



LA PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION ET D'EFFETS VISUELS



Edition 2016

Contact

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

Etude 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.

Audiens

Notre rôle, notre mission

Partenaire professionnel privilégié des secteurs de la culture, de la communication et des médias, Audiens 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'Arrco (tous les salariés du privé) et de l'Agirc (cadres), déployant son expertise professionnelle dans un secteur où les salariés ont souvent des parcours singuliers.

L'assurance de personnes et de biens

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne, 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 transition ou de rupture, accompagnement médico-social pour les salariés en entreprise et pour les seniors.

Le médical et la prévention santé

Centre de santé, actions de prévention, bilans de santé professionnels..., Audiens met en œuvre des dispositifs de prévention santé pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient.

Les Congés Spectacles

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens du spectacle : 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, déléguées par les organisations professionnelles ou l'Etat : études, recouvrement de cotisations...

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. Il permet aux intermittents de bénéficier de la mutualisation des coûts d'un contrat collectif d'entreprise.

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

Créé en 2007 par l'Etat, 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 a été désigné par l'Etat pour gérer 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 by Audiens

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 Movinmotion by Audiens, première plate-forme collaborative RH de la culture, au sein de son portail Audiens Service 3.0. Un outil qui simplifie l'embauche et la paie de leurs salariés permanents et intermittents.

Pour les intermittents du spectacle, Movinmotion by Audiens 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



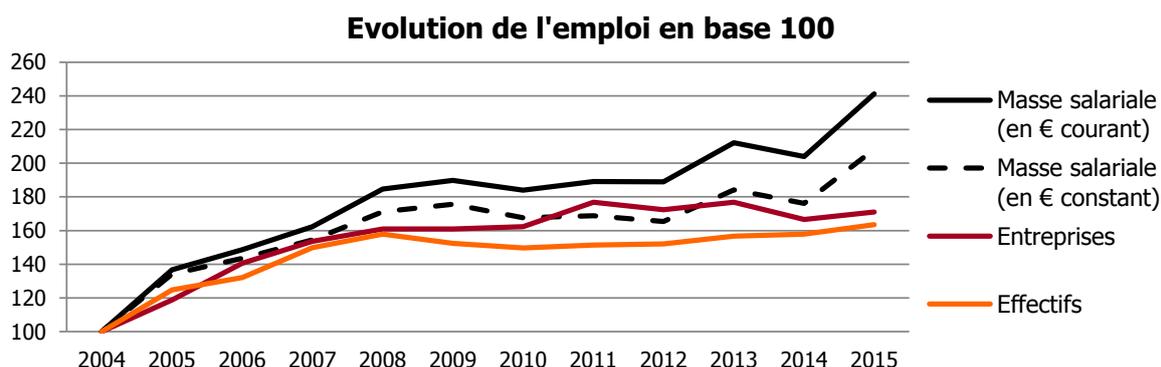
Ce qu'il faut retenir

Situation en 2015

Secteur en forte croissance en 2015 : la masse salariale a connu la plus importante augmentation (+18%) de ces 10 dernières années

- Près de 120 entreprises engendrant une masse salariale brute de près de 120 M€
- 4 700 techniciens en CDDU cumulant 3,5 millions d'heures et représentant les $\frac{3}{4}$ de la masse salariale du secteur
- 620 CDI et près de 300 CDD de droit commun, cumulant 1 million d'heures travaillées et 28,8 M€ de masse salariale brute

Evolution entre 2004 et 2015



Depuis 2006, entre 100 et 120 entreprises produisent des films d'animation et d'effets visuels.

- La masse salariale générée par les entreprises du secteur a très fortement augmenté en 2005 (+ 37% 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 est relativement stable à 90 M€. Depuis la forte hausse de 2013, la barre des 100 M€ est atteinte et **l'augmentation record de 2015 (+18%) la porte à près de 120 M€.**

Le secteur est composé d'un nombre restreint de grosses entreprises (en 2015, les 6 plus grosses entreprises cumulent près de la moitié (46%) 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 mais moins importante. Entre 2004 et 2015, la masse salariale brute en € constant a progressé de 41% alors que sur la même période dans le secteur de l'animation elle a doublé (+108%).

- Les effectifs de ces entreprises ont fortement augmenté entre 2004 et 2008 passant de 3 400 à 5 300 salariés. Puis, les effectifs sont en baisse et redescendent à 5 000 personnes salariées en 2010. Depuis, ils augmentent de 2% en moyenne par an, pour retrouver en 2014 le niveau qu'ils avaient en 2008 et dépasser les 5 500 en 2015.

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 2004-2015. Depuis 2005, entre 3 500 et 4 800 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 2015 contre 84% dans le secteur de l'animation). Et cette part est en baisse sur l'ensemble de la production : - 6 points en 12 ans.

Mobilité des CDDU dans le secteur

Sur la période des 12 ans étudiés, près de 15 000 techniciens ont été déclarés en CDD d'usage dans la production de films d'animation et d'effets visuels :

- 2 500 (soit 17%) ont été déclarés au moins 7 des 12 années, en CDDU par les entreprises du périmètre. Parmi eux, la grande majorité (62%) ont perçu en moyenne sur ces années, au moins 1 SMIC annuel de salaire provenant de ce secteur d'activité.
- 8 800 (soit 59%) ont été déclarés sur un an ou deux. Le quart 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 2015.

Démographie

- **Le secteur est toujours très « masculin »** : 2 hommes pour 1 femme
 - Les hommes représentent 70% 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 (41% en 2004 et 44% en 2015). 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 38% en 2015).

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 12 ans, et est en 2015 inférieure de 6 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**

- ¾ des techniciens en CDDU ont moins de 40 ans
- Le personnel en CDI est aussi très jeune : en 2015, 55% ont moins de 40 ans.

Pour comparaison, sur l'ensemble de la population active en France, 45% 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 2015, les techniciens en CDDU sont moins jeunes que dans notre secteur. Et les plus de 50 ans y sont bien plus représentés : 18% contre 8% dans le secteur de l'animation.

Pour le personnel permanent, les caractéristiques d'âges sont équivalentes à celles de notre secteur.

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 2015 il est inférieur de 11% à celui d'un homme pour les postes de cadre et de 7% pour les postes de non cadre. Tendanciellement, l'écart entre hommes et femmes n'a pas évolué sur la période observée pour les postes de cadre alors qu'il a eu tendance à se réduire très nettement pour les postes de non cadre.

Ces écarts restent bien moindres que ceux observés sur l'ensemble de la population active française. En effet, les femmes touchent en moyenne 18% de moins que les hommes¹. Au niveau national aussi, l'inégalité des salaires entre hommes et femmes est plus forte chez les cadres et plus faible chez les non cadres, catégorie majoritairement féminisée.

Les CDD d'usage

La mobilité des femmes du secteur est un peu plus forte que celle des hommes. Le taux de rotation en 2015 est de 30% pour les femmes et de 27% pour les hommes.

Les femmes sont peu présentes dans les emplois 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 2015, 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 2015, les femmes ont un salaire inférieur de 8% à celui des hommes. Ecart 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 : 756 heures en moyenne sur 2015 pour les hommes et 730 heures pour les femmes. Néanmoins, 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 :

- 71% des établissements en 2015, soit 6 points de moins qu'en 2004
- 84% de la masse salariale totale 2015, soit 5 points de moins.

On observe cependant un développement en régions entre 2004 et 2015 :

- la Charente : le nombre d'établissements a doublé (12 en 2015) et la masse salariale a plus que triplé pour représenter 6% de l'activité du secteur en 2015
- le Nord-Pas-de-Calais avec 5 établissements en 2015 et la Drôme 4
- la Gironde et l'Hérault qui n'étaient pas représentés en 2004 comptent désormais 2 établissements chacun.

¹ Source : Insee, DADS 2012 et 2013.

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 7 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 interprètes ;
- 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.

La notion d'**artiste** et de **technicien** fait référence à la nature même de l'emploi :

- un artiste interprète ou crée une œuvre de l'esprit ;
- un technicien a une fonction technique ou administrative.

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 168 entreprises².

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-production³.

² Nous dénombrons 168 entreprises sur la période 2004-2015, dont 118 sont en activité en 2015.

³ A savoir l'ensemble des entreprises relevant des codes NAF 5911A (Production de films et de programmes pour la télévision), 5911B (Production de films institutionnels et publicitaires), 5911C (Production de films pour le cinéma) et 5912Z (Post-production de films cinématographiques de vidéo et télévision). 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.

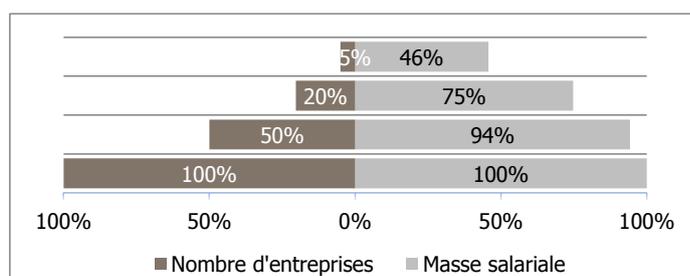
Depuis 2011, le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels est composé d'environ 120 entreprises actives.

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 grosses de 2015 cumulent 46% de la masse salariale totale du secteur
 - les 20% les plus grosses de 2015 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 2015 en fonction de la taille des entreprises (des plus grosses aux plus petites)



Lecture : les 50% des entreprises avec les plus grosses masses salariales cumulent 94% 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 k€, 35% entre 200 k€ et 1 M€ et 25% au moins 1M€.

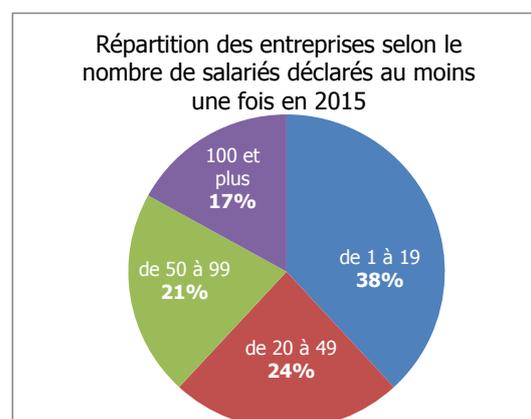
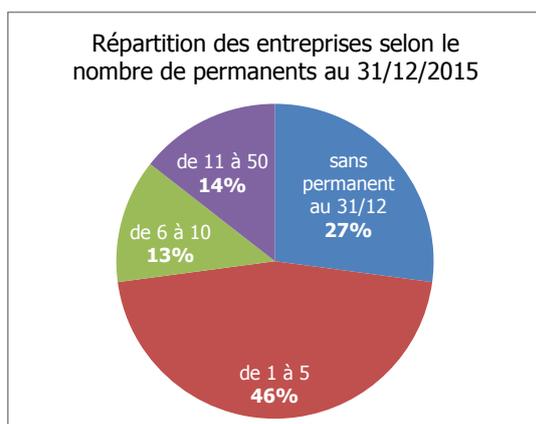
Tableau 1 : Nombre d'entreprises actives en fonction de la masse salariale brute

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Moins de 50 k€ | 12 | 11 | 16 | 12 | 18 | 16 | 17 | 20 | 17 | 20 | 17 | 15 |
| De 50 à 200 k€ | 16 | 23 | 22 | 28 | 21 | 24 | 30 | 31 | 35 | 26 | 30 | 32 |
| De 200 à 500 k€ | 13 | 14 | 21 | 23 | 27 | 27 | 20 | 25 | 21 | 27 | 20 | 24 |
| De 500 k€ à 1 M€ | 9 | 14 | 14 | 21 | 19 | 19 | 19 | 16 | 22 | 20 | 15 | 19 |
| De 1 à 2 M€ | 14 | 11 | 13 | 13 | 13 | 13 | 14 | 18 | 13 | 19 | 22 | 16 |
| Plus de 2 M€ | 5 | 9 | 11 | 9 | 13 | 12 | 12 | 12 | 11 | 10 | 11 | 12 |
| Nombre total d'entreprises | 69 | 82 | 97 | 106 | 111 | 111 | 112 | 122 | 119 | 122 | 115 | 118 |
| Part avec 500 k€ ou plus | 41% | 41% | 39% | 41% | 41% | 40% | 40% | 38% | 39% | 40% | 42% | 40% |

Plus de 4 entreprises sur 10 du secteur sont des entreprises de 1 à 5 salariés permanents au 31/12. Leur nombre a considérablement augmenté, passant de 29 en 2004 à 54 en 2015.

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, environ 4 entreprises sur 10 déclarent au moins 50 salariés différents chaque année.



Lecture : En 2015, 46% des entreprises du champ ont déclaré entre 1 et 5 salariés permanents au 31 décembre 2015 (figure du haut). En utilisant une autre échelle (figure du bas), elles sont 38% 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 40% des entreprises du champ en 2015.

Viennent ensuite les SAS (société à statut simplifié) avec en 2015, 37% 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 2015.

★ 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).

En 2013 et 2014, la masse salariale du secteur s'établit à 100 M€ par an et **en 2015 elle connaît sa plus forte progression (+18%)** de ces 10 dernières années **pour atteindre 119 M€**. L'activité des quelques entreprises avec le plus de masse salariale, influence fortement l'évolution du champ tout entier.

Le poids des CDDU ne cesse d'augmenter : +12 points en 12 ans pour aboutir à 76% en 2015.

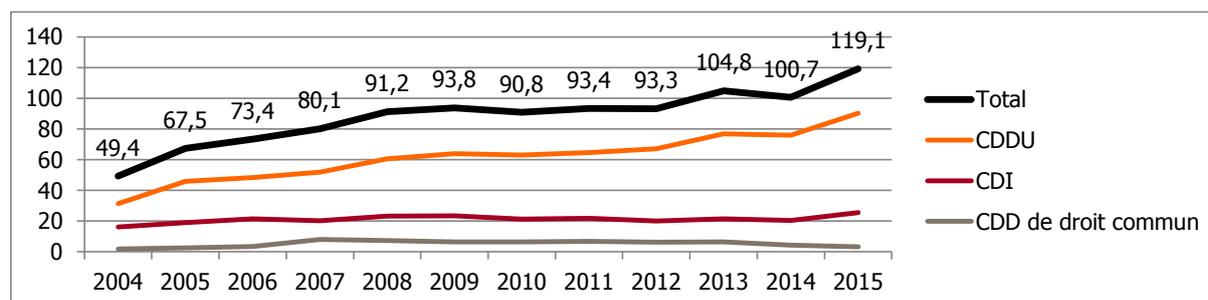
La masse salariale générée par les entreprises du secteur a très fortement augmenté en 2005 (+37% par rapport à 2004 – ce qui est certainement dû à la mise en place des crédits d'impôt et de la réforme du COSIP).

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

De 2008 à 2012, la masse salariale globale est relativement stable à 93M€.

Depuis 2013, la tendance est de nouveau à la hausse.

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



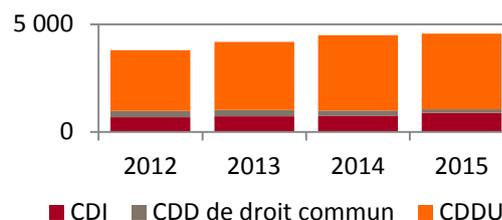
Lecture : En 2015, 119,1 M€ de masse salariale brute ont été déclarés dans le secteur.

★ 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 |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CDI | 684 | 723 | 752 | 884 |
| CDD de droit commun | 291 | 305 | 248 | 176 |
| CDDU | 2 824 | 3 146 | 3 485 | 3 507 |
| Total | 3 799 | 4 175 | 4 485 | 4 567 |
| <i>Evolution</i> | | 10% | 7% | 2% |



Lecture : En 2015, 3,5 millions d'heures ont été déclarées pour des CDDU.

4,5 millions d'heures ont été déclarées en 2014 et 2015 par les entreprises du secteur. Comme pour la masse salariale, les $\frac{3}{4}$ de ces heures (77% en 2015) concernent des CDD d'usage.

Les salariés

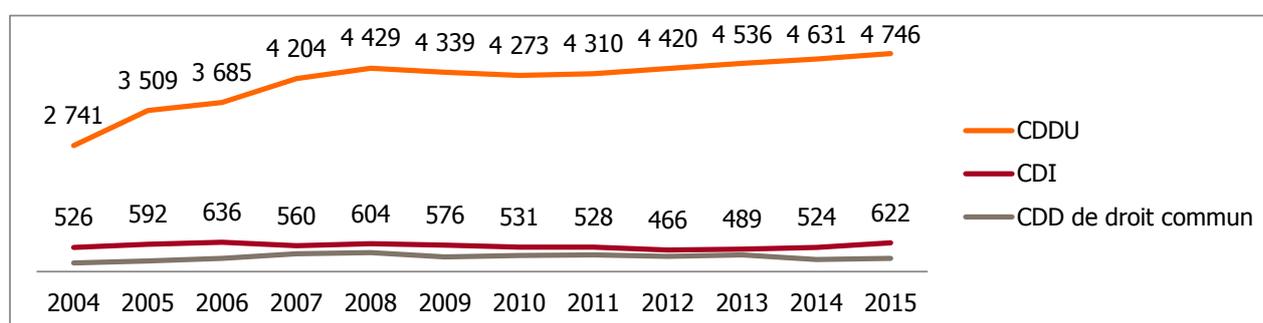
Rappelons que nous ne disposons pas des données du personnel permanent de certaines entreprises.

En 2015, 5 500 salariés ont exercé dans le secteur – tout type de contrat confondu.
Depuis 2011, le nombre de salariés déclarés dans le secteur croît de manière régulière (+2% en moyenne par an).

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 2015, 4 746 techniciens différents ont été déclarés en CDDU au moins une fois par une des entreprises du secteur.

Les CDI

Sur la période observée, le nombre moyen de CDI est de 555.

Ce chiffre est plutôt à la hausse ces trois dernières années.

Ils concernent **des emplois qualifiés** : plus de 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 (70%) des postes de non cadre.

Les CDDU

Le nombre de techniciens en CDD d'usage déclarés dans le secteur a fortement progressé entre 2004 et 2008 passant de 2 700 à 4 400. Puis leur nombre diminue légèrement en 2009 et 2010 et connaît une légère croissance par la suite (+2% en moyenne par an).

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 en contrat de droit commun

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 7 sociétés.

Données démographiques

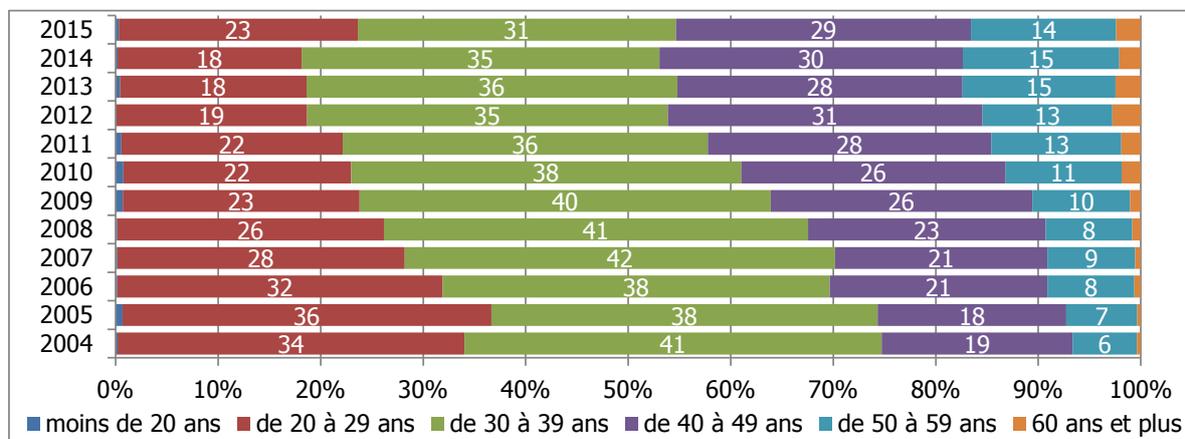
De jeunes salariés mais de moins en moins jeunes

Les parts des salariés en CDI de moins de 30 ans et de 30 à 39 ans ont tendance à se réduire depuis 2004. La part des 40 ans et plus, a, mathématiquement, tendance à augmenter. Compte tenu de l'augmentation des CDI parmi les 20-29 ans, il semblerait que des embauches de jeunes en CDI aient eu lieu en 2015.

Néanmoins en 2015, avec 24% de moins de 30 ans et 31% de 30-39 ans, ces parts restent plus élevées que sur l'ensemble de la population active en France⁴. En 2015, sur l'ensemble de la population active en France, la part des moins de 30 ans est de 21% (donc 3 points de moins) et celle des 30-39 ans est de 24% (donc 7 points de moins).

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 2015, 23% des salariés en CDI déclarés dans le secteur ont entre 20 et 29 ans.

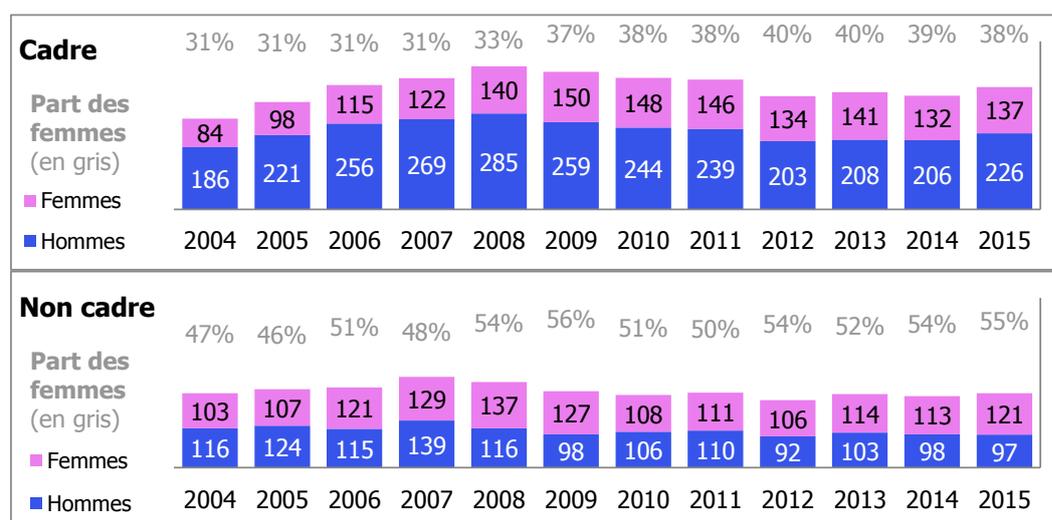
⁴ Source Insee – enquête emploi 2015

Les équivalents temps plein⁵ (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



Lecture : En 2015, l'équivalent de 137 femmes cadres et de 226 hommes cadres en temps plein ont été déclarés à Audiens. Les femmes représentent donc 38% des etp cadres en 2015.

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.

Féminisation du personnel permanent

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 2009 les femmes représentaient 41% des effectifs CDI et CDD de droit commun et depuis cette part est de 44%.

Au niveau des postes de non cadre, il y a toujours eu parité sur le nombre de salariés hommes et femmes.

En revanche, 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 31% des postes de cadre en 2004 et restent encore minoritaires en 2015 avec 38% des effectifs (+7 points en 12 ans).

⁵ 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 2015, le salaire annuel brut moyen pour un équivalent temps plein est de 64 k€ pour un cadre et de 25 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 trentenaires 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 |
|--------------------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Postes de cadre | de 20 à 29 ans | 35,1 | 35,7 | 35,0 | 36,3 | 39,6 | 37,9 | 33,2 | 37,1 | 36,5 | 38,7 | 33,9 | 36,3 |
| | de 30 à 39 ans | 47,6 | 49,1 | 50,4 | 51,2 | 54,6 | 54,9 | 50,4 | 51,4 | 54,3 | 54,3 | 50,9 | 54,0 |
| | de 40 à 49 ans | 53,2 | 59,0 | 59,7 | 62,7 | 63,9 | 69,7 | 69,2 | 70,2 | 72,4 | 71,0 | 64,5 | 68,1 |
| | de 50 à 59 ans | 66,5 | 62,9 | 66,2 | 80,8 | 81,9 | 76,1 | 72,1 | 75,5 | 77,2 | 93,0 | 75,8 | 87,0 |
| Cadre (tous âges compris) | | 48,6 | 50,5 | 52,4 | 55,7 | 57,9 | 60,1 | 58,3 | 60,5 | 64,2 | 65,2 | 58,6 | 64,3 |
| Poste de non cadre | de 20 à 29 ans | 22,4 | 22,5 | 22,8 | 23,5 | 21,7 | 21,5 | 21,6 | 21,3 | 20,2 | 21,4 | 21,0 | 20,5 |
| | de 30 à 39 ans | 25,7 | 26,5 | 27,5 | 27,9 | 28,8 | 27,8 | 27,6 | 30,6 | 28,3 | 29,5 | 26,9 | 29,0 |
| | de 40 à 49 ans | 15,0 | 21,9 | 19,5 | 24,0 | 22,9 | 20,8 | 22,3 | 26,0 | 26,1 | 27,6 | 29,6 | 30,4 |
| | de 50 à 59 ans | 18,0 | 19,8 | 19,7 | 16,8 | 17,0 | 19,5 | 21,0 | 23,4 | 22,1 | 21,5 | 19,8 | 23,3 |
| Non cadre (tous âges compris) | | 22,5 | 23,4 | 23,4 | 24,2 | 23,7 | 23,0 | 23,0 | 24,3 | 23,1 | 24,2 | 23,5 | 24,6 |

Lecture : En 2015, le salaire brut moyen d'un cadre en équivalent temps plein est de 64,3 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

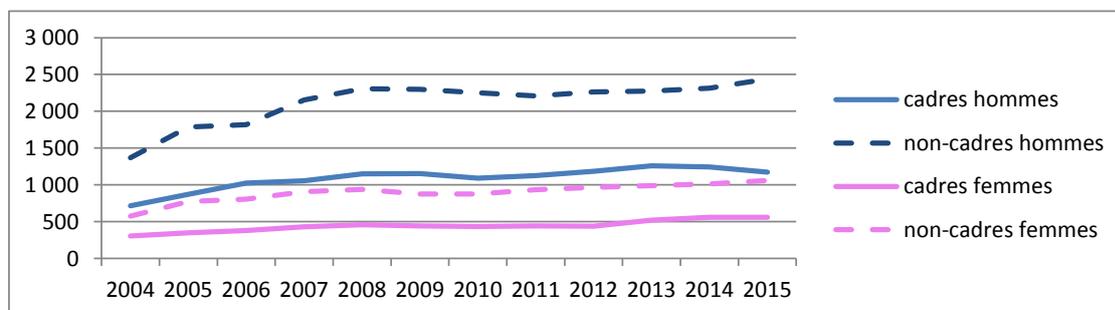
Le secteur est toujours très « masculin »

Depuis 2004 et jusqu'en 2015, les hommes représentent 70% des techniciens du secteur. La féminisation du secteur, amorcée chez les permanents, se réalise plus difficilement au niveau des CDDU.

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 techniques en CDDU par genre



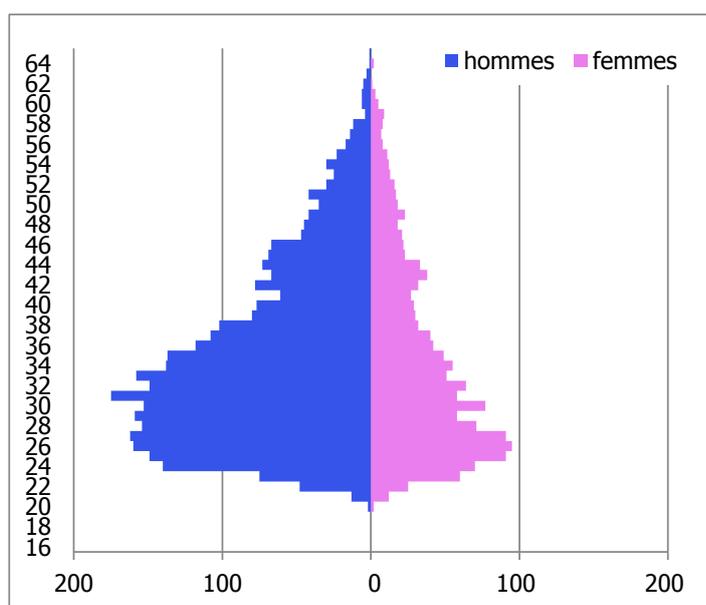
Lecture : En 2015, on dénombre 1 171 hommes et 559 femmes cadres techniciens en CDDU.

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 73% de moins de 40 ans en 2015** (contre 45% sur l'ensemble de la population active en France – source Insee).

Cependant, sur la période d'observation, cette part des moins de 40 ans a eu tendance à se réduire, perdant 6 points en 12 ans. L'ensemble de la population active vieillit aussi mais un peu moins vite (-4 points sur la même période – source Insee).

Figure 7 : Pyramide des âges des CDDU techniciens déclarés en 2015 dans le secteur



Mobilité des CDDU dans le secteur

Sur la période des 12 ans étudiés, près 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 (58%). Près du quart d'entre eux et elles ayant eu très peu d'activité (moins de 500 € sur l'année).

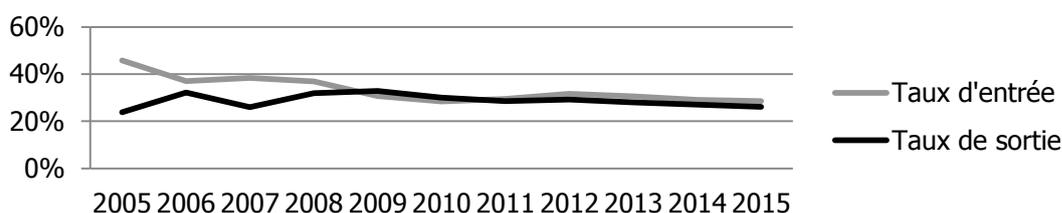
De l'autre, on en retrouve 2 469 (soit 17% des hommes et 15% des femmes) à avoir été déclarés au moins 7 des 12 années, en CDDU par les entreprises du périmètre. Parmi eux, la grande majorité (62%) ont perçu en moyenne sur ces années, au moins 1 SMIC de salaire provenant de ce secteur d'activité.

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 | Total |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| Femmes | 2 016 | 886 | 431 | 294 | 200 | 142 | 135 | 102 | 95 | 103 | 129 | 129 | 4 662 |
| Hommes | 4 158 | 1 731 | 966 | 650 | 506 | 446 | 345 | 326 | 263 | 231 | 255 | 356 | 10 233 |
| Total | 6 174 | 2 617 | 1 397 | 944 | 706 | 588 | 480 | 428 | 358 | 334 | 384 | 485 | 14 895 |
| En % | 41% | 18% | 9% | 6% | 5% | 4% | 3% | 3% | 2% | 2% | 3% | 3% | 100% |

Lecture : Sur les 10 233 hommes déclarés au moins une fois en CDDU entre 2004 et 2015, 356 (soit 3%) l'ont été sur chacune des 12 années.

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



Lecture : En 2015, le taux d'entrée est de 29% et le taux de sortie de 26%

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 rotation⁶ est en baisse constante : il est passé de 35% en 2005 à 27% en 2015.

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. Et depuis les taux d'entrée et de sortie sont globalement équivalents, oscillant entre 26% et 33%.

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 suit une progression lente.

⁶ 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 »** :

- 30% de femmes parmi les techniciens en CDDU et féminisation lente
- Féminisation importante ces 7 dernières années pour les postes de cadre en CDI
- Parité qui a toujours existé sur les postes de non cadre en CDI et en CDD de droit commun.

De plus en plus de femmes dans les écoles

Lors de la précédente édition des RAF, 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 âgés de 20 à 25 ans. En 2008, les femmes représentaient 30% de ces primo entrants et elles sont 40% en 2015. Si cette tendance se poursuit, alors le secteur devrait se féminiser.

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 2015 dans le secteur

Les CDI

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

Il faut tout d'abord avoir en tête que le nombre d'heures travaillées dans le secteur est très différent d'un individu à l'autre. Si on prend l'exemple des femmes en 2015, 1/4 d'entre elles ont travaillé moins de 200 heures et 1/4 d'entre elles ont travaillé plus de 1 233 heures dans le secteur.

Les hommes ont tendance à cumuler un nombre d'heures dans le secteur, un peu plus important que les femmes : 756 heures en moyenne sur 2015 pour les hommes et 730 heures pour les femmes. De plus, l'hétérogénéité des situations est légèrement plus importante chez les femmes que chez les hommes.

Comme nous avons pu le constater plus haut, la mobilité des femmes du secteur est un peu plus forte que celle des hommes. Le taux de rotation en 2015 est de 30% pour les femmes et de 27% pour les hommes. Mais nous n'observons pas de différence notable entre hommes et femmes sur le nombre d'heures travaillées de ces populations entrantes et sortantes du secteur. Si ce n'est que les femmes qui sortent du secteur avaient cumulé un peu plus d'heures (372 heures en moyenne) que leurs homologues masculins (323 heures).

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 2015 pour un équivalent temps plein les femmes ont un salaire inférieur de 11% à celui des hommes pour les postes de cadre et inférieur de 7% pour les postes de non cadre.

Tendanciellement, l'écart entre hommes et femmes n'a pas évolué sur la période pour les postes de cadre alors qu'il a eu tendance à se réduire très nettement pour les postes de non cadre.

Ces écarts restent bien moindres que ceux observés sur l'ensemble de la population active française. En effet, les femmes touchent en moyenne 18% de moins que les hommes⁷. Au niveau national aussi, 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 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Hommes cadre | 50,2 | 53,0 | 55,4 | 58,8 | 61,1 | 63,7 | 60,7 | 63,5 | 69,1 | 70,9 | 61,0 | 67,2 |
| Femmes cadre | 45,2 | 44,9 | 45,9 | 49,1 | 51,4 | 53,7 | 54,3 | 55,6 | 56,8 | 56,7 | 55,0 | 59,5 |
| Hommes non cadre | 25,5 | 25,9 | 25,4 | 25,7 | 25,1 | 24,4 | 23,9 | 25,5 | 25,2 | 25,9 | 24,7 | 25,7 |
| Femmes non cadre | 19,2 | 20,6 | 21,5 | 22,6 | 22,4 | 22,0 | 22,1 | 23,1 | 21,3 | 22,7 | 22,4 | 23,8 |
| Différence de salaire des femmes par rapport aux hommes | | | | | | | | | | | | |
| cadre | -10% | -15% | -17% | -17% | -16% | -16% | -11% | -12% | -18% | -20% | -10% | -11% |
| non cadre | -25% | -20% | -15% | -12% | -11% | -10% | -8% | -10% | -16% | -12% | -9% | -7% |

Lecture : En 2015, le salaire annuel brut d'un etp dans un poste de cadre est de 67,2 k€ pour un homme et de 59,5 k€ pour une femme, soit 11% de moins.

Les CDD d'usage

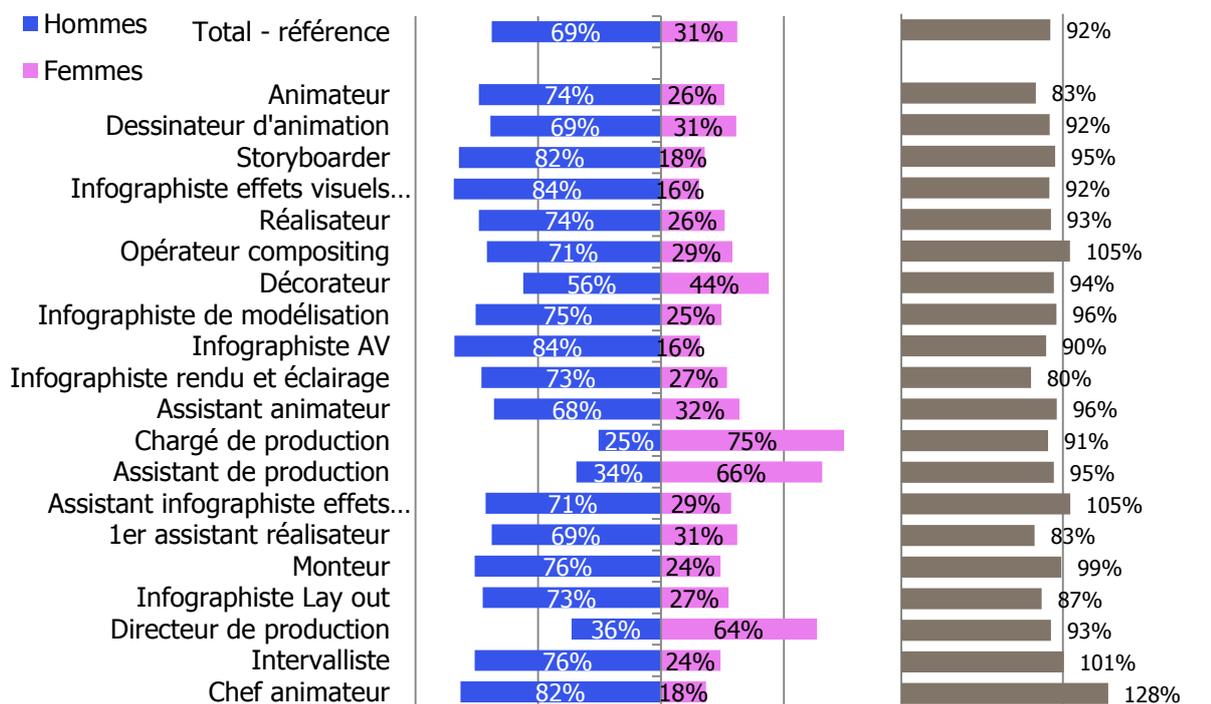
Concernant les CDDU, il existe aussi des différences de répartition hommes/femmes selon les emplois.

Les femmes sont peu présentes dans les emplois 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 2015, 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 2015, les femmes ont un salaire correspondant à 92% celui d'un homme, soit 8% de moins. Ecart qui reste bien inférieur à celui de 18% observé sur l'ensemble des actifs en France.

⁷ Source : Insee, DADS 2012 +et 2013. Le salaire horaire brut mensuel en ETP des femmes est inférieur de 18% à celui des hommes. Pour les hommes : 3 108 € en 2012 et 3 150 en 2013. Pour les femmes : 2 536 € en 2012 et 2 572 en 2013.

Figure 9 : répartition hommes/femmes des CDDU de 2015 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 2015, les femmes représentent 31% des effectifs et elles ont un salaire horaire moyen égal à 0,92 fois celui des hommes (8% de moins que les hommes). Elles représentent 26% des effectifs d'animateur et 31% des dessinateurs d'animation.

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 2015 ;
- 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 2015. Ce qui ne signifie pas que ces salariés n'ont pas travaillé dans d'autres secteurs au cours de leur carrière.

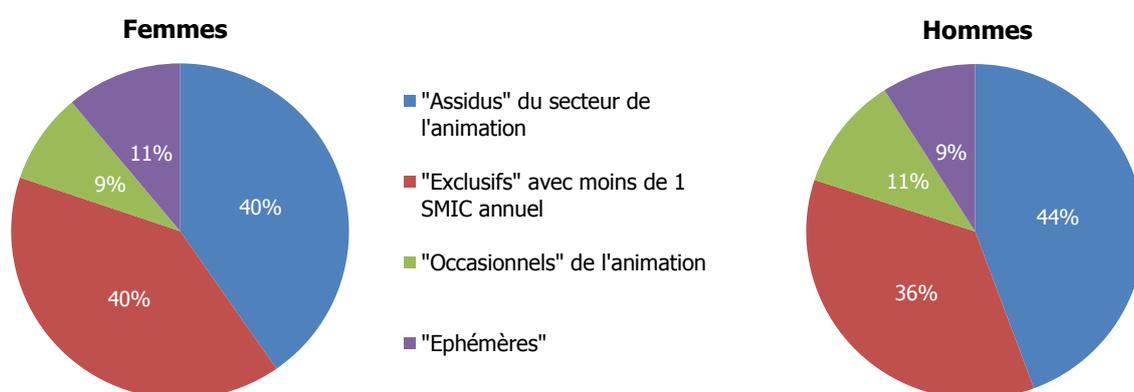
Sur la base des salaires perçus en CDD d'usage, nous pouvons calculer, pour chaque salarié, le poids que représente l'animation par rapport à l'ensemble des activités dans le spectacle.

Sur l'exercice 2015 les femmes ont globalement cumulé moins de salaires provenant de CDDU dans le secteur de l'animation que les hommes. Elles sont 49%, contre 55% 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, **¾ d'entre eux ont la grande majorité de leur activité en CDDU dans le seul secteur de l'animation**⁸.

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 2015 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 : 594 femmes et 1 451 hommes ont cumulé plus de 1 SMIC en 2015 dont au moins 60% provient de l'animation.
⇒ **proportionnellement un peu moins de femmes que d'hommes (-4 points)**
- « **Exclusifs** » : personnes qui perçoivent la majorité de leur salaire de CDDU dans l'animation et qui cumulent moins de 1 SMIC annuel : 587 femmes et 1 167 hommes ont cumulé moins de 1 SMIC en 2015 dont au moins 60% provient du secteur de l'animation.
⇒ **proportionnellement plus de femmes que d'hommes (+4 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 : 129 femmes et 360 hommes ont cumulé plus de 1 SMIC en 2015 dont moins de 60% provient du secteur de l'animation.
⇒ **proportionnellement un peu moins de femmes que d'hommes (-2 points)**
- « **Ephémères** » : personnes qui cumulent moins de 1 SMIC de l'ensemble de leur activité en CDD d'usage (dans l'animation ou autre) : 163 femmes et 295 hommes ont cumulé moins de 1 SMIC en 2015 dont moins de 60% provient du secteur de l'animation.
⇒ **proportionnellement un peu plus de femmes que d'hommes (+2 point)**

⁸ Sur l'ensemble des salaires 2015 de cette population :

- 83% provient du secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels ;
- 11% provient du secteur de la production audiovisuelle et cinématographique ;
- 5% 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 ?**

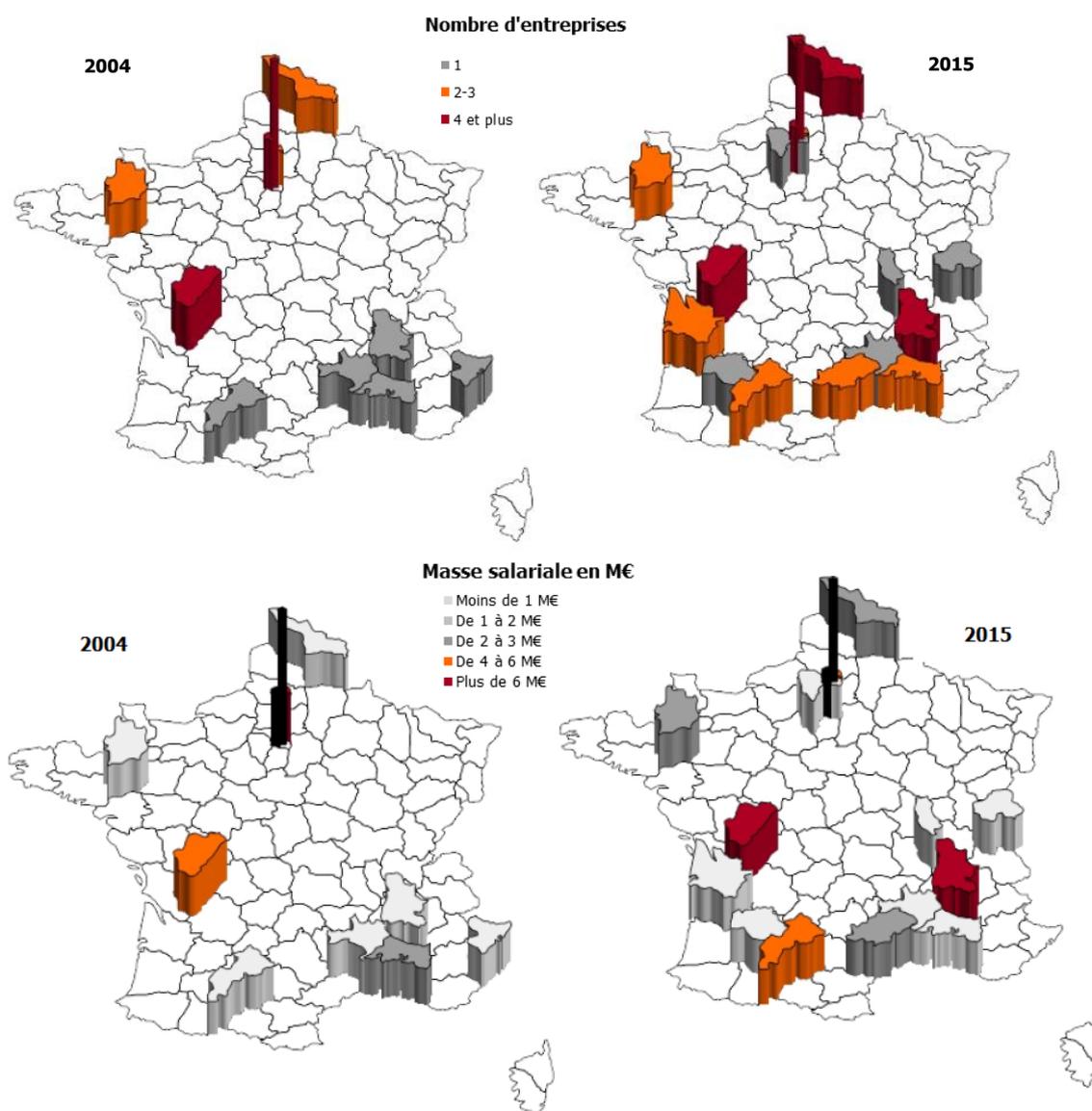
De 71 établissements en 2004, le secteur étudié en compte 128 en 2015 (descendant à un niveau départemental, l'unité n'est plus l'entreprise mais l'établissement). Dans le même temps, la masse salariale y a plus que doublé.

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 (71% des établissements en 2015 soit 6 points de moins par rapport à 2004 et 84% de la masse salariale soit 5 points de moins).

On observe cependant un développement en régions, la Charente en tête, où le nombre d'établissements a doublé en 12 ans pour atteindre le chiffre de 12. La masse salariale y a plus que triplé et représente 6% du secteur en 2015.

Nous pouvons aussi citer deux départements qui ont chacun 3 établissements de plus sur la période observée : le Nord-Pas-de-Calais avec 5 établissements en 2015 et la Drôme qui en compte 4 désormais.

Enfin, la Gironde et l'Hérault qui n'étaient pas représentés en 2004, comptent dorénavant chacun 2 établissements.



Annexe 1 : périmètre de l'étude

Pour être au plus près de l'activité du secteur, le périmètre est revu chaque année. Pour cette nouvelle édition, et par rapport à la précédente, 4 structures nouvellement créées ont été ajoutées :

- LES FEES SPECIALES
- MALIL'ART PRODUCTIONS
- MRRAZ
- SCHMUBY PRODUCTIONS

Ainsi que 6 autres structures :

- BANJO STUDIO
- LITTLE PRINCESS
- NAYADE
- ON ENTERTAINMENT
- SUPAMONKS
- TANT MIEUX PROD

| 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 | |
| 4 21 PRODUCTIONS | PARIS | |
| ACTION SYNTHESE | MARSEILLE | |
| AGT DIGITAL | MONTREUIL SOUS BOIS | |
| ALPHANIM VIDEO ALPHANIM LICENSING - GAUMONT ANIMATION | VINCENNES | |
| ALUMA PRODUCTIONS (TCHACK) | LILLE | |
| ANKAMA ANIMATIONS | ROUBAIX | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire. |
| ANKAMA MOVIES | ROUBAIX | |
| ANTEFILMS STUDIO | ANGOULEME | |
| ATTITUDE STUDIO | ST OUEN | |
| AUTOCHENILLE PRODUCTION | PARIS | |
| AUTOUR DE MINUIT PRODUCTIONS | PARIS | |
| 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 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. Quelques films sont exclus du périmètre : - St Germain ou la négociation - Un homme à défendre - 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 | |
| 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 : - La mécanique du coeur - Ruby Tuesday - Un monstre à Paris - Arthur - Arthur 2 - Arthur 3 |
| FOLIASCOPE | BOURG LES VALENCE | |
| FOLIMAGE STUDIO | VALENCE | |
| FOLIVARI | PARIS | |
| FORGE ANIMATION | AIX EN PROVENCE | |
| FRANCHE CONNECTION ANIMATIONS | MONTREUIL | |
| FROG BOX / OD MEDIAS | PARIS | |
| FUTURIKON | PARIS | Est exclu du périmètre le film Chronique d'une récréé. |
| FUTURIKON FILMS | PARIS | |
| FUTURIKON PRODUCTIONS | PARIS | |
| FUTURIKON SPV | PARIS | |
| GENAO PRODUCTIONS / TIMOON ANIMATION | BOULOGNE BILLANCOURT | |
| GINKGO | PARIS | |
| GO N PRODUCTIONS | PARIS | |
| GOBI STUDIO | MARSEILLE | |
| HARRIET PRODUCTIONS | PARIS | |
| HEROLD FAMILY | PARIS | |
| I CAN FLY | BEGLES | |
| I CAN FLY LIMITED | PARIS | |
| ILLUMINATION MAC GUFF | PARIS | |
| IP4U | VALENCIENNES | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire. |
| JE SUIS BIEN CONTENT | PARIS | |
| JOKEBOX | PARIS | |
| JPL FILMS | RENNES | |
| JULIANNE FILMS CIE EUROPEENNE DE PRODUCTION | PARIS | |
| KAYENTA PRODUCTION | PARIS | |
| LA CABANE PRODUCTIONS | PARIS | |

| | | |
|---------------------------------------|-----------------------|---|
| LA FABRIQUE PRODUCTION | ST LAURENT LE MINIER | |
| 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 | |
| MARATHON MEDIA | NEUILLY SUR SEINE | |
| MAYBE MOVIES | PARIS | Seul le film ZOMBILLENUM est pris en compte |
| METHOD ANIMATIONS | 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 BILLAN COURT | |
| 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 deux films sont pris en compte : - Les contes de la nuit - Dragons et princesses |
| 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 - Renaissance - La nuit des enfants rois - Mune - The little prince - Drôles de petites bêtes |
| OUIDO ENTERTAINMENT | PARIS | |
| OUIDO PRODUCTIONS | ISSY LES MOULINEAUX | |
| 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 | |
| PROD PAR 4 PRODUCTIONS | PARIS | |
| 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. |
| SPARX | PARIS | Le personnel permanent ne cotise pas à Audiens en retraite complémentaire. |
| SPARX ANIMATION STUDIOS | PARIS | |
| SPLENDIDO | CLICHY | Seul le film <i>Ballerina</i> 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 | |
| STUDIOLITO | PARIS | |
| SUPAMONKS | ARCUEIL | |
| SUPERPROD | PARIS | |
| TANT MIEUX PROD | PARIS | |
| TAT PRODUCTIONS | TOULOUSE | |
| TAT STUDIO | TOULOUSE | |
| TEAMTO | PARIS | |
| TEAMTO BOURG-LES-VALENCE | BOURG LES VALENCE | |
| TEAMTO STUDIO | PARIS | |
| TELE IMAGES KIDS | NEUILLY SUR SEINE | Quelques séries de fiction sont exclues : - Chante - Chante 2 - Chante saison 4 - Kids world sports - Une fille d'enfer - Lignes de vie - Jet lag ex revanche d'une brune pilote |
| TF1 PRODUCTION | BOULOGNE BILLANCOURT | Seuls trois séries sont prises en compte - Mini Ninjas - Splat the cat - Trop royal |
| TOON FACTORY | PARIS | |
| UBISOFT MOTION PICTURES RABBIDS | MONTREUIL SOUS BOIS | |
| VANILLA SEED | LYON | |
| WATCH NEXT MEDIA | RUEIL MALMAISON | |
| XBO FILMS | TOULOUSE | |
| XILAM ANIMATION | PARIS | |
| XILAM FILMS | PARIS | |
| ZAGTOON | PARIS | |



Annexe 2 : tableaux complémentaires

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

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Sans permanent au 31/12 | 17 | 21 | 26 | 31 | 28 | 29 | 31 | 38 | 38 | 39 | 35 | 32 |
| De 1 à 5 salariés permanents au 31/12 | 29 | 32 | 39 | 42 | 45 | 52 | 47 | 50 | 47 | 50 | 46 | 54 |
| De 6 à 10 salariés permanents au 31/12 | 9 | 14 | 15 | 14 | 18 | 12 | 17 | 19 | 17 | 16 | 17 | 15 |
| De 11 à 50 salariés permanents au 31/12 | 12 | 13 | 15 | 18 | 19 | 17 | 16 | 15 | 17 | 17 | 17 | 17 |
| Plus de 50 salariés permanents au 31/12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total d'entreprises | 69 | 82 | 97 | 106 | 111 | 111 | 112 | 122 | 119 | 122 | 115 | 118 |
| <i>Evolution</i> | | 19% | 18% | 9% | 5% | 0% | 1% | 9% | -2% | 3% | -6% | 3% |

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 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| de 1 à 19 salariés | 17 | 27 | 35 | 37 | 37 | 43 | 39 | 47 | 49 | 40 | 43 | 45 |
| de 20 à 49 salariés | 21 | 19 | 23 | 26 | 32 | 29 | 33 | 29 | 24 | 31 | 27 | 28 |
| de 50 à 99 salariés | 16 | 19 | 17 | 25 | 20 | 16 | 19 | 27 | 26 | 31 | 24 | 25 |
| 100 salariés et plus | 15 | 17 | 22 | 18 | 22 | 23 | 21 | 19 | 20 | 20 | 21 | 20 |
| Nombre total d'entreprises | 69 | 82 | 97 | 106 | 111 | 111 | 112 | 122 | 119 | 122 | 115 | 118 |
| <i>Part avec 50 salariés ou plus</i> | 45% | 44% | 40% | 41% | 38% | 35% | 36% | 38% | 39% | 42% | 39% | 38% |

Tableau 8 : effectifs par catégorie professionnelle

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CDI cadre | 293 | 348 | 392 | 351 | 389 | 386 | 350 | 346 | 302 | 323 | 339 | 385 |
| CDI non-cadre | 236 | 247 | 245 | 218 | 223 | 197 | 184 | 186 | 167 | 169 | 187 | 238 |
| Total CDI ⁽¹⁾ | 526 | 592 | 636 | 560 | 604 | 576 | 531 | 528 | 466 | 489 | 524 | 622 |
| CDD cadre | 39 | 52 | 89 | 151 | 163 | 113 | 119 | 134 | 105 | 113 | 86 | 89 |
| CDD non-cadre | 147 | 176 | 200 | 239 | 251 | 205 | 233 | 233 | 226 | 252 | 178 | 201 |
| Total CDD de droit commun ⁽¹⁾ | 185 | 228 | 289 | 388 | 413 | 318 | 347 | 362 | 329 | 362 | 264 | 287 |
| CDDU cadre | 1 018 | 1 218 | 1 403 | 1 484 | 1 607 | 1 593 | 1 526 | 1 565 | 1 621 | 1 777 | 1 800 | 1 730 |
| CDDU non-cadre | 1 943 | 2 560 | 2 623 | 3 060 | 3 245 | 3 172 | 3 126 | 3 143 | 3 228 | 3 263 | 3 330 | 3 498 |
| Total CDDU ⁽¹⁾ | 2 741 | 3 509 | 3 685 | 4 204 | 4 429 | 4 339 | 4 273 | 4 310 | 4 420 | 4 536 | 4 631 | 4 746 |
| Nombre total de salariés ⁽²⁾ | 3 386 | 4 225 | 4 474 | 5 074 | 5 348 | 5 162 | 5 066 | 5 128 | 5 147 | 5 304 | 5 348 | 5 537 |
| <i>Evolution</i> | | 25% | 6% | 13% | 5% | -3% | -2% | 1% | 0% | 3% | 1% | 4% |

Tableau 9 : équivalent temps plein des contrats de droit commun

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Hommes | 302 | 345 | 370 | 407 | 401 | 357 | 350 | 349 | 296 | 311 | 304 | 324 |
| cadres permanents | 186 | 221 | 256 | 269 | 285 | 259 | 244 | 239 | 203 | 208 | 206 | 226 |
| non-cadres permanents | 116 | 124 | 115 | 139 | 116 | 98 | 106 | 110 | 92 | 103 | 98 | 97 |
| Femmes | 187 | 206 | 236 | 251 | 276 | 276 | 256 | 257 | 240 | 254 | 245 | 259 |
| cadres permanents | 84 | 98 | 115 | 122 | 140 | 150 | 148 | 146 | 134 | 141 | 132 | 137 |
| non-cadres permanents | 103 | 107 | 121 | 129 | 137 | 127 | 108 | 111 | 106 | 114 | 113 | 121 |
| TOTAL | 489 | 550 | 606 | 658 | 678 | 634 | 606 | 606 | 536 | 565 | 550 | 583 |
| <i>évolution</i> | // | 13% | 10% | 9% | 3% | -6% | -4% | 0% | -12% | 5% | -3% | 6% |

Tableau 10 : effectifs CDDU par genre et catégorie

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| cadres hommes | 715 | 870 | 1 024 | 1 054 | 1 151 | 1 153 | 1 092 | 1 124 | 1 183 | 1 258 | 1 242 | 1 171 |
| non-cadres hommes | 1 367 | 1 785 | 1 817 | 2 152 | 2 308 | 2 297 | 2 251 | 2 210 | 2 262 | 2 274 | 2 316 | 2 439 |
| Total techniciens intermittents hommes ⁽¹⁾ | 1 914 | 2 459 | 2 584 | 2 955 | 3 156 | 3 128 | 3 054 | 3 046 | 3 132 | 3 180 | 3 220 | 3 273 |
| cadres femmes | 303 | 348 | 379 | 430 | 456 | 440 | 434 | 441 | 438 | 519 | 558 | 559 |
| non-cadres femmes | 576 | 775 | 806 | 908 | 937 | 875 | 875 | 933 | 966 | 989 | 1 014 | 1 059 |
| Total techniciens intermittents femmes ⁽¹⁾ | 827 | 1 050 | 1 101 | 1 249 | 1 273 | 1 211 | 1 219 | 1 264 | 1 288 | 1 356 | 1 411 | 1 473 |
| Part des hommes parmi les cadres | 70% | 71% | 73% | 71% | 72% | 72% | 72% | 72% | 73% | 71% | 69% | 68% |
| Part des hommes parmi les non-cadres | 70% | 70% | 69% | 70% | 71% | 72% | 72% | 70% | 70% | 70% | 70% | 70% |
| Part des hommes parmi les intermittents | 70% | 70% | 70% | 70% | 71% | 72% | 71% | 71% | 71% | 70% | 70% | 69% |

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

Tableau 11 : Masse salariale brute par type de contrat

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| CDI | 16,2 | 19,1 | 21,5 | 20,3 | 23,2 | 23,3 | 21,3 | 21,9 | 20,0 | 21,5 | 20,4 | 25,5 |
| CDD de droit commun | 1,8 | 2,5 | 3,4 | 8,0 | 7,4 | 6,4 | 6,4 | 6,8 | 6,2 | 6,4 | 4,4 | 3,3 |
| CDDU | 31,3 | 45,9 | 48,4 | 51,9 | 60,6 | 64,0 | 63,1 | 64,7 | 67,0 | 76,9 | 75,9 | 90,3 |
| Total | 49,4 | 67,5 | 73,4 | 80,1 | 91,2 | 93,8 | 90,8 | 93,4 | 93,3 | 104,8 | 100,7 | 119,1 |
| <i>Evolution</i> | | 37% | 9% | 9% | 14% | 3% | -3% | 3% | 0% | 12% | -4% | 18% |

Tableau 12 : les CDDU qui entrent et sortent du secteur

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Effectifs entrant | 1 606 | 1 364 | 1 612 | 1 638 | 1 334 | 1 216 | 1 269 | 1 400 | 1 387 | 1 346 | 1 357 |
| Effectifs sortant | 838 | 1 188 | 1 093 | 1 413 | 1 424 | 1 282 | 1 232 | 1 290 | 1 271 | 1 251 | 1 242 |
| Effectifs totaux | 3 509 | 3 685 | 4 204 | 4 429 | 4 339 | 4 273 | 4 310 | 4 420 | 4 536 | 4 631 | 4 746 |
| Taux d'entrée | 46% | 37% | 38% | 37% | 31% | 28% | 29% | 32% | 31% | 29% | 29% |
| Taux de sortie | 24% | 32% | 26% | 32% | 33% | 30% | 29% | 29% | 28% | 27% | 26% |
| Taux de rotation | 35% | 35% | 32% | 34% | 32% | 29% | 29% | 30% | 29% | 28% | 27% |

Tableau 13 : Indicateurs sur le nombre d'heures travaillées par individu, dans le secteur en 2015

| | Moyenne | | Ecart type | | 1 ^{er} quartile | | Médiane | | 3 ^e 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 | 760 | 724 | 532 | 544 | 269 | 206 | 674 | 607 | 1 244 | 1 228 |
| de 30 à 39 ans | 820 | 777 | 566 | 563 | 291 | 265 | 818 | 734 | 1 331 | 1 277 |
| de 40 à 49 ans | 704 | 749 | 588 | 703 | 173 | 176 | 604 | 610 | 1 166 | 1 211 |
| de 50 à 59 ans | 580 | 571 | 506 | 543 | 128 | 88 | 476 | 342 | 934 | 984 |
| 60 ans et plus | 309 | 285 | 405 | 332 | 24 | 64 | 131 | 164 | 544 | 429 |
| total | 756 | 730 | 560 | 584 | 240 | 200 | 678 | 636 | 1 251 | 1 233 |

H = hommes – F=Femmes