

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 techniciens 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

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
Annexe 1 : périmètre de l'étude _____	25
Annexe 2 : tableaux complémentaires _____	29



Ce qu'il faut retenir

Situation en 2016

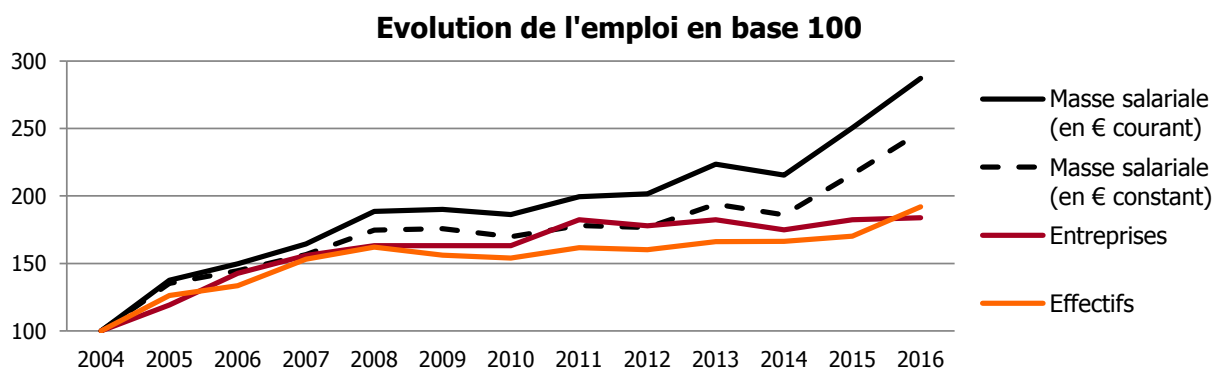
Secteur en forte croissance ces 2 dernières années

(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 entreprises¹.

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-production².

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

² 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.

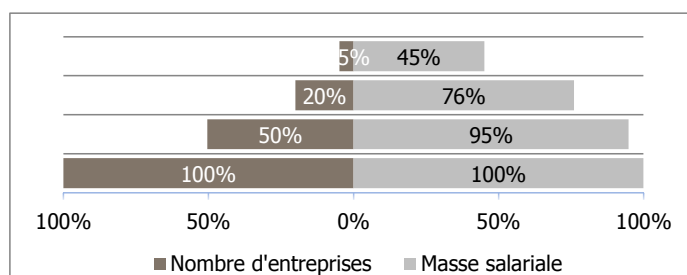
Depuis 2011, le secteur de la production de films d'animation et d'effets visuels est composé d'environ 120 entreprises actives.

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

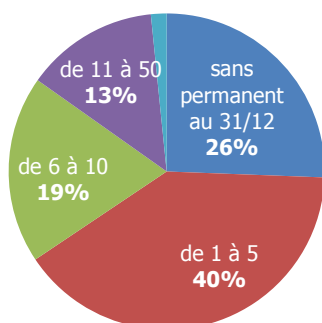
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Moins de 50 k€	12	10	16	11	19	16	16	23	20	18	16	18	16
De 50 à 200 k€	16	24	23	30	20	26	30	29	34	31	34	35	34
De 200 à 500 k€	13	14	21	23	28	26	21	26	22	27	22	23	27
De 500 k€ à 1 M€	9	14	14	21	18	18	19	16	20	18	13	20	15
De 1 à 2 M€	13	10	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
Ensemble des entreprises	68	81	97	106	111	111	111	124	121	124	119	124	125
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.

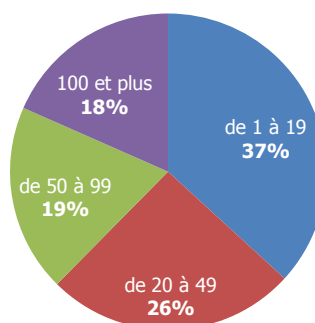
Afin de tenir compte des flux d'intermittents qui sont très nombreux dans le secteur, nous proposons une autre façon de définir la taille de l'entreprise, en tenant compte de tous les salariés déclarés au moins une fois par l'entreprise (en CDD d'usage, en CDD de droit commun ou bien en CDI).

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).

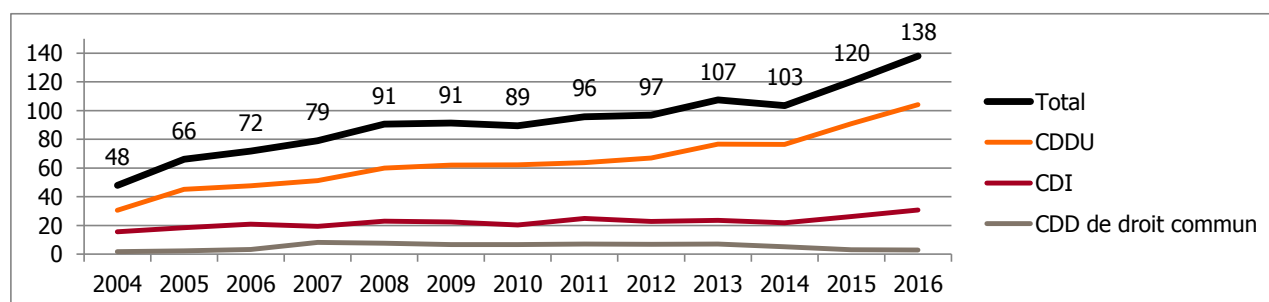
De 2011 à 2014, la masse salariale du secteur s'établit à environ 100 M€ par an.

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).

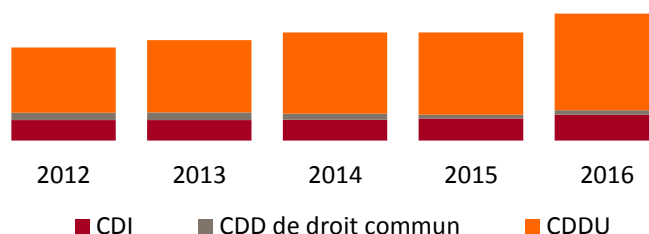
Depuis 2013, la tendance est de nouveau à une hausse importante (+10% par an en moyenne).

★ 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
Total	4 052	4 378	4 708	4 710	5 538
<i>Evolution</i>		8%	8%	0%	18%



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

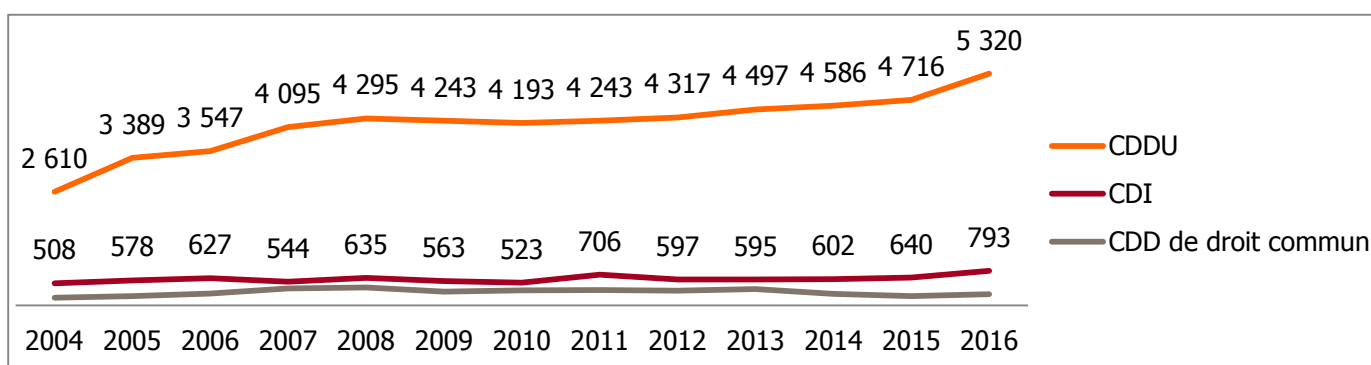
Rappelons que nous ne disposons pas des données du personnel permanent de certaines entreprises.

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

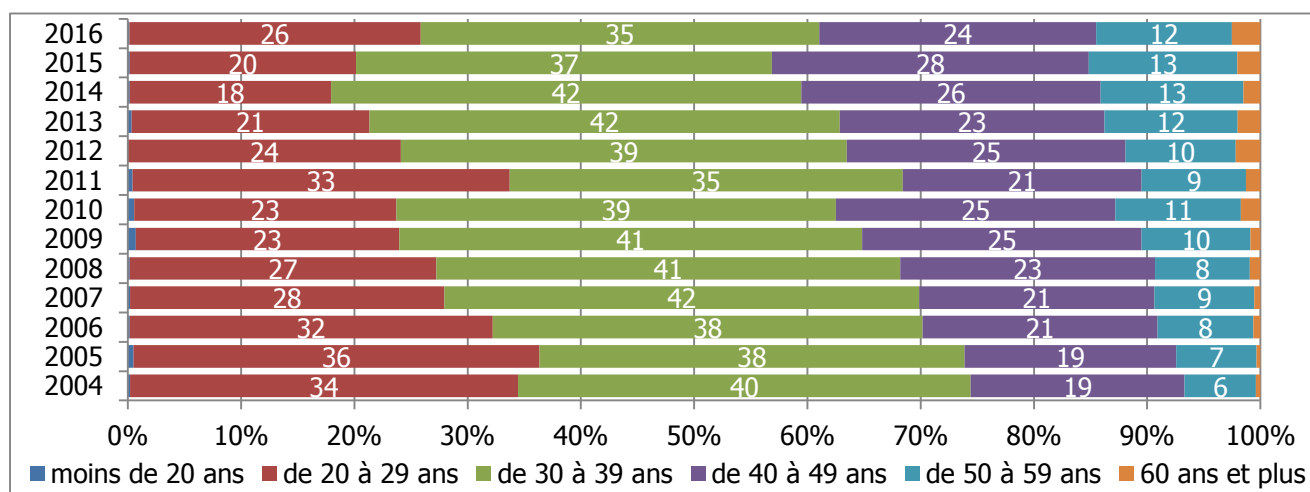
De jeunes salariés – phénomène d'autant plus marqué suite à l'emploi de nouveaux CDI

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 France³. 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.

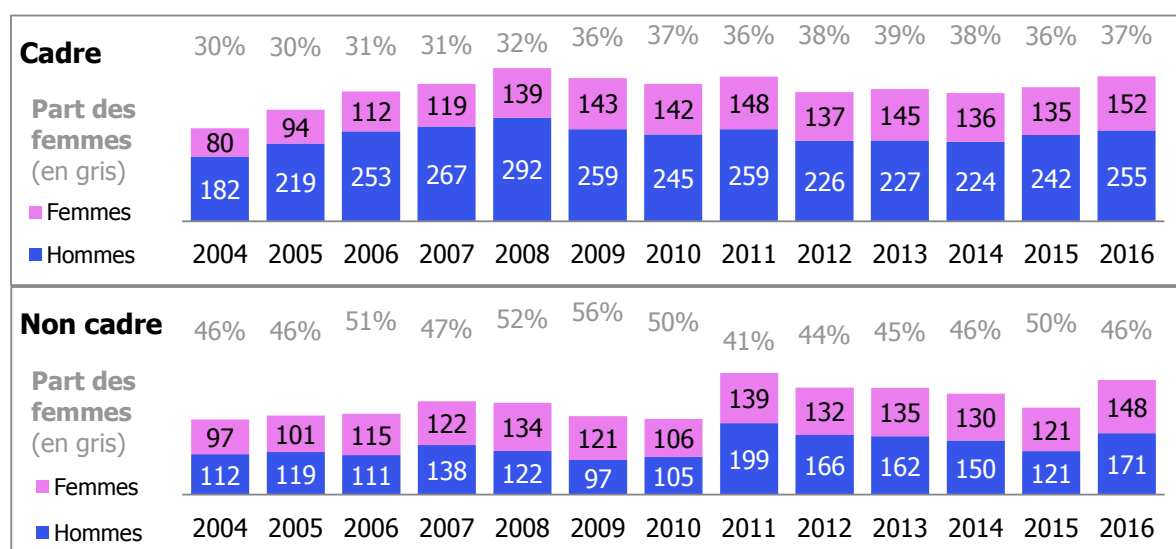
³ Source Insee – enquête emploi 2016

Les équivalents temps plein⁴ (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%.

⁴ 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
Cadre (tous âges compris)		48,3	50,3	52,2	55,5	57,4	60,0	58,0	58,8	62,4	63,1	56,9	62,6	63,7
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
Non cadre (tous âges compris)		22,7	23,3	23,2	24,0	23,2	22,8	22,9	24,2	24,2	24,4	23,3	24,0	24,3

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

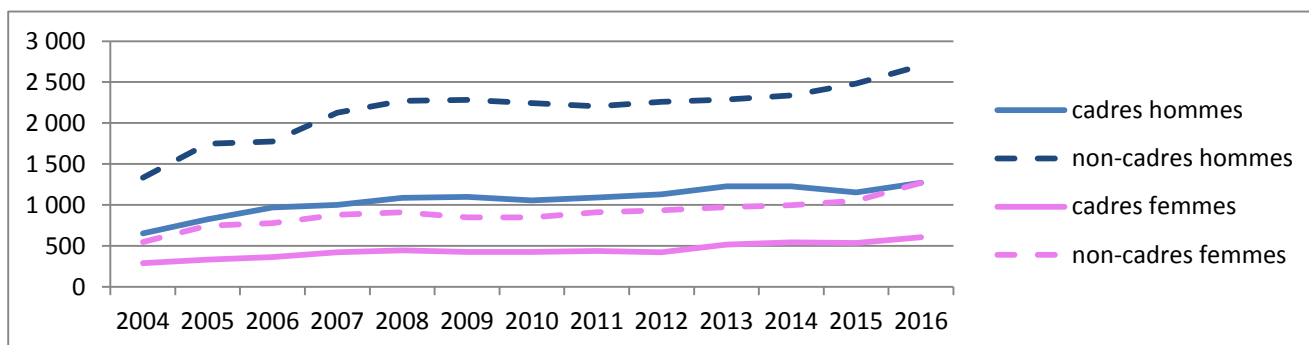
Le secteur est toujours très « masculin »

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.

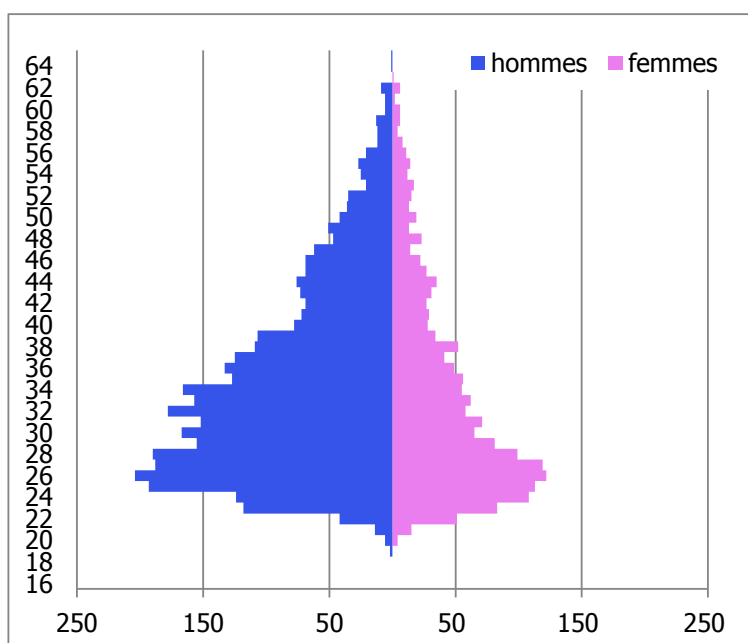
Les CDDU du secteur sont très jeunes

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).

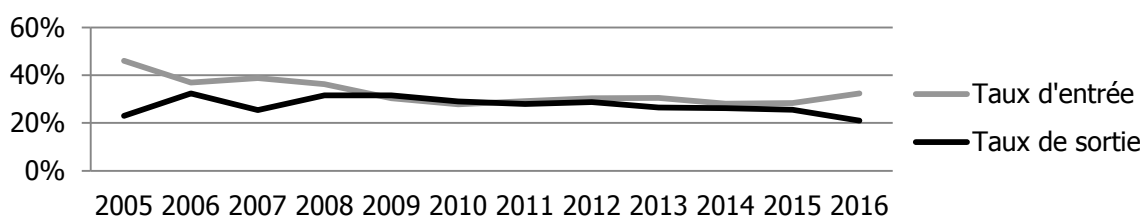
De l'autre, on en retrouve 2 719 (soit 19% des hommes et 15% des femmes) à avoir été déclarés au moins 7 des 13 années, en CDDU par les entreprises du périmètre. Parmi eux, la grande majorité (61%) ont perçu en moyenne sur ces années, au moins 1 SMIC de salaire provenant de ce secteur d'activité.

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
Total	6 374	2 738	1 424	990	721	590	483	434	371	332	318	340	441	15 556
En %	41%	18%	9%	6%	5%	4%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	3%	100%

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 rotation⁵ 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.

⁵ 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 hommes⁶. 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
Différence de salaire des femmes par rapport aux hommes													
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

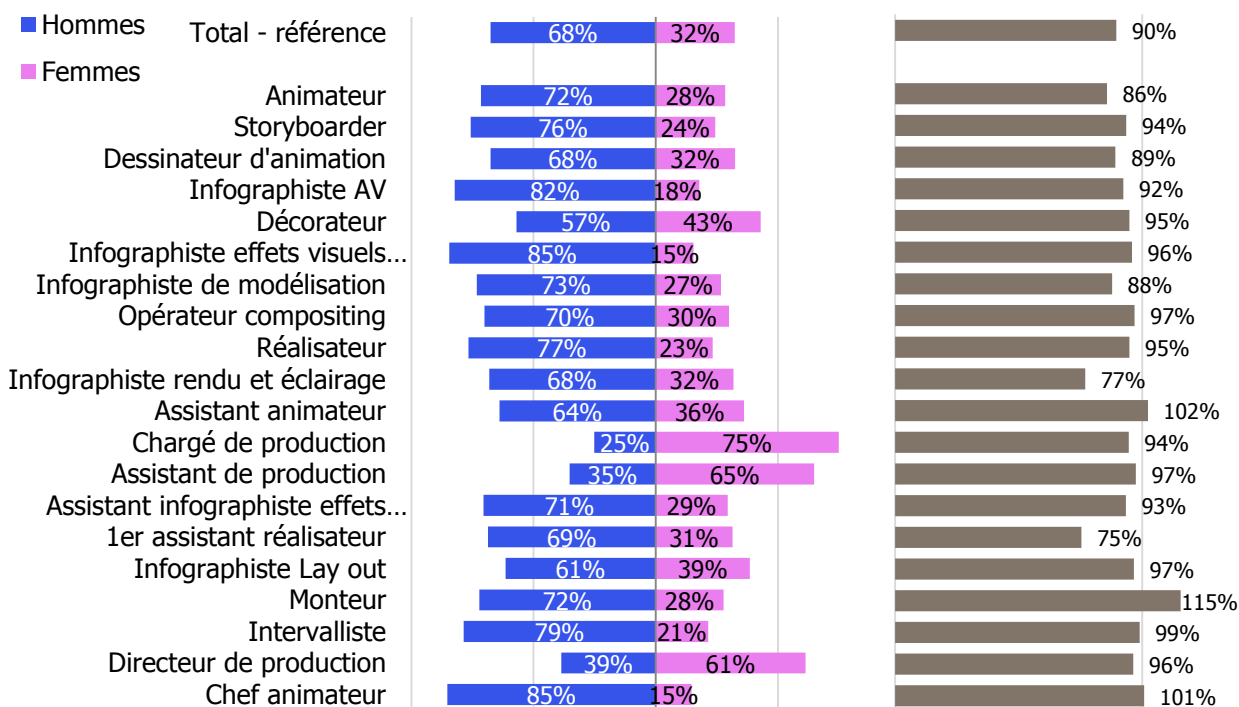
Concernant les CDDU, il existe également des différences de répartition hommes/femmes selon les emplois.

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.

⁶ 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.

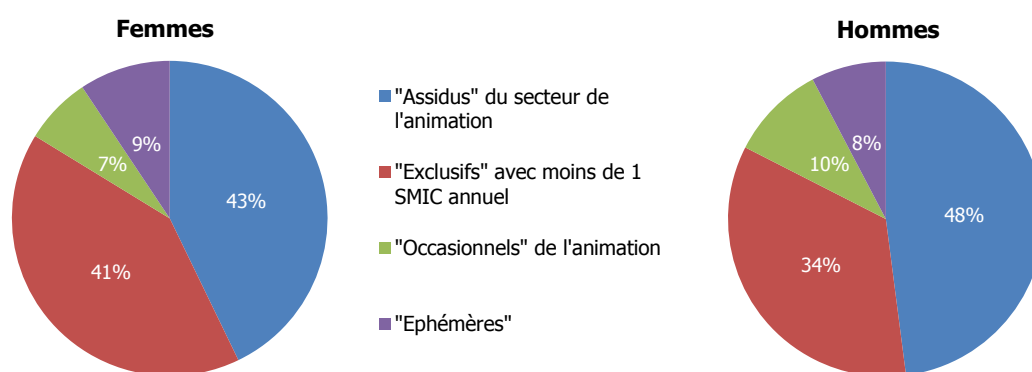
Sur la base des salaires perçus en CDD d'usage, nous pouvons calculer, pour chaque salarié, le poids que représente l'animation par rapport à l'ensemble des activités dans le spectacle.

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**⁷.

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)**

⁷ 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 ?**

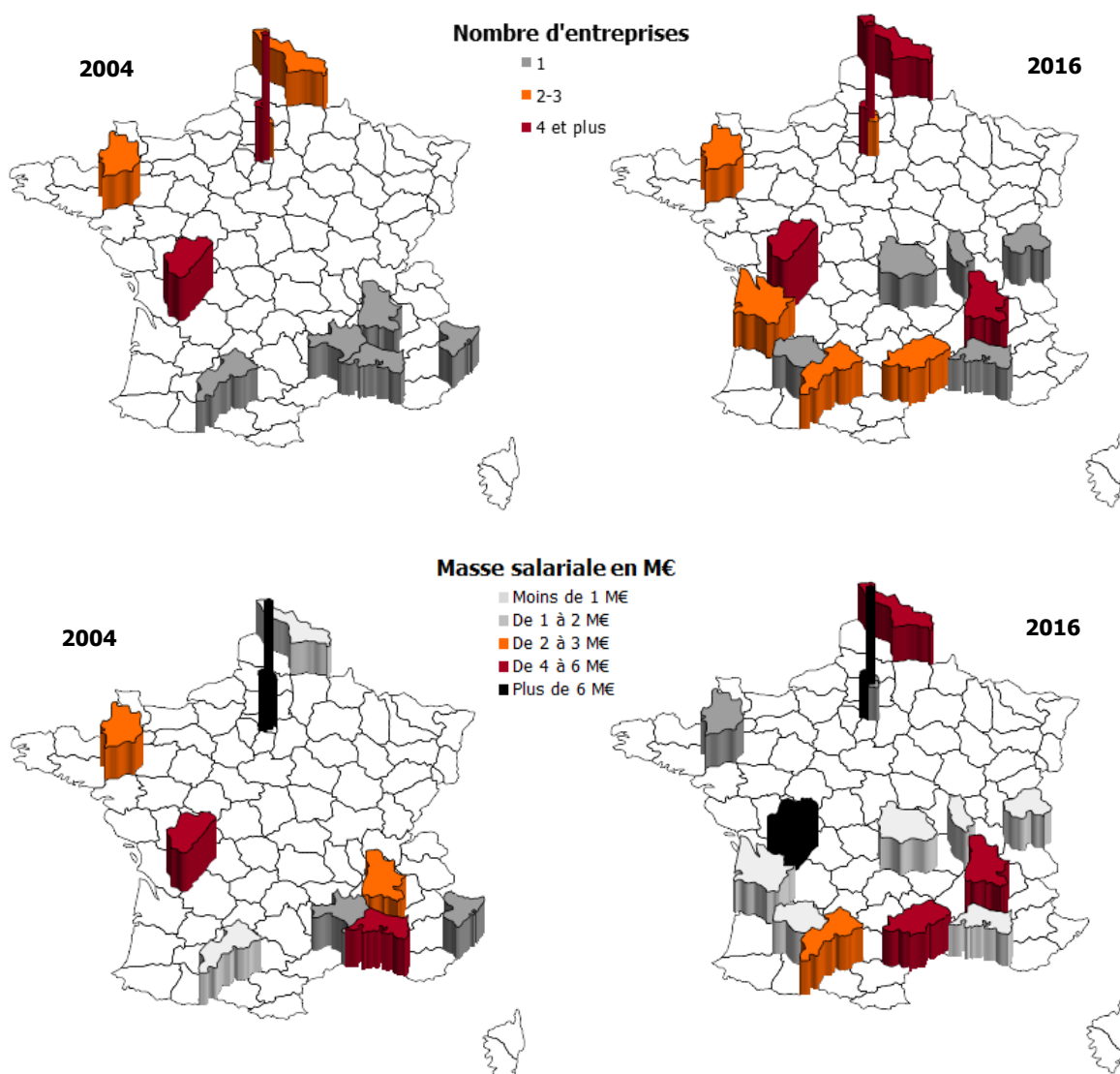
De 69 établissements en 2004, le secteur étudié en compte 133 en 2016 (descendant à un niveau départemental, l'unité n'est plus l'entreprise mais l'établissement). Dans le même temps, la masse salariale y a plus que doublé (x 2,6).

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. Quelques films sont exclus du périmètre : - 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 : - La mécanique du cœur - Ruby Tuesday - Un monstre à Paris - Arthur - Arthur 2 - 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 récréé.
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 : - Les contes de la nuit - Dragons et princesses - 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 - Renaissance - La nuit des enfants rois - Mune - The little prince - 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 (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 : - 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	
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 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
Nombre total d'entreprises	68	81	97	106	111	111	111	124	121	124	119	124	125
<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
Nombre total d'entreprises	68	81	97	106	111	111	111	124	121	124	119	124	125
<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
Total	48,0	66,1	71,9	78,9	90,5	91,3	89,5	95,8	96,8	107,4	103,5	120,3	137,9
<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
Total CDI⁽¹⁾	508	578	627	544	635	563	523	706	597	595	602	640	793
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
Total CDD de droit commun⁽¹⁾	180	218	274	389	415	319	351	358	343	378	271	219	259
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
Total CDDU⁽¹⁾	2 610	3 389	3 547	4 095	4 295	4 243	4 193	4 243	4 317	4 497	4 586	4 716	5 320
Nombre total de salariés⁽²⁾	3 235	4 082	4 316	4 951	5 243	5 053	4 979	5 228	5 179	5 378	5 383	5 507	6 211
<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
Hommes	294	338	364	405	414	356	349	458	392	390	374	364	427
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
Femmes	176	195	226	241	272	264	247	286	268	279	266	256	300
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
TOTAL	471	533	590	646	686	620	597	744	661	669	641	619	727
<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	
Hommes	Temps plein	97%	96%	93%	93%	94%	95%	94%	94%	95%	97%	96%	95%	94%
	Au moins un mi-temps	3%	3%	5%	5%	5%	5%	6%	5%	4%	2%	4%	5%	5%
	Moins d'un mi-temps	0,3%	1%	2%	2%	2%	1%	0,3%	1%	1%	1%	0,3%	0,3%	1%
Femmes	Temps plein	92%	91%	83%	86%	86%	85%	85%	85%	85%	84%	84%	84%	86%
	Au moins un mi-temps	7%	5%	9%	9%	9%	10%	10%	10%	9%	10%	11%	11%	9%
	Moins d'un mi-temps	1%	4%	7%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	6%	5%	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
Total techniciens CDDU hommes ⁽¹⁾	1 823	2 382	2 491	2 881	3 059	3 067	3 010	3 006	3 071	3 160	3 212	3 281	3 597
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
Total techniciens CDDU femmes ⁽¹⁾	787	1 007	1 056	1 214	1 236	1 176	1 183	1 237	1 245	1 337	1 374	1 435	1 723
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%
Part des hommes parmi les CDDU	70%	70%	70%	70%	71%	72%	72%	71%	71%	70%	70%	70%	68%

(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
Effectifs totaux	3 389	3 547	4 095	4 295	4 243	4 193	4 243	4 317	4 497	4 586	4 716	5 320
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%
Taux de rotation	35%	35%	32%	34%	31%	28%	29%	30%	29%	27%	27%	27%

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 ^{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	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
total	805	766	572	598	286	260	797	702	1 304	1 242

H = hommes – F=Femmes