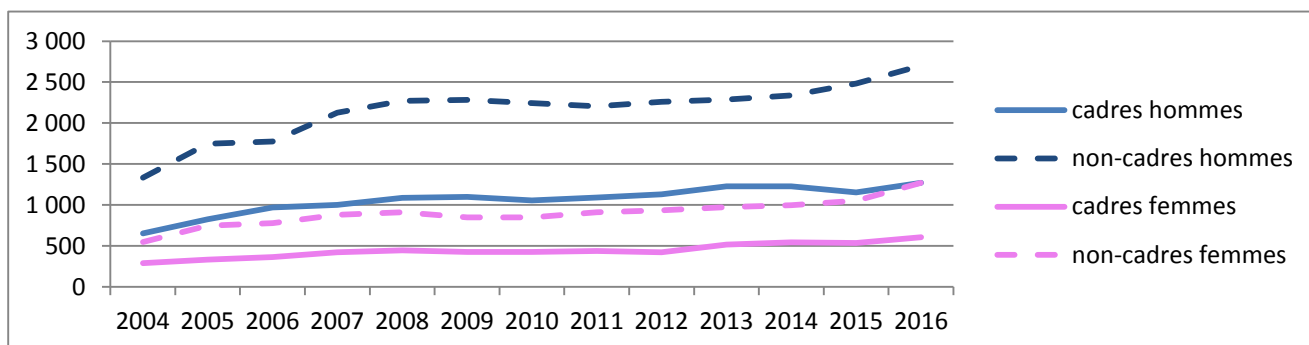
#### Le secteur est toujours très « masculin »

La féminisation du secteur, amorcée chez les permanents, est plus lente au niveau des CDDU. Les hommes représentaient 72% des techniciens du secteur en 2009 et 2010, 71% en 2011 et 2012, 70% de 2013 à 2015 et enfin 68% en 2016.

#### Mais pas de disparité quant à l'accès aux postes de cadre

Alors que dans de nombreux secteurs, les hommes sont plus présents dans les postes de cadre que de non cadre, on constate ici une proportion d'hommes similaire dans les deux catégories. Il n'existe donc pas de disparité hommes/femmes dans l'accès aux postes de cadre.

Figure 6: effectifs techniciens en CDDU par genre



*Lecture :* En 2016, on dénombre 1 272 hommes et 606 femmes cadres techniciens en CDDU.

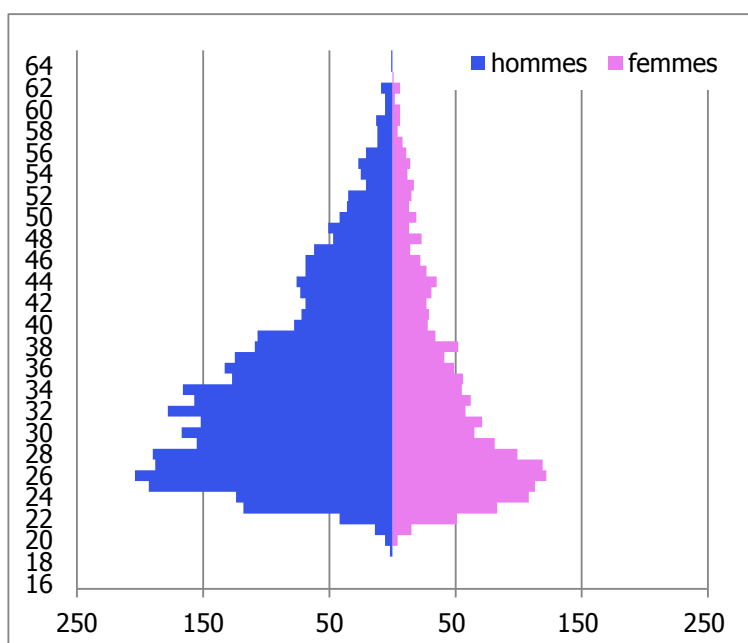
#### Les CDDU du secteur sont très jeunes

Les techniciens en CDDU de la production de films d'animation et d'effets visuels **sont très jeunes avec 75% de moins de 40 ans en 2016** (contre 44% sur l'ensemble de la population active en France – source Insee).

Comme pour les CDI, il y a eu une forte augmentation des effectifs CDDU en 2016 (+13%). Ce qui a eu pour effet de renverser la tendance qui était au « vieillissement » des salariés.

Sur les près de 1 100 personnes qui n'avaient jamais travaillé dans le secteur et qui ont été embauchées en CDDU en 2016, 31% ont moins de 25 ans et 48% ont entre 25 et 34 ans.

Figure 7: Pyramide des âges des CDDU techniciens déclarés en 2016 dans le secteur



## Mobilité des CDDU dans le secteur

**Sur la période des 13 ans étudiés, plus de 15 000 techniciens intermittents différents ont été déclarés au moins une fois dans le secteur.**

D'un côté, ils sont très nombreux à être déclarés sur un an ou deux. Cela concerne un peu plus les femmes (62%) que les hommes (57%) - plus de 20% d'entre eux et elles ayant eu très peu d'activité (moins de 500 € sur l'année).

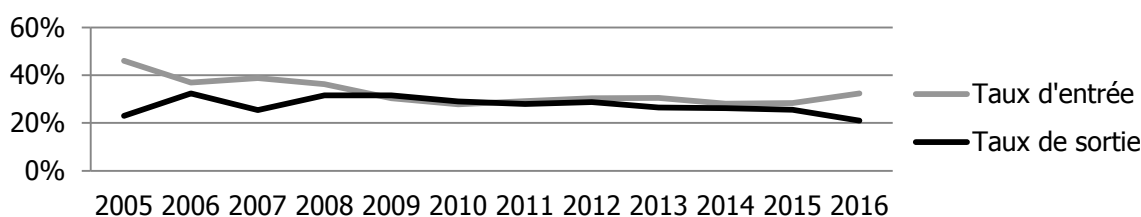
De l'autre, on en retrouve 2 719 (soit 19% des hommes et 15% des femmes) à avoir été déclarés au moins 7 des 13 années, en CDDU par les entreprises du périmètre. Parmi eux, la grande majorité (61%) ont perçu en moyenne sur ces années, au moins 1 SMIC de salaire provenant de ce secteur d'activité.

**Tableau 4 : CDDU techniciens par genre et par nombre d'années de présence dans le secteur**

|              | 1 an         | 2 ans        | 3 ans        | 4 ans      | 5 ans      | 6 ans      | 7 ans      | 8 ans      | 9 ans      | 10 ans     | 11 ans     | 12 ans     | 13 ans     | Total         |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| Femmes       | 2 129        | 925          | 445          | 310        | 214        | 156        | 119        | 116        | 95         | 81         | 103        | 112        | 119        | 4 924         |
| Hommes       | 4 245        | 1 813        | 979          | 680        | 507        | 434        | 364        | 318        | 276        | 251        | 215        | 228        | 322        | 10 632        |
| <b>Total</b> | <b>6 374</b> | <b>2 738</b> | <b>1 424</b> | <b>990</b> | <b>721</b> | <b>590</b> | <b>483</b> | <b>434</b> | <b>371</b> | <b>332</b> | <b>318</b> | <b>340</b> | <b>441</b> | <b>15 556</b> |
| <b>En %</b>  | <b>41%</b>   | <b>18%</b>   | <b>9%</b>    | <b>6%</b>  | <b>5%</b>  | <b>4%</b>  | <b>3%</b>  | <b>3%</b>  | <b>2%</b>  | <b>2%</b>  | <b>2%</b>  | <b>2%</b>  | <b>3%</b>  | <b>100%</b>   |

*Lecture : Sur les 10 632 hommes déclarés au moins une fois en CDDU entre 2004 et 2016, 332 l'ont été sur chacune des 13 années.*

**Figure 8 : entrées et sorties des CDDU techniciens dans le secteur**



*Lecture : En 2016, le taux d'entrée est de 32% et le taux de sortie de 21%*

**Les mouvements de CDDU (entrées ou sorties) dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels sont de moins en moins importants.** Le

taux de rotation<sup>5</sup> est en baisse constante : il est passé de 35% en 2005 à 27% en 2016.

Entre 2005 et 2008, le taux d'entrée est bien plus important que le taux de sortie. Ce qui explique la forte augmentation des effectifs sur cette période. Ensuite, jusqu'en 2015, les taux d'entrée et de sortie sont globalement équivalents, oscillant entre 26% et 32%.

En 2016, on a de nouveau, un taux d'entrée plus fort de 11 points que le taux de sortie. Ce qui a pour conséquence la forte augmentation des effectifs.

<sup>5</sup> Le taux de rotation des salariés est la moyenne des taux d'entrée (effectifs entrant / effectifs totaux) et de sortie (effectifs sortant / effectifs totaux).

## Les femmes dans l'animation française

Dans cette partie, nous mettons l'accent sur la place des femmes dans la production de films d'animation et d'effets visuels.

En nombre de salariés, **le secteur est toujours très « masculin »** en 2016 :

- **32% de femmes parmi les techniciens en CDDU et une féminisation qui semble s'amorcer**

Depuis 2010, le taux d'entrée des femmes est en moyenne de 4 points plus fort que celui des hommes. Dans le même temps, le taux de sortie des femmes est aussi supérieur de 2 points en moyenne au taux des hommes. Le renouvellement des femmes est donc un peu plus important que celui des hommes et la féminisation des effectifs progresse lentement.

- **Parité qui a toujours existé sur les effectifs non cadre** des contrats de droit commun et on s'en approche au niveau des ETP, les femmes étant plus sujettes que les hommes au temps partiel.

- **Dans les postes de cadre, à la base beaucoup plus occupés par des hommes, les femmes prennent une place de plus en plus importante.** Elles occupaient 30% des postes de cadre en 2004 et restent encore minoritaires en 2016 avec 37% des effectifs (+7 points en 13 ans).

### De plus en plus de femmes dans les écoles

Lors des RAF 2015, il avait été mentionné la présence de plus en plus forte des femmes dans les écoles. Même si nous ne disposons que de peu de recul pour le moment, nous observons une augmentation de la part des femmes parmi les primo-entrants du secteur âgées de 20 à 25 ans. En 2008, les femmes représentaient 30% de ces primo entrants, 40% en 2014 et elles sont 45% en 2016. Ceci corrobore la féminisation du secteur.

Aucune différence n'est à noter entre hommes et femmes quant à leur âge d'entrée dans le secteur : l'âge moyen n'a pas évolué sur la période observée et est de 26 ans pour les femmes comme pour les hommes.

NB : Ne disposant pas de l'activité hors du spectacle, nous ne pouvons pas savoir si ces 26 ans correspondent à un premier emploi ou pas.

### Temps travaillé par individu en 2016 dans le secteur

#### Les CDI et CDD de droit commun

Les femmes sont plus souvent sujettes au temps partiel que les hommes. Cette différence est un plus prononcée dans les postes de non cadre (13% des femmes contre 4% des hommes) que dans les postes de cadre (12% contre 6%).

#### Les CDD d'usage

**Dans le secteur, le nombre d'heures travaillées est très différent d'un individu à l'autre.** En prenant l'exemple des femmes en 2016, ¼ d'entre elles ont travaillé moins de 260 heures et ¼ d'entre elles ont travaillé plus de 1 242 heures dans le secteur.

Les hommes ont tendance à cumuler un nombre d'heures dans le secteur, un peu plus important que les femmes : 805 heures en moyenne en 2016 pour les hommes et 766 heures pour les femmes. De plus, l'hétérogénéité des situations est légèrement plus importante chez les femmes que chez les hommes.

En outre, la mobilité des femmes dans le secteur est un peu plus forte que celle des hommes. Le taux de rotation en 2016 est de 28% pour les femmes et de 26% pour les hommes. Nous n'observons cependant pas de différence notable entre hommes et femmes sur le nombre d'heures travaillées de ces populations entrantes et sortantes du secteur.

## Les emplois occupés et les salaires

### Les CDI et CDD de droit commun

Au niveau des contrats en CDI et en CDD de droit commun, les femmes sont plus présentes dans des emplois administratifs et les hommes dans des emplois techniques.

#### **Le salaire annuel brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes**

En 2016 pour un équivalent temps plein les femmes ont un salaire inférieur de 5% à celui des hommes pour les postes de cadre et inférieur de 10% pour les postes de non cadre.

Sur l'ensemble de la période, l'écart entre hommes et femmes s'est tendancielleme nt réduit, plus fortement pour les postes de non cadre que de cadre.

Ces écarts restent bien moindres que ceux observés en 2014 sur l'ensemble de la population active française. En effet, les femmes touchent en moyenne 17% de moins que les hommes<sup>6</sup>. Au niveau national, l'inégalité des salaires entre hommes et femmes est plus forte chez les cadres et plus faible chez les non cadres, catégorie majoritairement féminisée.

Une partie de cet écart peut s'expliquer par des différences d'expérience, de qualification ou des interruptions de carrière.

**Tableau 5 : salaire annuel brut moyen (en k€) pour un équivalent temps plein sur l'année**

|  | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Hommes cadre   | 49,7 | 52,7 | 55,0 | 58,4 | 60,2 | 63,3 | 60,1 | 60,9 | 65,8 | 67,6 | 58,5 | 64,6 | 64,8 |
| Femmes cadre   | 45,3 | 44,8 | 45,7 | 49,0 | 51,5 | 54,1 | 54,5 | 54,9 | 56,7 | 56,0 | 54,2 | 59,0 | 61,8 |
| Hommes non cadre   | 25,9 | 25,9 | 25,2 | 25,7 | 24,8 | 24,4 | 23,9 | 25,1 | 25,9 | 26,1 | 24,5 | 25,3 | 25,5 |
| Femmes non cadre   | 19,1 | 20,2 | 21,3 | 22,2 | 21,7 | 21,6 | 21,8 | 22,9 | 22,0 | 22,3 | 21,8 | 22,7 | 22,9 |
| <b>Différence de salaire des femmes par rapport aux hommes</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| cadre  | -9%  | -15% | -17% | -16% | -14% | -14% | -9%  | -10% | -14% | -17% | -7%  | -9%  | -5%  |
| non cadre  | -26% | -22% | -16% | -14% | -12% | -12% | -9%  | -9%  | -15% | -15% | -11% | -10% | -10% |

*Lecture :* En 2016, le salaire annuel brut d'un etp dans un poste de cadre est de 64,8 k€ pour un homme et de 61,8 k€ pour une femme, soit 5% de moins.

### Les CDD d'usage

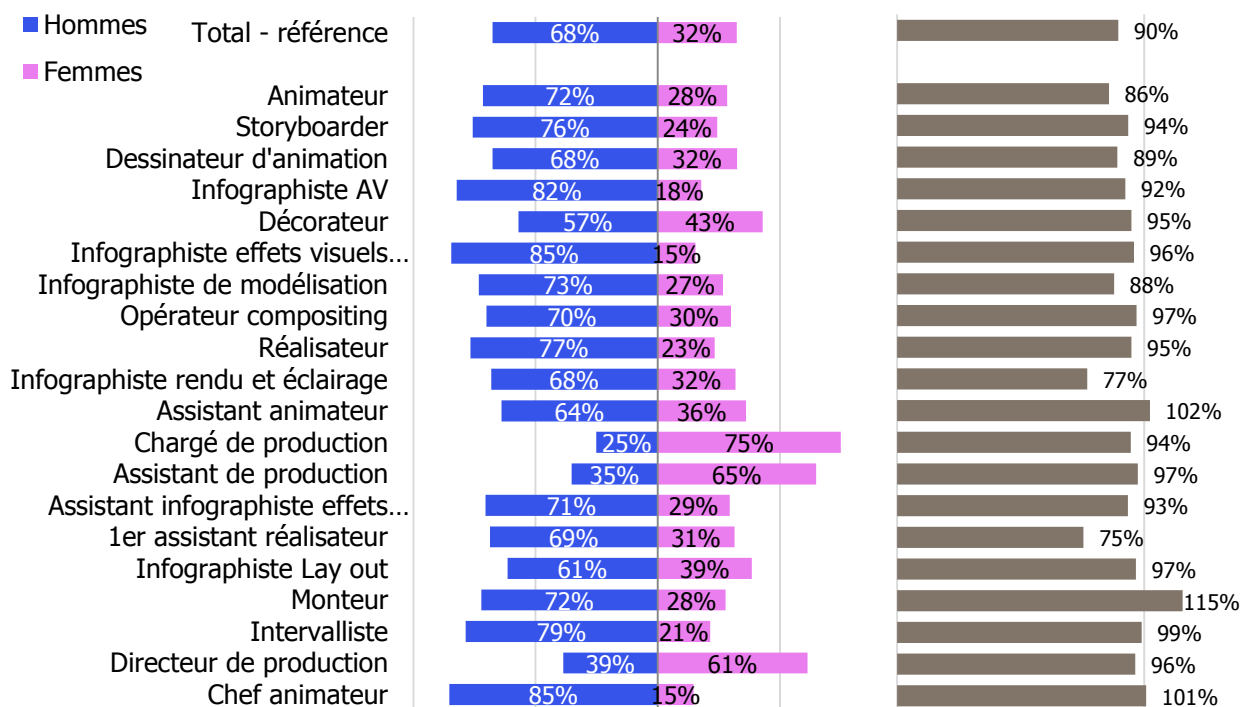
Concernant les CDDU, il existe également des différences de répartition hommes/femmes selon les emplois.

Les femmes sont peu présentes dans les emplois d'infographiste AV, d'infographiste effets visuels numériques et de storyboarder. Elles sont en revanche, fortement représentées dans les emplois de chargé de production, d'assistant de production et de directeur de production.

Sur notre échantillon de 2016, il existe quelques métiers où hommes et femmes ont un salaire horaire équivalent mais dans la majorité des emplois, la différence est en légère défaveur des femmes. En moyenne sur 2016, les femmes ont un salaire correspondant à 90% celui d'un homme, soit 10% de moins. Écart qui reste bien inférieur à celui de 17% observé sur l'ensemble des actifs en France en 2014.

<sup>6</sup> Source : Insee, DADS 2014. Le salaire brut horaire moyen est de 20,6 € pour les hommes et de 17,2 € pour les femmes, soit 17% de moins.

**Figure 9 : répartition hommes/femmes des CDDU de 2016 dans les 20 emplois où il y a le plus d'effectifs et poids du salaire horaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes**



*Lecture :* Sur l'ensemble des CDDU de 2016, les femmes représentent 32% des effectifs et elles ont un salaire horaire moyen égal à 0,90 fois celui des hommes (10% de moins que les hommes). Elles représentent 28% des effectifs d'animateur et 24% des storyboarder.

## Mobilité des CDDU dans d'autres branches du spectacle

### Méthodologie

Pour étudier si les CDDU déclarés dans le secteur de l'animation travaillent aussi dans d'autres secteurs du spectacle, nous considérons :

- d'une part, les salaires liés à l'activité déclarée comme CDDU dans le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels en 2016 ;
- d'autre part, les éventuels salaires liés à l'activité comme CDDU relevant d'autres secteurs.

Ne sont pas comptabilisées :

- les allocations chômage des annexes 8 et 10 ou encore les congés spectacles, qui peuvent représenter une part non négligeable des revenus ;
- ni même leurs éventuelles activités hors CDDU, dans le spectacle ou en dehors.

NB : Nous nous focalisons ici sur la seule année 2016. Ce qui ne signifie pas que ces salariés n'ont pas travaillé dans d'autres secteurs au cours de leur carrière.

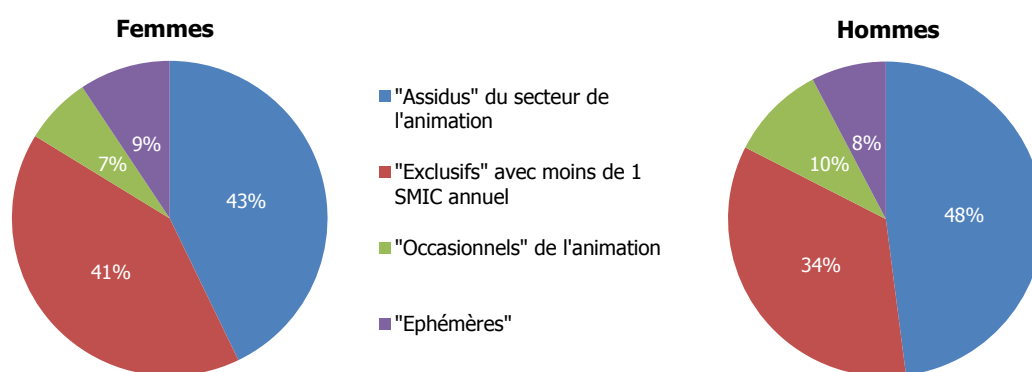
Sur la base des salaires perçus en CDD d'usage, nous pouvons calculer, pour chaque salarié, le poids que représente l'animation par rapport à l'ensemble des activités dans le spectacle.

Sur l'exercice 2016 les femmes ont globalement cumulé moins de salaires provenant de CDDU dans le secteur de l'animation que les hommes. Elles sont 42%, contre 47% des hommes, à y avoir cumulé au moins 1 SMIC annuel.

Cela ne signifie pas pour autant que les femmes complètent plus que les hommes leurs salaires comme CDDU dans d'autres secteurs activités. En effet, hommes comme femmes, **80% d'entre eux ont la grande majorité de leur activité en CDDU dans le seul secteur de l'animation**<sup>7</sup>.

Néanmoins, des différences apparaissent si l'on tient compte du nombre d'années de présence dans le secteur de l'animation. En effet, plus il est important, et plus le poids de leur salaire 2016 relevant du secteur de l'animation est important. Et cette caractéristique est un peu plus prononcée chez les femmes que chez les hommes. C'est-à-dire que plus elles sont implantées dans le secteur de l'animation, plus elles sont exclusives à ce secteur.

## Plusieurs typologies se dégagent :



- « **Assidus** » : professionnels du secteur qui peuvent vivre de leur activité dans la production de films d'animation et d'effets visuels : 738 femmes et 1 725 hommes ont cumulé plus de 1 SMIC en 2016 dont au moins 60% provient de l'animation.  
⇒ **proportionnellement moins de femmes que d'hommes (-5 points)**
- « **Exclusifs** » : personnes qui perçoivent la majorité de leur salaire de CDDU dans l'animation et qui cumulent moins de 1 SMIC annuel : 705 femmes et 1 243 hommes ont cumulé moins de 1 SMIC en 2016 dont au moins 60% provient du secteur de l'animation.  
⇒ **proportionnellement plus de femmes que d'hommes (+7 points)**
- « **Occasionnels** » de l'animation : peuvent vivre de leur activité de CDDU mais dont le salaire provenant du secteur de l'animation représente moins de 60% de leur salaire total : 119 femmes et 353 hommes ont cumulé plus de 1 SMIC en 2016 dont moins de 60% provient du secteur de l'animation.  
⇒ **proportionnellement un peu moins de femmes que d'hommes (-3 points)**
- « **Éphémères** » : personnes qui cumulent moins de 1 SMIC sur l'ensemble de leur activité en CDD d'usage (dans l'animation ou autre) : 161 femmes et 276 hommes ont cumulé moins de 1 SMIC en 2016 dont moins de 60% provient du secteur de l'animation.  
⇒ **proportionnellement un peu plus de femmes que d'hommes (+1 point)**

<sup>7</sup> Sur l'ensemble des salaires 2016 de cette population :

- 85% provient du secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels ;
- 10% provient du secteur de la production audiovisuelle et cinématographique ;
- 3% provient des prestations techniques ;
- 1% provient des autres branches du spectacle.

## ★ Données régionales

Le secteur se développe fortement. Mais **qu'en est-il de cette croissance sur le territoire ?**

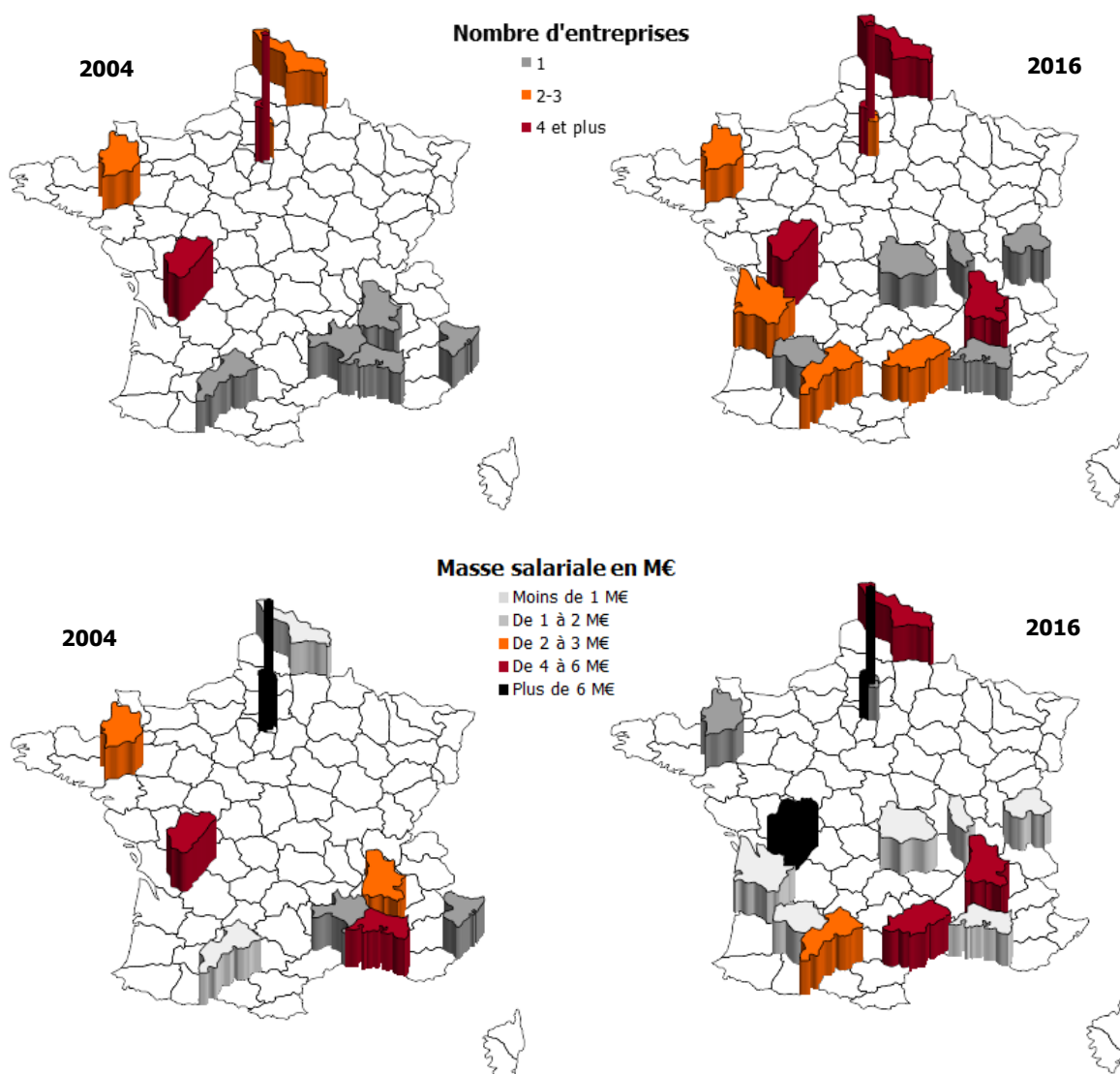
De 69 établissements en 2004, le secteur étudié en compte 133 en 2016 (descendant à un niveau départemental, l'unité n'est plus l'entreprise mais l'établissement). Dans le même temps, la masse salariale y a plus que doublé (x 2,6).

Le secteur est loin d'être représenté sur l'ensemble du territoire et la concentration des établissements est toujours très forte à Paris et plus généralement en Ile-de-France (67% des établissements en 2016 soit 10 points de moins par rapport à 2004 et 81% de la masse salariale soit 7 points de moins).

On observe cependant un développement en régions, la Charente en tête, où le nombre d'établissements a triplé en 13 ans pour atteindre le chiffre de 18. La masse salariale y a plus que quadruplé et représente 7% du secteur en 2016.

Nous pouvons aussi citer le département du Nord qui compte 4 établissements de plus sur la période observée, ainsi que la Drôme qui en a 3 de plus désormais.

Enfin, la Gironde et l'Hérault qui n'étaient pas représentés en 2004, comptent dorénavant chacun 3 établissements.





## Annexe 1 : périmètre de l'étude

Pour être au plus près de l'activité du secteur, le périmètre est revu chaque année.

| Raison sociale  | ville               | Remarque éventuelle   |
|---|---------------------|---|
| 2 4 7 FILMS   | PARIS               | Seul le film Perse Polis est pris en compte.  |
| 2 MINUTES   | PARIS               |   |
| 2 MINUTES ANIMATION                                   | ANGOULEME           |   |
| 2 MINUTES STUDIO                                      | ANGOULEME           |   |
| 2D 3D ANIMATIONS                                      | ANGOULEME           |   |
| 3 0 STUDIO  | ANGOULEME           |   |
| 4 21 PRODUCTIONS                                      | PARIS               |   |
| ACTION SYNTHESE                                       | MARSEILLE           |   |
| ALPHANIM VIDEO ALPHANIM LICENSING - GAUMONT ANIMATION | VINCENNES           |   |
| ALUMA PRODUCTIONS (TCHACK)                            | LILLE               |   |
| AM STRAM GRAM   | MEUDON              |   |
| ANKAMA ANIMATIONS                                     | ROUBAIX             | Le personnel permanent n'est intégré qu'à partir de 2011.   |
| ANKAMA MOVIES   | ROUBAIX             |   |
| ANTEFILMS STUDIO                                      | ANGOULEME           |   |
| ATTITUDE STUDIO                                       | ST OUEN             |   |
| AUTOCHENILLE PRODUCTION                               | PARIS               |   |
| AUTOUR DE MINUIT PRODUCTIONS                          | PARIS               |   |
| AUTOUR DU VOLCAN STUDIOS                              | CLERMONT FERRAND    |   |
| BAM ANIMATION   | PARIS               | Création en 2017  |
| BANJO STUDIO  | PARIS               |   |
| BAYARD JEUNESSE ANIMATION                             | MONTROUGE           |   |
| BIBO FILMS  | NICE                |   |
| BLUE SPIRIT   | PARIS               |   |
| BLUE SPIRIT ANIMATION                                 | PARIS               |   |
| BLUE SPIRIT STUDIO                                    | ANGOULEME           |   |
| BUF COMPAGNIE   | PARIS               | Le personnel permanent cotise en retraite complémentaire à Audiens à partir de 2017 (pas connaissance de l'activité avant).                 |
| BULLES DE COM   | FONTENAY AUX ROSES  | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.  |
| CARIBARA ANIMATION                                    | PARIS               |   |
| CARIBARA ANNECY                                       | CRAN GEVRIER        |   |
| CHEZ EDDY   | PARIS               |   |
| CIEL DE PARIS PRODUCTIONS                             | PARIS               |   |
| COMPTOIR ANGOUMOISIN D ANIMATION (TTK)                | ANGOULEME           |   |
| CORTEX PRODUCTIONS                                    | ANGOULEME           |   |
| COTTONWOOD MEDIA CONSULTING                           | PARIS               |   |
| CROSS RIVER PRODUCTIONS                               | PARIS               |   |
| CUBE CREATIVE COMPUTER COMPANY                        | PARIS               |   |
| CUBE CREATIVE PRODUCTIONS                             | PARIS               |   |
| CYBER GROUP STUDIOS                                   | PARIS               |   |
| DANDELOOO   | PARIS               |   |
| DARGAUD MEDIA   | PARIS               | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.<br>Quelques films sont exclus du périmètre :<br>- C'est comme ça |
| DEF2SHOOT   | PARIS               |   |
| DEF2SHOOT VISUAL EFFECTS                              | MONTROUGE           |   |
| DELACAVE / STUDIO PELETIER                            | PARIS               |   |
| DIGITAL BANANA STUDIO                                 | PARIS               |   |
| DOUBLE METRE ANIMATION                                | MARSOLAN            |   |
| DSTM  | ANGOULEME           |   |
| DUPUIS AUDIOVISUEL                                    | PARIS               | Absorbée au 31 juillet 2008 par Dupuis Edition Audiovisuel qui n'est pas dans le champ.   |
| DURAN   | ISSY LES MOULINEAUX |   |
| DWARF LABS  | PEROLS              |   |

|   |                      |  |
|---|----------------------|--|
| EBB PRODUCTIONS                             | ANGOULEME            |  |
| ELLIPSANIME                                 | PARIS                | Absorbée au 1er juillet 2007 par Ellipsanime Production qui est dans le champ.   |
| ELLIPSANIME PRODUCTIONS                     | PARIS                |  |
| EURO VISUAL                                 | PARIS                |  |
| EUROPA CORP                                 | PARIS                | Seuls quelques films sont pris en compte :<br>- La mécanique du cœur<br>- Ruby Tuesday<br>- Un monstre à Paris<br>- Arthur<br>- Arthur 2<br>- Arthur 3 |
| EXECUTIVE TOON SERVICES                     | PARIS                |  |
| FOLIASCOPE                                  | BOURG LES VALENCE    |  |
| FOLIMAGE ANIMATION                          | BOURG LES VALENCE    |  |
| FOLIMAGE STUDIO                             | VALENCE              |  |
| FOLIVARI                                    | PARIS                |  |
| FORGE ANIMATION                             | AIX EN PROVENCE      |  |
| FORTICHE PRODUCTION                         | PARIS                |  |
| FRANCHE CONNECTION ANIMATIONS               | MONTREUIL            |  |
| FROG BOX / OD MEDIAS                        | PARIS                |  |
| FUTURIKON                                   | PARIS                | Est exclu du périmètre le film Chronique d'une récré.  |
| FUTURIKON FILMS                             | PARIS                |  |
| FUTURIKON PRODUCTIONS                       | PARIS                |  |
| FUTURIKON SPV                               | PARIS                |  |
| GAUMONT PRODUCTION ANIMATION                | PARIS                | Création en 2017.  |
| GENAO PRODUCTIONS / TIMOON ANIMATION        | BOULOGNE BILLANCOURT |  |
| GO N PRODUCTIONS                            | PARIS                |  |
| GOBI STUDIO                                 | MARSEILLE            |  |
| HARI GROUP                                  | PARIS                | Création fin 2016  |
| HARI STUDIOS                                | PARIS                | Création fin 2016  |
| HARRIET PRODUCTIONS                         | PARIS                |  |
| HEROLD FAMILY                               | PARIS                |  |
| I CAN FLY                                   | BEGLES               |  |
| I CAN FLY LIMITED                           | PARIS                |  |
| ILLUMINATION MAC GUFF                       | PARIS                |  |
| IN EFECTO                                   | ST GELY DU FESC      | Le personnel permanent cotise à Audiens en retraite complémentaire depuis 2016.  |
| IP4U  | VALENCIENNES         | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.   |
| JE SUIS BIEN CONTENT                        | PARIS                |  |
| JPL FILMS                                   | RENNES               |  |
| JULIANNE FILMS CIE EUROPEENNE DE PRODUCTION | PARIS                |  |
| LA CABANE PRODUCTIONS                       | PARIS                |  |
| LA CHOUETTE COMPAGNIE                       | GUJAN MESTRAS        |  |
| LA FABRIQUE PRODUCTION                      | ST LAURENT LE MINIER |  |
| LA FACTORIE                                 | PARIS                |  |
| LA MAISON                                   | PARIS                |  |
| LA STATION ANIMATION                        | PARIS                |  |
| LABEL ANIM                                  | PARIS                |  |
| LES ARMATEURS                               | PARIS                |  |
| LES CARTOONEURS ASSOCIES                    | PARIS                |  |
| LES FEES SPECIALES                          | MONTPELLIER          |  |
| LES FILMS A CARREAUX                        | CREST                |  |
| LES FILMS DE L ARLEQUIN                     | PARIS                |  |
| LES FILMS DE LA PERRINE                     | PARIS                |  |
| LES FILMS DU NORD                           | ROUBAIX              |  |
| LES FILMS DU POISSON ROUGE                  | ANGOULEME            |  |
| LES PRODUCTIONS VIVEMENT LUNDI              | RENNES               |  |
| LES TROIS OURS                              | ANGOULEME            |  |
| LET SO YA                                   | JOUY MAUVOISIN       |  |
| LITTLE PRINCESS                             | PARIS                |  |
| MAC GUFF LIGNE                              | PARIS                |  |
| MAGNIFICAT FILMS                            | PARIS                | Seul le film "Je vous ai compris" est pris en compte   |

|                                       |                      |   |
|---------------------------------------|----------------------|---|
| MALIL'ART PRODUCTIONS                 | ANGOULEME            |   |
| MAYBE MOVIES                          | PARIS                | Seul le film ZOMBILLENUM est pris en compte   |
| MEDIA VALLEY                          | PARIS                |   |
| METHOD ANIMATIONS                     | PARIS                |   |
| MIAM!                                 | PARIS                |   |
| MIKROS IMAGE                          | LEVALLOIS PERRET     | Cette entreprise n'a pas pour seule activité l'animation. Seuls les graphistes ont été intégrés dans le champ.                                    |
| MILLIMAGES                            | PARIS                |   |
| MONDO TV FRANCE                       | PARIS                |   |
| MONELLO PRODUCTIONS                   | BOULOGNE BILLANCOURT |   |
| MOONSCOOP                             | PARIS                |   |
| MOONSCOOP DIGITAL MEDIAS              | LA ROCHELLE          |   |
| MOONSCOOP IP                          | PARIS                |   |
| MOVING PUPPET                         | PARIS                |   |
| MRRAZ                                 | SAINT DENIS          |   |
| NAYADE                                | ANGOULEME            |   |
| NEOMIS ANIMATION                      | PARIS                |   |
| NOMAD FILMS                           | PARIS                |   |
| NORD OUEST FILMS                      | PARIS                | Seuls trois films sont pris en compte :<br>- Les contes de la nuit<br>- Dragons et princesses<br>- Dili à Paris                                   |
| NORD OUEST PRODUCTION                 | PARIS                | Seul le film Azur et Asmar est pris en compte.  |
| NORMAAL                               | PARIS                |   |
| NORMAAL ANGOULEME                     | ANGOULEME            |   |
| NORMAN STUDIOS                        | PARIS                | Seul le film PLAYMOBIL est pris en compte   |
| ON ENTERTAINMENT                      | PARIS                |   |
| ONCE UPON A TOON                      | ANGOULEME            |   |
| ONYX FILMS                            | PARIS                | Seuls cinq films sont pris en compte<br>- Renaissance<br>- La nuit des enfants rois<br>- Mune<br>- The little prince<br>- Drôles de petites bêtes |
| OSCARB STUDIO                         | ALFORT VILLE         | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.  |
| OUIDO ENTERTAINMENT                   | PARIS                |   |
| PAPY3D PRODUCTIONS                    | PARIS                |   |
| PATOON ANIMATION                      | PARIS                |   |
| PERSEPROD                             | PARIS                |   |
| PHILIPPE MOUNIER MARKETING PRODUCTION | PARIS                |   |
| PICTAK CIE                            | SURESNES             |   |
| PICTOR MEDIA ANIMATION                | MEYLAN               |   |
| PINKA                                 | LEVALLOIS PERRET     |   |
| PIPANGAI PRODUCTIONS                  | LE PORT (LA REUNION) | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire. Récupération via la prévoyance depuis 2008.                            |
| PLANET NEMO ANIMATION                 | LILLE                |   |
| PRIMA LINEA PRODUCTIONS               | PARIS                |   |
| PROCIDIS                              | NEUILLY SUR SEINE    |   |
| PUMKIN 3D STUDIO                      | MONTREUIL            |   |
| SACREBLEU PRODUCTIONS                 | PARIS                |   |
| SAFARI DE VILLE                       | PARIS                | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.  |
| SAMKA PRODUCTIONS                     | PARIS                |   |
| SARL LA FABRIQUE                      | ST LAURENT LE MINIER |   |
| SCHMUBY PRODUCTIONS                   | CADAUJAC             |   |
| SEAHORSE ANIM                         | ALFORTVILLE          |   |
| SIP ANIMATION                         | PARIS                | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.  |
| SOLIDANIM                             | IVRY SUR SEINE       |   |
| SPARX                                 | PARIS                | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire.  |
| SPARX ANIMATION STUDIOS               | PARIS                |   |
| SPLENDIDO                             | CLICHY               | Seul le film Ballerina est pris en compte.  |
| STORIMAGES                            | PARIS                | Repris en 2013 par Ellipsanime.   |

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
| STORY BOARD ANIMATION                                       | PARIS                |   |
| STUDIO 100 ANIMATION  | PARIS                |   |
| STUDIO HARI   | PARIS                |   |
| STUDIO O  | PARIS                |   |
| STUDIO PINKA  | ANNECY               |   |
| STUDIO REDFROG  | LILLE                |   |
| SUPAMONKS   | ARCUEIL              |   |
| SUPERPROD   | PARIS                |   |
| TANT MIEUX PROD   | PARIS                |   |
| TAT PRODUCTIONS   | TOULOUSE             |   |
| TAT STUDIO  | TOULOUSE             |   |
| TECHNICOLOR ANIMATION PRODUCTIONS<br>(ex OUIDO PRODUCTIONS) | ISSY LES MOULINEAUX  |   |
| TEAMTO  | PARIS                |   |
| TEAMTO BOURG-LES-VALENCE                                    | BOURG LES VALENCE    |   |
| TEAMTO STUDIO   | PARIS                |   |
| TELE IMAGES KIDS  | NEUILLY SUR SEINE    | Quelques séries de fiction sont exclues :<br>- Chante<br>- Chante 2<br>- Chante saison 4<br>- Kids world sports<br>- Une fille d'enfer<br>- Lignes de vie<br>- Jet lag ex revanche d'une brune pilote |
| TF1 PRODUCTION  | BOULOGNE BILLANCOURT | Seuls trois séries sont prises en compte<br>- Mini Ninjas<br>- Splat the cat<br>- Trop royal  |
| TOON FACTORY  | PARIS                |   |
| UBISOFT MOTION PICTURES RABBIDS                             | MONTREUIL SOUS BOIS  |   |
| UNIQUE ANIMATION  | PARIS                |   |
| VANILLA SEED  | LYON                 |   |
| WATCH NEXT MEDIA  | RUEIL MALMAISON      |   |
| XBO FILMS   | TOULOUSE             |   |
| XILAM ANIMATION   | PARIS                |   |
| XILAM FILMS   | PARIS                |   |
| XILAM STUDIO  | VILLEURBANNE         |   |
| XILAM STUDIO ANGOULEME                                      | ANGOULEME            |   |
| ZAGTOON   | PARIS                |   |
| ZODIAK KIDS STUDIO France (ex<br>MARATHON MEDIA)            | NEUILLY SUR SEINE    |   |



## Annexe 2 : tableaux complémentaires

### Les entreprises

Tableau 6 : taille de l'entreprise = nombre de permanents au 31/12 de l'année considérée

| Nombre d'entreprises                    | 2004      | 2005      | 2006      | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Sans permanent au 31/12                 | 17        | 20        | 26        | 30         | 26         | 30         | 31         | 38         | 36         | 36         | 34         | 35         | 32         |
| De 1 à 5 salariés permanents au 31/12   | 29        | 33        | 40        | 44         | 47         | 52         | 46         | 52         | 50         | 54         | 50         | 56         | 50         |
| De 6 à 10 salariés permanents au 31/12  | 9         | 14        | 15        | 14         | 18         | 12         | 17         | 18         | 17         | 16         | 17         | 16         | 24         |
| De 11 à 50 salariés permanents au 31/12 | 11        | 12        | 14        | 17         | 19         | 16         | 16         | 15         | 17         | 17         | 17         | 16         | 17         |
| Plus de 50 salariés permanents au 31/12 | 2         | 2         | 2         | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 2          |
| <b>Nombre total d'entreprises</b>       | <b>68</b> | <b>81</b> | <b>97</b> | <b>106</b> | <b>111</b> | <b>111</b> | <b>111</b> | <b>124</b> | <b>121</b> | <b>124</b> | <b>119</b> | <b>124</b> | <b>125</b> |
| <i>Evolution</i>                        |           | 19%       | 20%       | 9%         | 5%         | 0%         | 0%         | 12%        | -2%        | 2%         | -4%        | 4%         | 1%         |

Tableau 7 : taille de l'entreprise = nombre de salariés déclarés au moins une fois dans l'année

| Nombre d'entreprises                 | 2004      | 2005      | 2006      | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| de 1 à 19 salariés                   | 17        | 27        | 36        | 38         | 38         | 45         | 39         | 47         | 50         | 42         | 43         | 49         | 46         |
| de 20 à 49 salariés                  | 21        | 19        | 23        | 26         | 32         | 29         | 33         | 31         | 27         | 32         | 30         | 30         | 32         |
| de 50 à 99 salariés                  | 16        | 19        | 17        | 25         | 19         | 14         | 18         | 26         | 24         | 29         | 25         | 25         | 24         |
| 100 salariés et plus                 | 14        | 16        | 21        | 17         | 22         | 23         | 21         | 20         | 20         | 21         | 21         | 20         | 23         |
| <b>Nombre total d'entreprises</b>    | <b>68</b> | <b>81</b> | <b>97</b> | <b>106</b> | <b>111</b> | <b>111</b> | <b>111</b> | <b>124</b> | <b>121</b> | <b>124</b> | <b>119</b> | <b>124</b> | <b>125</b> |
| <i>Part avec 50 salariés ou plus</i> | 44%       | 43%       | 39%       | 40%        | 37%        | 33%        | 35%        | 37%        | 36%        | 40%        | 39%        | 36%        | 38%        |

### Masse salariale

Tableau 8 : Masse salariale brute par type de contrat

|                     | 2004        | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        | 2011        | 2012        | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CDI                 | 15,6        | 18,5        | 20,9        | 19,5        | 22,9        | 22,5        | 20,4        | 25,0        | 22,9        | 23,5         | 21,8         | 26,3         | 30,7         |
| CDD de droit commun | 1,8         | 2,4         | 3,3         | 8,2         | 7,7         | 6,7         | 6,8         | 7,1         | 7,0         | 7,2          | 5,2          | 3,1          | 3,0          |
| CDDU                | 30,6        | 45,2        | 47,6        | 51,3        | 59,9        | 62,1        | 62,2        | 63,7        | 67,0        | 76,6         | 76,5         | 90,8         | 104,2        |
| <b>Total</b>        | <b>48,0</b> | <b>66,1</b> | <b>71,9</b> | <b>78,9</b> | <b>90,5</b> | <b>91,3</b> | <b>89,5</b> | <b>95,8</b> | <b>96,8</b> | <b>107,4</b> | <b>103,5</b> | <b>120,3</b> | <b>137,9</b> |
| <i>Evolution</i>    |             | 38%         | 9%          | 10%         | 15%         | 1%          | -2%         | 7%          | 1%          | 11%          | -4%          | 16%          | 15%          |

### Les salariés

Tableau 9 : effectifs par catégorie professionnelle

|  | 2004         | 2005         | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CDI cadre                                      | 284          | 344          | 387          | 345          | 396          | 374          | 341          | 367          | 324          | 343          | 349          | 394          | 469          |
| CDI non-cadre                                  | 227          | 237          | 241          | 208          | 246          | 195          | 184          | 343          | 282          | 259          | 259          | 250          | 331          |
| <b>Total CDI<sup>(1)</sup></b>                 | <b>508</b>   | <b>578</b>   | <b>627</b>   | <b>544</b>   | <b>635</b>   | <b>563</b>   | <b>523</b>   | <b>706</b>   | <b>597</b>   | <b>595</b>   | <b>602</b>   | <b>640</b>   | <b>793</b>   |
| CDD cadre                                      | 39           | 49           | 88           | 153          | 168          | 119          | 125          | 140          | 114          | 121          | 94           | 80           | 59           |
| CDD non-cadre                                  | 142          | 169          | 186          | 238          | 249          | 200          | 231          | 223          | 231          | 260          | 177          | 139          | 205          |
| <b>Total CDD de droit commun<sup>(1)</sup></b> | <b>180</b>   | <b>218</b>   | <b>274</b>   | <b>389</b>   | <b>415</b>   | <b>319</b>   | <b>351</b>   | <b>358</b>   | <b>343</b>   | <b>378</b>   | <b>271</b>   | <b>219</b>   | <b>259</b>   |
| CDDU cadre                                     | 943          | 1 155        | 1 334        | 1 421        | 1 532        | 1 526        | 1 482        | 1 528        | 1 553        | 1 743        | 1 770        | 1 690        | 1 878        |
| CDDU non-cadre                                 | 1 880        | 2 493        | 2 550        | 3 008        | 3 182        | 3 133        | 3 090        | 3 114        | 3 193        | 3 258        | 3 333        | 3 533        | 3 973        |
| <b>Total CDDU<sup>(1)</sup></b>                | <b>2 610</b> | <b>3 389</b> | <b>3 547</b> | <b>4 095</b> | <b>4 295</b> | <b>4 243</b> | <b>4 193</b> | <b>4 243</b> | <b>4 317</b> | <b>4 497</b> | <b>4 586</b> | <b>4 716</b> | <b>5 320</b> |
| <b>Nombre total de salariés<sup>(2)</sup></b>  | <b>3 235</b> | <b>4 082</b> | <b>4 316</b> | <b>4 951</b> | <b>5 243</b> | <b>5 053</b> | <b>4 979</b> | <b>5 228</b> | <b>5 179</b> | <b>5 378</b> | <b>5 383</b> | <b>5 507</b> | <b>6 211</b> |
| <i>Evolution</i>                               |              | 26%          | 6%           | 15%          | 6%           | -4%          | -1%          | 5%           | -1%          | 4%           | 0%           | 2%           | 13%          |

(1) Les individus sont dédoublonnés par statut au niveau du total : un individu déclaré à la fois comme cadre et/ou comme non cadre n'est compté qu'une seule fois.

(2) Les individus sont dédoublonnés au niveau du total : tout individu déclaré n'est compté qu'une seule fois.

**Tableau 10 : équivalent temps plein des contrats de droit commun**

|                       | 2004       | 2005       | 2006       | 2007       | 2008       | 2009       | 2010       | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Hommes</b>         | <b>294</b> | <b>338</b> | <b>364</b> | <b>405</b> | <b>414</b> | <b>356</b> | <b>349</b> | <b>458</b> | <b>392</b> | <b>390</b> | <b>374</b> | <b>364</b> | <b>427</b> |
| cadres permanents     | 182        | 219        | 253        | 267        | 292        | 259        | 245        | 259        | 226        | 227        | 224        | 242        | 255        |
| non-cadres permanents | 112        | 119        | 111        | 138        | 122        | 97         | 105        | 199        | 166        | 162        | 150        | 121        | 171        |
| <b>Femmes</b>         | <b>176</b> | <b>195</b> | <b>226</b> | <b>241</b> | <b>272</b> | <b>264</b> | <b>247</b> | <b>286</b> | <b>268</b> | <b>279</b> | <b>266</b> | <b>256</b> | <b>300</b> |
| cadres permanents     | 80         | 94         | 112        | 119        | 139        | 143        | 142        | 148        | 137        | 145        | 136        | 135        | 152        |
| non-cadres permanents | 97         | 101        | 115        | 122        | 134        | 121        | 106        | 139        | 132        | 135        | 130        | 121        | 148        |
| <b>TOTAL</b>          | <b>471</b> | <b>533</b> | <b>590</b> | <b>646</b> | <b>686</b> | <b>620</b> | <b>597</b> | <b>744</b> | <b>661</b> | <b>669</b> | <b>641</b> | <b>619</b> | <b>727</b> |
| <i>évolution</i>      | //         | 13%        | 11%        | 9%         | 6%         | -10%       | -4%        | 25%        | -11%       | 1%         | -4%        | -3%        | 17%        |

**Tableau 11 : répartition des CDI par taux de temps de travail**

|               | 2004                 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Hommes</b> | Temps plein          | 97%  | 96%  | 93%  | 93%  | 94%  | 95%  | 94%  | 94%  | 95%  | 97%  | 96%  | 95%  |
|               | Au moins un mi-temps | 3%   | 3%   | 5%   | 5%   | 5%   | 5%   | 6%   | 5%   | 4%   | 2%   | 4%   | 5%   |
|               | Moins d'un mi-temps  | 0,3% | 1%   | 2%   | 2%   | 2%   | 1%   | 0,3% | 1%   | 1%   | 1%   | 0,3% | 0,3% |
| <b>Femmes</b> | Temps plein          | 92%  | 91%  | 83%  | 86%  | 86%  | 85%  | 85%  | 85%  | 84%  | 84%  | 84%  | 86%  |
|               | Au moins un mi-temps | 7%   | 5%   | 9%   | 9%   | 9%   | 10%  | 10%  | 10%  | 9%   | 10%  | 11%  | 9%   |
|               | Moins d'un mi-temps  | 1%   | 4%   | 7%   | 5%   | 5%   | 5%   | 5%   | 4%   | 5%   | 6%   | 5%   | 5%   |

**Tableau 12 : effectifs CDDU par genre et catégorie**

|   | 2004         | 2005         | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| cadres hommes                                       | 654          | 824          | 971          | 1 000        | 1 087        | 1 099        | 1 057        | 1 091        | 1 129        | 1 229        | 1 228        | 1 155        | 1 272        |
| non-cadres hommes                                   | 1 334        | 1 748        | 1 773        | 2 127        | 2 270        | 2 284        | 2 242        | 2 204        | 2 258        | 2 286        | 2 336        | 2 482        | 2 701        |
| <b>Total techniciens CDDU hommes <sup>(1)</sup></b> | <b>1 823</b> | <b>2 382</b> | <b>2 491</b> | <b>2 881</b> | <b>3 059</b> | <b>3 067</b> | <b>3 010</b> | <b>3 006</b> | <b>3 071</b> | <b>3 160</b> | <b>3 212</b> | <b>3 281</b> | <b>3 597</b> |
| cadres femmes                                       | 289          | 331          | 363          | 421          | 445          | 427          | 425          | 437          | 424          | 514          | 542          | 535          | 606          |
| non-cadres femmes                                   | 546          | 745          | 777          | 881          | 912          | 849          | 848          | 910          | 935          | 972          | 997          | 1 051        | 1 272        |
| <b>Total techniciens CDDU femmes <sup>(1)</sup></b> | <b>787</b>   | <b>1 007</b> | <b>1 056</b> | <b>1 214</b> | <b>1 236</b> | <b>1 176</b> | <b>1 183</b> | <b>1 237</b> | <b>1 245</b> | <b>1 337</b> | <b>1 374</b> | <b>1 435</b> | <b>1 723</b> |
| Part des hommes parmi les cadres                    | 69%          | 71%          | 73%          | 70%          | 71%          | 72%          | 71%          | 71%          | 73%          | 71%          | 69%          | 68%          | 68%          |
| Part des hommes parmi les non-cadres                | 71%          | 70%          | 70%          | 71%          | 71%          | 73%          | 73%          | 71%          | 71%          | 70%          | 70%          | 70%          | 68%          |
| <b>Part des hommes parmi les CDDU</b>               | <b>70%</b>   | <b>70%</b>   | <b>70%</b>   | <b>70%</b>   | <b>71%</b>   | <b>72%</b>   | <b>72%</b>   | <b>71%</b>   | <b>71%</b>   | <b>70%</b>   | <b>70%</b>   | <b>70%</b>   | <b>68%</b>   |

(1) : effectif dédoublonné = une personne déclarée comme cadre et comme non-cadre n'est comptée qu'une seule fois

**Tableau 13 : les CDDU qui entrent et sortent du secteur**

|                         | 2005         | 2006         | 2007         | 2008         | 2009         | 2010         | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Effectifs entrant       | 1 559        | 1 309        | 1 588        | 1 558        | 1 290        | 1 168        | 1 235        | 1 313        | 1 373        | 1 289        | 1 335        | 1 721        |
| Effectifs sortant       | 780          | 1 151        | 1 040        | 1 358        | 1 342        | 1 218        | 1 185        | 1 240        | 1 192        | 1 200        | 1 205        | 1 117        |
| <b>Effectifs totaux</b> | <b>3 389</b> | <b>3 547</b> | <b>4 095</b> | <b>4 295</b> | <b>4 243</b> | <b>4 193</b> | <b>4 243</b> | <b>4 317</b> | <b>4 497</b> | <b>4 586</b> | <b>4 716</b> | <b>5 320</b> |
| Taux d'entrée           | 46%          | 37%          | 39%          | 36%          | 30%          | 28%          | 29%          | 30%          | 31%          | 28%          | 28%          | 32%          |
| Taux de sortie          | 23%          | 32%          | 25%          | 32%          | 32%          | 29%          | 28%          | 29%          | 27%          | 26%          | 26%          | 21%          |
| <b>Taux de rotation</b> | <b>35%</b>   | <b>35%</b>   | <b>32%</b>   | <b>34%</b>   | <b>31%</b>   | <b>28%</b>   | <b>29%</b>   | <b>30%</b>   | <b>29%</b>   | <b>27%</b>   | <b>27%</b>   | <b>27%</b>   |

Effectif entrant en année N = personne salariée dans le secteur en année N et pas en année N-1  
 Effectif sortant en année N = personne salariée dans le secteur en année N-1 et pas en année N

**Tableau 14 : Indicateurs sur le nombre d'heures travaillées par individu, dans le secteur en 2016**

|                 | Moyenne    |            | Ecart type |            | 1 <sup>er</sup> quartile |            | Médiane    |            | 3 <sup>e</sup> quartile |              |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------------------|------------|------------|------------|-------------------------|--------------|
|                 | H          | F          | H          | F          | H                        | F          | H          | F          | H                       | F            |
| moins de 20 ans | ns         | ns         | ns         | ns         | ns                       | ns         | ns         | ns         | ns                      | ns           |
| de 20 à 29 ans  | 778        | 770        | 526        | 530        | 300                      | 298        | 736        | 693        | 1 245                   | 1 262        |
| de 30 à 39 ans  | 879        | 802        | 566        | 535        | 351                      | 288        | 927        | 796        | 1 378                   | 1 287        |
| de 40 à 49 ans  | 764        | 744        | 648        | 564        | 224                      | 211        | 699        | 694        | 1 226                   | 1 228        |
| de 50 à 59 ans  | 672        | 566        | 555        | 513        | 118                      | 136        | 581        | 392        | 1 126                   | 882          |
| 60 ans et plus  | 460        | ns         | 408        | ns         | 100                      | ns         | 310        | ns         | 797                     | ns           |
| <b>total</b>    | <b>805</b> | <b>766</b> | <b>572</b> | <b>598</b> | <b>286</b>               | <b>260</b> | <b>797</b> | <b>702</b> | <b>1 304</b>            | <b>1 242</b> |

H = hommes – F=Femmes