

## Une typologie de l'emploi salarié dans le secteur culturel en 2007

Marie GUYON\*

### Paid worker typology within the culture sector in 2007

L'analyse proposée s'appuie sur une exploitation des Déclarations annuelles de données sociales de l'Insee (DADS, voir encadré 1) de 2007. L'examen régulier que le DEPS fait de cette source statistique<sup>1</sup> permet de mettre en lumière, année après année, les évolutions de l'emploi salarié dans le secteur culturel, c'est-à-dire dans l'ensemble des unités économiques<sup>2</sup> dont l'activité principale, définie par référence à la Nomenclature d'activités française (NAF), relève du champ culturel (encadré 2).

On retient une définition volontairement large de l'emploi salarié, afin de prendre en compte l'ensemble des salariés qui interviennent dans le secteur culturel, qu'ils y travaillent à temps plein ou qu'ils n'y soient employés que ponctuellement, au sein d'un seul établissement ou auprès d'une multitude d'employeurs : est pris en compte tout salarié qui a travaillé au moins une heure en 2007 dans le secteur culturel. Ainsi, pour chaque salarié intervenu dans le secteur culturel en 2007, on dispose des caractéristiques de tous les postes occupés cette année-là. Cette approche par secteur permet de décrire les caractéristiques des salariés du secteur culturel et des emplois qu'ils occupent, que la profession exercée soit spécifique au domaine d'activité<sup>3</sup>, ou non<sup>4</sup>. Elle rend également possible la prise en compte des emplois occupés à l'extérieur du champ culturel<sup>5</sup>, et notamment la mesure des salariés qui exercent des professions culturelles dans des secteurs qui ne le sont pas<sup>6</sup>.

Après avoir rappelé la singularité et la diversité de l'emploi salarié dans le secteur culturel en le comparant à l'ensemble du salariat en France en 2007, l'étude présente six types de situations d'emplois, issus d'une analyse typologique. Cette typologie permet, au-delà de la diversité de l'emploi salarié dans le secteur culturel, de caractériser de façon à la fois simple et cohérente les composantes de cet emploi, en le scindant en sous-ensembles homogènes de situations d'emploi.

#### Encadré 1 – La source DADS

Les DADS sont une formalité administrative obligatoire pour toute entreprise employant des salariés. Elles permettent d'élaborer à un rythme annuel des statistiques sur l'emploi et les salaires en France.

Deux millions d'établissements remplissent chaque année cette déclaration, représentant plus de 50 millions de lignes de salaires. Les DADS couvrent environ 80 % de la population salariée totale (quelques catégories de salariés sont en effet exclues du champ de l'exploitation : les agents des organismes de l'État, les salariés des services domestiques et ceux des activités extraterritoriales). Elles contiennent des informations sur l'établissement employeur, sa localisation, ses salariés, les caractéristiques des emplois et les rémunérations correspondantes.

\* Attachée statisticienne de l'Insee, chargée d'analyse au DEPS.

1. Voir notamment Éric CLÉRON et Frédérique PATUREAU, *l'Emploi salarié dans le secteur de la culture*, DEPS/Ministère de la Culture et de la Communication, coll. « Culture chiffres », 2009-1, février 2009.

2. On entend par unités économiques les entreprises, associations, services municipaux, entreprises individuelles.

3. C'est-à-dire une profession spécifique au domaine des arts, du spectacle et de l'information. Voir la définition des professions culturelles, suivant la nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003) en encadré 3.

4. En effet, bon nombre d'entre eux exercent, au sein des établissements culturels, un métier technique ou administratif que l'on peut retrouver dans tout autre secteur de l'économie ; par exemple, les établissements du cinéma et de la vidéo emploient tout à la fois des salariés des professions culturelles (des acteurs, des réalisateurs, des chefs opérateurs, des ingénieurs du son, etc.), mais aussi des actifs des professions non culturelles (des secrétaires, des comptables, des agents commerciaux, etc.).

5. Par des salariés qui ont travaillé au moins une heure en 2007 dans le secteur culturel.

6. Un artisan d'art employé dans l'industrie textile, un designer travaillant dans l'industrie automobile, etc.

## Encadré 2 Les employeurs du champ culturel en 2007

Le champ culturel est défini à partir de l'activité de l'établissement employeur, par référence aux codes de la Nomenclature d'activités française (NAF 2003) suivants :

- *spectacle vivant* : 92.3A activités artistiques, 92.3B services annexes aux spectacles, 92.3 D gestion de salles de spectacles, 92.3K activités diverses des spectacles ;
- *audiovisuel* : 22.1G édition d'enregistrements sonores, 92.1A production de films pour la télévision, 92.2A activités de radio, 92.2B production de programmes de télévision, 92.2D édition de chaînes généralistes, 92.2E édition de chaînes thématiques, 92.2F distribution de bouquets de programmes de télévision, 92.1B production de films institutionnels et publicitaires, 92.1C production de films pour le cinéma, 92.1D prestations techniques pour le cinéma et la télévision, 92.1F distribution de films cinématographiques, 92.1G édition et distribution vidéo, 92.1J projection de films cinématographiques ;
- *édition-librairie* (hors édition d'enregistrements sonores) : 22.1A édition de livres, 22.1J autres activités d'édition, 52.4R commerce de détail de livres, journaux, papeterie ;
- *presse* : 22.1C édition de journaux, 22.1E édition de revues et périodiques, 92.4Z agences de presse, journalistes indépendants ;
- *architecture* : 74.2A activités d'architecture ;
- *conservation du patrimoine* : 92.5A gestion des bibliothèques, 92.5C gestion du patrimoine culturel.

Les deux premiers domaines composent le secteur du spectacle. L'audiovisuel, l'édition-librairie, la presse et l'architecture constituent les industries culturelles.

Le champ de la culture compte 65 000 établissements en 2007. La nature juridique, les effectifs et l'implantation de ces employeurs sont très variables d'un domaine d'activité à l'autre.

Ainsi, le spectacle vivant est le domaine le plus riche en employeurs avec près de 25 000 établissements. Il s'agit pour plus des trois quarts d'associations implantées en province, de très petite taille : la moitié des établissements du spectacle vivant comptent un seul salarié et seulement 10 % en comptent plus de huit.

Les établissements de l'édition (13 000 établissements) et de l'architecture (11 500) sont eux aussi le plus souvent de très petite taille et implantés aux trois quarts en province : un quart a un seul salarié, 90 % en comptent moins de sept. La forme juridique la plus répandue est la SARL (respectivement 40 % et 48 % des établissements de ces branches).

En termes de taille d'établissement viennent ensuite l'audiovisuel (10 150 établissements) et le patrimoine (1 600) : la moitié des établissements de ces domaines emploient un ou deux salariés et 90 % moins de 20. L'audiovisuel est constitué en SARL dans 62 % des cas, en société anonyme dans 20 % et est implanté à 58 % en Île-de-France ; les établissements de la conservation du patrimoine sont pour plus de la moitié des associations et sont installés en province dans 85 % des cas.

Enfin, les 4 600 établissements de la presse sont franciliens à 41 % et composés à 52 % de SARL et à 41 % de sociétés anonymes ; il s'agit d'établissements de plus grande taille que les autres domaines culturels : la moitié d'entre eux comptent plus de 4 salariés et un établissement sur dix plus de 25.

## Encadré 3 Les professions culturelles salariées (pcs 2003)

### Professions de l'audiovisuel et du spectacle

#### *Artistes des spectacles*

- 354B Artistes de la musique et du chant
- 354C Artistes dramatiques
- 354E Artistes de la danse
- 354F Artistes du cirque et des spectacles divers

#### *Cadres, techniciens et ouvriers des spectacles*

- 353B Directeurs, responsables de programmation et de production de l'audiovisuel et des spectacles
- 353C Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'audiovisuel et des spectacles
- 465B Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels
- 637C Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et de l'audiovisuel

### Professions des arts plastiques et des métiers d'art

- 354A Artistes plasticiens
- 465A Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration
- 465C Photographes
- 637B Ouvriers d'art

#### *Professions littéraires*

##### *Journalistes et cadres de l'édition*

- 352A Journalistes et rédacteurs en chef
- 353A Directeurs de journaux, administrateurs de presse, directeurs d'édition (littéraire, musicale, audiovisuelle, multimédia)

##### *Auteurs littéraires*

- 352B Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes

### Cadres et techniciens de la documentation et de la conservation

- 351A Bibliothécaires, archivistes, conservateurs, de la fonction publique
- 372F Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique)
- 425A Assistants techniques de la documentation, de l'archivage (dont les bibliothécaires adjoints, documentalistes)

#### *Professeurs d'art (hors établissements scolaires)*

- 354G Professeurs d'art (hors établissements scolaires)

#### *Architectes*

- 382B Architectes salariés

## Une forte spécificité de l'emploi salarié dans le secteur culturel

En 2007, sur les 23 millions de salariés travaillant en France, plus de 720 000 interviennent dans le secteur de la culture. Ils représentent les trois quarts de l'emploi total dans le secteur culturel (encadré 4).

C'est dans le spectacle vivant que les salariés sont le plus nombreux (près de 270 000), suivi de l'audiovisuel avec 230 000 salariés en 2007. Viennent ensuite la presse et l'édition-librairie, avec respectivement 110 000 et 80 000 salariés. L'architecture emploie près de 55 000 salariés et la conservation du patrimoine un peu plus de 35 000 (encadré 5).

### Encadré 4

#### Les salariés dans l'emploi du secteur culturel

Selon l'enquête Emploi<sup>1</sup>, les salariés représentent 89 % des actifs en emploi en France, et 77 % dans le seul champ culturel. Cette proportion est variable d'un domaine culturel à l'autre : le salariat représente presque la totalité de l'emploi dans la conservation du patrimoine, 93 % dans l'audiovisuel, 91 % dans la presse. En revanche, moins des trois quarts des actifs travaillant dans l'édition sont salariés, et moins des deux tiers dans l'architecture et le spectacle vivant.

1. Contrairement aux DADS qui ne couvrent que le champ de l'emploi salarié en France, l'enquête Emploi informe sur la situation sociale des personnes de plus de 15 ans vivant en France et, parmi elles, sur les actifs occupant un emploi, tant salariés qu'indépendants. Toutefois, elle repose sur un échantillon, une sélection d'individus, contrairement aux DADS qui sont exhaustives. À ce titre, ses effectifs d'actifs occupant un emploi dans le secteur culturel ne permettent pas de détailler les caractéristiques de l'emploi.

### Encadré 5

#### Les effectifs salariés dans le champ culturel entre 2005 et 2007

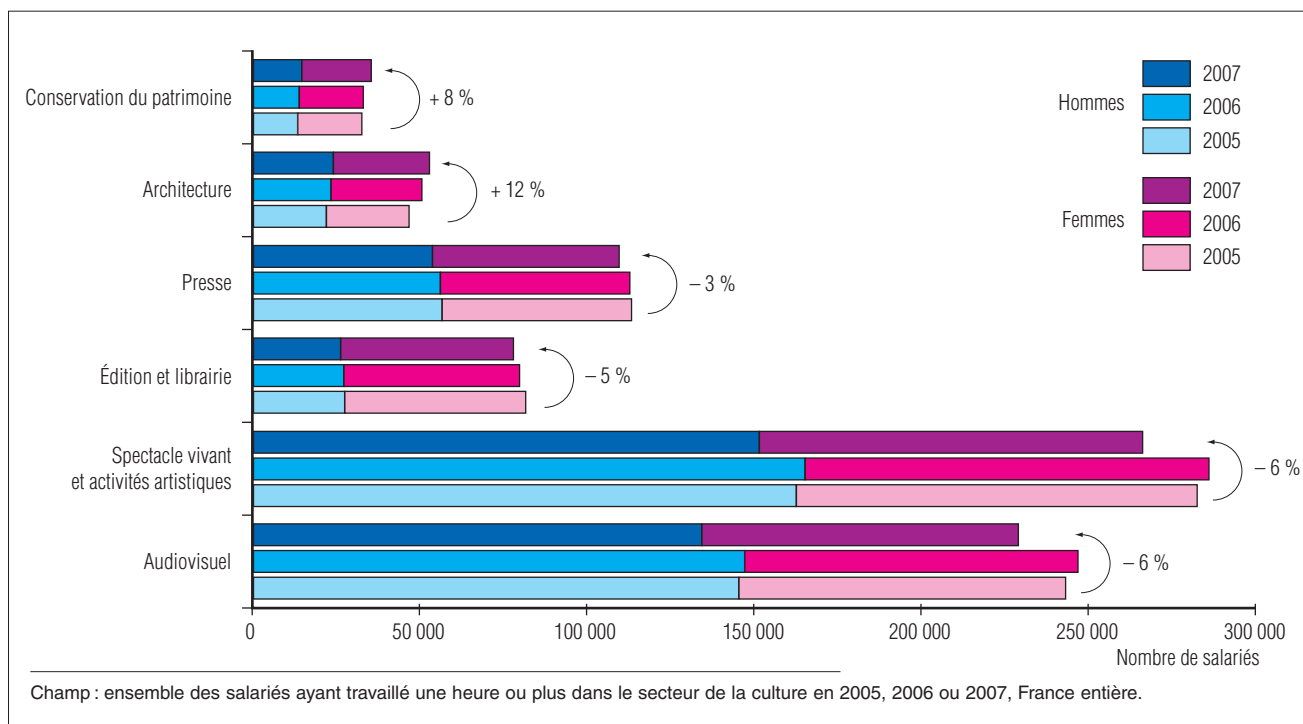
Les effectifs ont diminué par rapport à 2005 dans la plupart des domaines d'activités :

- 6 % dans le spectacle vivant (en particulier dans la gestion de salles de spectacles) ;
- 6 % dans l'audiovisuel : une baisse qui représente une moyenne entre la chute des effectifs de la distribution de bouquets de programmes de télévision (– 63 %), compensée par une hausse dans l'édition de chaînes thématiques (+ 22 %), et dans la production de programmes de télévision (+ 14 %) ;
- 5 % dans l'édition-librairie.

En revanche, les salariés sont plus nombreux qu'en 2005 dans l'architecture (+ 12 %) et la conservation du patrimoine (+ 8 %, hausse due presque exclusivement au secteur de la gestion des bibliothèques).

Les femmes sont minoritaires dans l'emploi salarié, tous secteurs confondus (46 %) et y compris dans le secteur culturel (48 %). Toutefois, la situation est très diverse dans ce dernier champ puisque le spectacle vivant et, surtout, l'audiovisuel sont particulièrement masculins (avec respectivement 57 % et 59 % d'hommes). À l'inverse, les autres domaines sont majoritairement féminins : les femmes représentent 51 % des salariés de la presse, 54 % dans l'architecture, 58 % dans le patrimoine et 66 % dans l'édition-librairie (graphique ci-dessous)

#### Évolution du nombre de femmes et d'hommes salariés dans les différents secteurs d'activité de la culture de 2005 à 2007



Source : DADS 2005, 2006 et 2007

## Des volumes de travail et des salaires très dispersés par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié en France

Les salariés intervenant dans le secteur culturel travaillent en moyenne moins que la moyenne des salariés en France : 1 050 heures<sup>7</sup> en 2007 contre 1 400 heures<sup>8</sup>. De plus, cette moyenne dissimule une dispersion beaucoup plus importante : 15 % des salariés du secteur culturel travaillent moins de 100 heures et, à l'opposé, 35 % travaillent plus de 1 600 heures dans l'année, contre respectivement 1 % et 54 % dans l'ensemble de la population salariée.

La répartition des salaires perçus dans l'année suit la même logique : un cinquième des salariés perçoit moins de 3 000 euros nets au cours de l'année 2007 tandis qu'un autre cinquième perçoit plus de 30 000 euros nets dans l'année ; pour l'ensemble des salariés, ces proportions s'établissent à 6 % et 12 % (graphique 1).

### Plus de la moitié des salariés sont pluri-actifs

55 % des salariés qui travaillent au moins une heure dans la culture en 2007 ont plusieurs employeurs<sup>9</sup>, ce qui n'est le cas que de 5 % des salariés en France<sup>10</sup>. Parmi eux, 12 % sont actifs dans plusieurs domaines culturels ; ils

combinent alors le plus souvent l'audiovisuel et le spectacle vivant, ou encore l'édition-librairie et la presse.

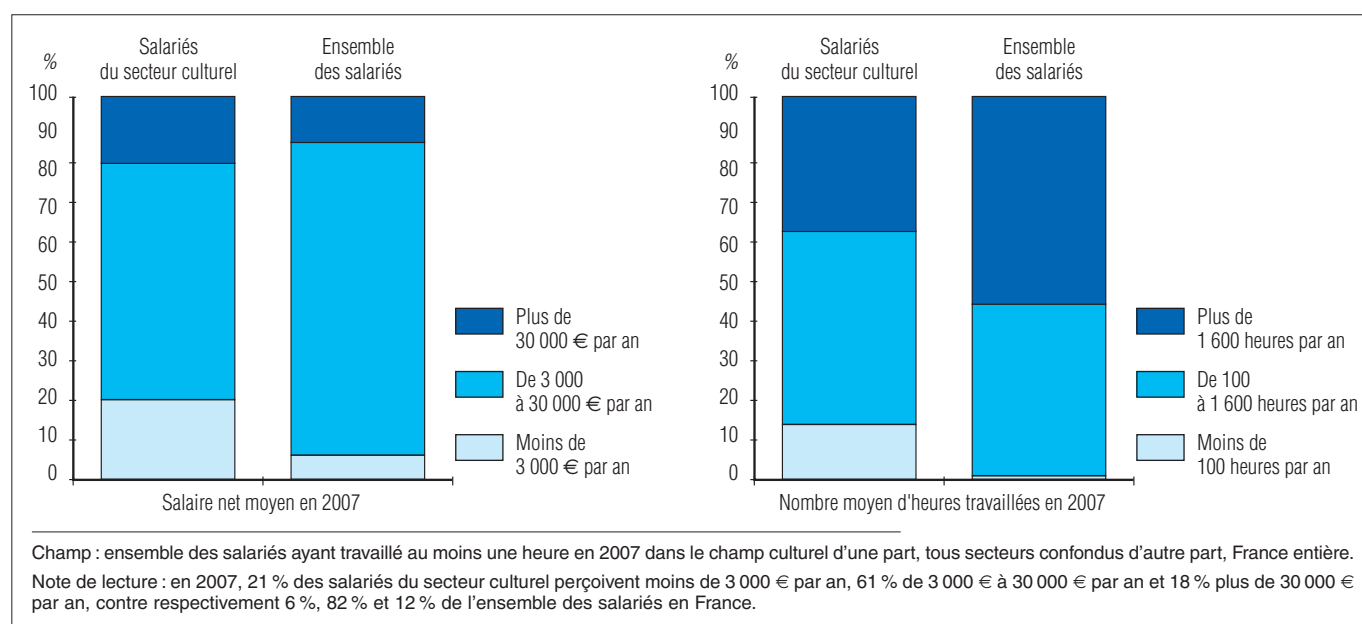
Mais cette pluri-activité s'exprime principalement en dehors du champ culturel puisque 90 % des salariés qui ont plusieurs employeurs travaillent à la fois dans le secteur culturel et à l'extérieur<sup>11</sup>, le plus souvent dans les services aux entreprises (par exemple dans la gestion de supports de publicité, le conseil en systèmes informatiques, etc.) ou les administrations publiques (par exemple employé par l'administration centrale d'un ministère).

Lorsqu'ils ont plusieurs employeurs, les salariés du secteur culturel exercent généralement plusieurs métiers<sup>12</sup>, qu'il s'agisse de professions spécifiques à leur domaine d'activité (par exemple, comédien dans le spectacle vivant, journaliste dans la presse, etc.) ou non (employé administratif dans une association créatrice de spectacles vivants, etc.). Seuls 11 % exercent le même métier pour plusieurs employeurs (contre 64 % dans l'ensemble des salariés pluri-actifs en France<sup>13</sup>).

### Une plus grande flexibilité de l'emploi

Corollaire de cette pluri-activité, le contrat à durée déterminée est la règle chez ceux qui ont plusieurs employeurs : 83 % ont un ou plusieurs CDD<sup>14</sup>, seulement 46 % ont un ou plusieurs CDI<sup>15</sup>. Mais la flexibilité de l'em-

**Graphique 1 – Les volumes de travail et les salaires nets annuels moyens des salariés intervenant dans le secteur culturel et tous secteurs confondus**



Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010

7. On cumule ici le temps de travail que le salarié effectue dans le secteur culturel et celui qu'il réalise, le cas échéant, en dehors de celui-ci.

8. Source : DADS 2007, France entière tous secteurs confondus.

9. Dans ou hors du secteur culturel.

10. En 2008, d'après l'enquête Emploi. Voir François CHEVALIER et Anne MANSUY, « Une photographie du marché du travail en 2008 – Résultats de l'enquête Emploi », *Insee Première*, décembre 2009, n° 1272.

11. Une partie des salariés qui ont plusieurs employeurs cumule des emplois dans plusieurs domaines du champ culturel et en dehors de ce dernier (par exemple, l'audiovisuel, le spectacle vivant et les services aux entreprises). C'est pourquoi la somme (12 % + 90 %) dépasse 100 %.

12. Dans les DADS, la profession exercée est une variable déclarative obligatoire pour tout employeur de plus de 20 salariés. En conséquence, la non-réponse n'est pas négligeable, en particulier dans les domaines où les établissements sont de très petites structures, comme le spectacle vivant.

13. F. CHEVALIER et A. MANSUY, « Une photographie du marché du travail en 2008 – Résultats de l'enquête Emploi », art. cité.

14. Et 19 % cumulent quatre postes en CDD ou davantage.

15. Il faut toutefois souligner que, à l'instar de la PCS, le type de contrat de travail est une variable déclarative dans les DADS, et donc parfois inexacte.

ploi demeure une caractéristique forte de l'ensemble de l'emploi salarié dans le secteur culturel, que les individus soient pluri- ou mono-actifs<sup>16</sup> : seulement 53 % ont un contrat à durée indéterminée, contre 86 % dans l'ensemble de la population salariée en France.

Les contrats à durée déterminée sont particulièrement répandus dans l'audiovisuel et le spectacle vivant, domaines qui emploient de nombreux salariés intermittents : ils y sont associés à respectivement 81 % et 86 % des postes (encadré 6). Mais les CDD sont fréquents également dans les emplois de la conservation du patrimoine (52 %). Ils sont en revanche moins usuels dans la presse (30 %), l'édition-librairie (26 %) et surtout l'architecture (21 %).

Reflète de l'hétérogénéité du champ culturel lui-même, les situations individuelles des salariés demeurent très diversifiées, en termes de temps de travail, de niveaux de salaires, de contrats, etc. : une analyse typologique permet de mettre en évidence l'homogénéité et la cohérence dans cet ensemble hétérogène et divers.

## Six profils de salariés dans le secteur culturel

La typologie proposée permet de dégager six sous-ensembles homogènes de situations individuelles d'emploi (voir Éléments de méthodologie). Elle met d'abord en lumière le poids du spectacle<sup>17</sup> dans l'emploi salarié du secteur culturel puisqu'il concentre à lui seul trois des six groupes.

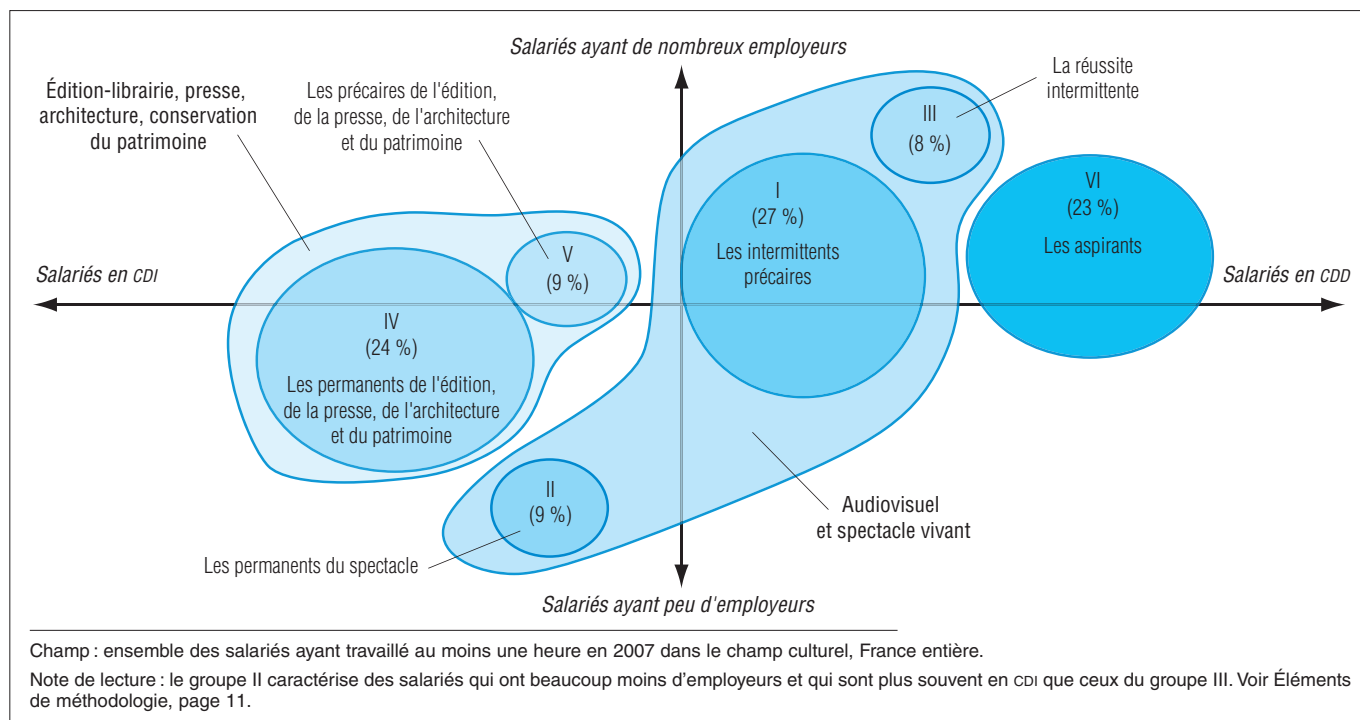
### Encadré 6 – Une singularité des emplois dans le spectacle : l'intermittence

Les premiers dispositifs conventionnels relatifs à l'intermittence dans le spectacle ont été négociés en 1936 pour fournir aux cadres et aux techniciens du cinéma une protection sociale adaptée à la particularité de leurs conditions d'emploi – le salariat à employeurs multiples et l'alternance de périodes d'emploi et de chômage. Le régime actuel d'assurance chômage des intermittents a été créé dans les années 1960, sous forme de deux annexes à la convention de l'Unedic : l'annexe VIII assure le risque de chômage des techniciens, cadres et ouvriers de l'audiovisuel et du spectacle vivant tandis que l'annexe X indemnise les artistes salariés dans ces domaines. Actuellement, tout salarié ayant effectué plus de 507 heures de travail sur dix mois et demi (pour les artistes) ou sur dix mois (pour les techniciens des spectacles) bénéficie de l'indemnisation chômage au titre des annexes VIII et X pour les périodes chômées.

Deux groupes résument le salariat dans les autres domaines du secteur culturel<sup>18</sup>, ce qui laisse à penser que les caractéristiques de l'emploi salarié dans l'édition-librairie, la presse, l'architecture et la conservation du patrimoine sont assez semblables.

Un sixième groupe rassemble les salariés qui réalisent la majeure partie de leur activité hors du secteur culturel et interviennent dans ce dernier de façon ponctuelle : ce groupe témoigne de la porosité du secteur culturel (graphique 2).

Graphique 2 – Répartition des différents groupes de salariés selon certaines caractéristiques des emplois occupés dans le champ culturel



Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010

16. Les deux tiers des mono-actifs du secteur culturel sont en CDI.

17. Il faut rappeler que les salariés représentent 63 % des actifs occupant un emploi dans le spectacle vivant et 93 % dans l'audiovisuel.

18. Le salariat représente une part très variable de l'emploi total dans ces autres secteurs culturels : 98 % dans la conservation du patrimoine, 91 % dans la presse, 73 % dans l'édition-librairie, 64 % dans l'architecture.

## Dans le spectacle, la singularité de l'emploi salarié s'exprime au travers de trois groupes

44 % des salariés intervenant dans le secteur culturel font l'essentiel de leur activité dans le spectacle. Ils se répartissent en trois groupes, de poids très inégal.

Un premier groupe, très largement majoritaire, représentant à lui seul 27 % de l'ensemble de l'emploi salarié dans le champ culturel, correspond à la situation moyenne<sup>19</sup>, la plus courante, des salariés intermittents à employeurs multiples, vivant des situations parfois difficiles en termes de temps de travail, de volatilité des contrats et de salaires.

Les deux autres, à l'inverse très minoritaires, illustrent deux situations d'emploi beaucoup plus atypiques : celle, d'une part, de l'emploi permanent (groupe II) et, d'autre part, la frange la mieux insérée des salariés intermittents (groupe III).

### Groupe I : les intermittents précaires (27 %)

Avec près de 30 % des salariés qui travaillent au moins une heure dans le champ culturel, le premier groupe est composé de salariés évoluant soit dans le spectacle vivant (55 % des salariés de ce groupe), soit dans l'audiovisuel.

Dans le spectacle, la majorité des salariés de ce groupe exerce une profession spécifique à leur domaine : ils sont le plus souvent artistes dramatiques, musiciens, assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels. Lorsqu'ils exercent un métier non spécifique, il s'agit surtout d'une profession intermédiaire administrative ou commerciale des entreprises ou sont, dans une moindre mesure, employés administratifs d'entreprise ou ouvriers qualifiés de type artisanal.

90 % travaillent moins de 1 000 heures par an dans le spectacle et 70 % moins de 500 heures (graphique 3). Ce volume de travail s'effectue sous forme d'un ou plusieurs postes en contrat à durée déterminée : un tiers en a entre deux et cinq. Ces CDD peuvent se cumuler avec un ou plusieurs emplois en CDI (graphique 4).

Mobiles, seulement 40 % d'entre eux occupaient déjà en 2006 au moins un des postes déclarés en 2007. Pour les trois quarts des salariés de ce groupe, au moins l'un des emplois de 2007 est nouveau par rapport à l'année précédente (graphique 5).

Leur niveau de salaire correspond à la moyenne des salariés du secteur culturel : 23 % d'entre eux perçoivent moins de 8 euros nets par heure (21 % dans l'ensemble des salariés travaillant au moins une heure en 2007 dans le champ culturel) et 17 % plus de 21 euros nets par heure (contre 16 % dans l'ensemble) (graphique 6).

Les salariés de ce groupe, en position assez instable, sont particulièrement jeunes : ils ont 36 ans en moyenne et plus de la moitié ont moins de 35 ans<sup>20</sup> (graphique 7).

Au sein de ce groupe, un salarié sur cinq exerce également, à titre secondaire, une activité étrangère au champ culturel (dans une organisation associative à but culturel ou récréatif, ou encore dans une agence de travail temporaire), généralement moins rémunératrice que l'activité principale : 25 % perçoivent moins de 8 euros nets par heure à l'extérieur du champ culturel, 11 % plus de 21 euros nets horaires. La plupart travaillent moins de 100 heures annuellement. Un salarié sur cinq travaille en tant qu'artiste ou cadre technico-artistique des spectacles ; les autres occupent principalement des postes d'employés administratifs ou commerciaux des entreprises.

### Groupe II : les permanents du spectacle (9 %)

Le deuxième groupe de la typologie réunit 9 % des salariés du champ culturel, spécialisés dans le spectacle et, plus précisément, dans l'audiovisuel (pour près de 80 % des salariés de ce groupe).

Dans le spectacle, ils ne sont pas artistes mais exercent des professions techniques spécifiques à leur domaine (telles que directeurs, cadres ou assistants des spectacles), à un autre domaine culturel (par exemple journalistes) ou non spécifiques (professions intermédiaires ou cadres administratifs ou commerciaux des entreprises).

Ils occupent le plus souvent un seul emploi dans la culture : il s'agit alors d'un poste en contrat à durée indéterminée (graphique 3), à temps plein (82 % travaillent plus de 1 600 heures par an, contre 27 % pour l'ensemble des salariés de la culture) (graphique 4), qu'ils occupaient déjà l'année précédente (graphique 5) et pour lequel ils perçoivent une rémunération plus élevée que les autres salariés du secteur culturel : ils sont plus de 70 % à percevoir un salaire horaire net supérieur à 11 euros (55 % dans l'ensemble) et 23 % un salaire horaire net supérieur à 21 euros (contre 16 %) (graphique 6).

Ces salariés ont en moyenne 40 ans, les moins de 35 ans n'y sont que 37 % (graphique 7).

Un salarié de ce groupe sur dix occupe de façon secondaire un emploi hors du champ culturel, pour moins de 500 heures par an, le plus souvent dans une administration publique (administration centrale d'un ministère, collectivité locale, etc.) pour un salaire horaire comparable à ce qui est perçu dans le spectacle.

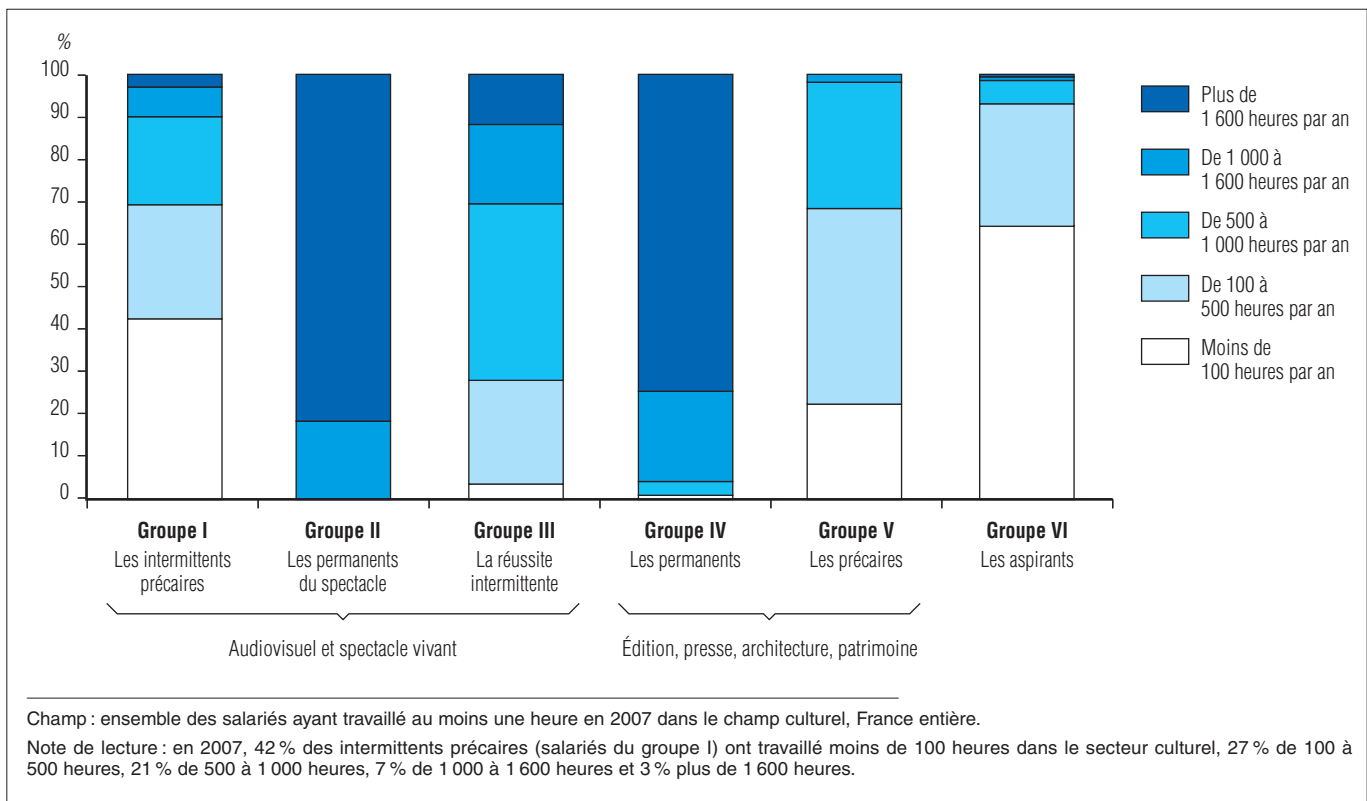
### Groupe III : les intermittents bien insérés dans le spectacle (8 %)

Le troisième groupe rassemble 8 % des salariés du champ culturel. Il est composé d'intervenants du spectacle vivant et de l'audiovisuel, cumulant souvent des postes dans plusieurs secteurs du spectacle : soit ils interviennent dans le seul domaine audiovisuel (lorsqu'ils combinent par exemple la production de films pour le cinéma et pour la télévision), soit ils sont actifs uniquement dans le spectacle

19. Voir les rapports de la commission permanente sur l'emploi du Conseil national des professions du spectacle sur le site [www.culture.gouv.fr/deps](http://www.culture.gouv.fr/deps). Voir également Pierre-Michel MENER, *les Intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Cas de figure », 2005.

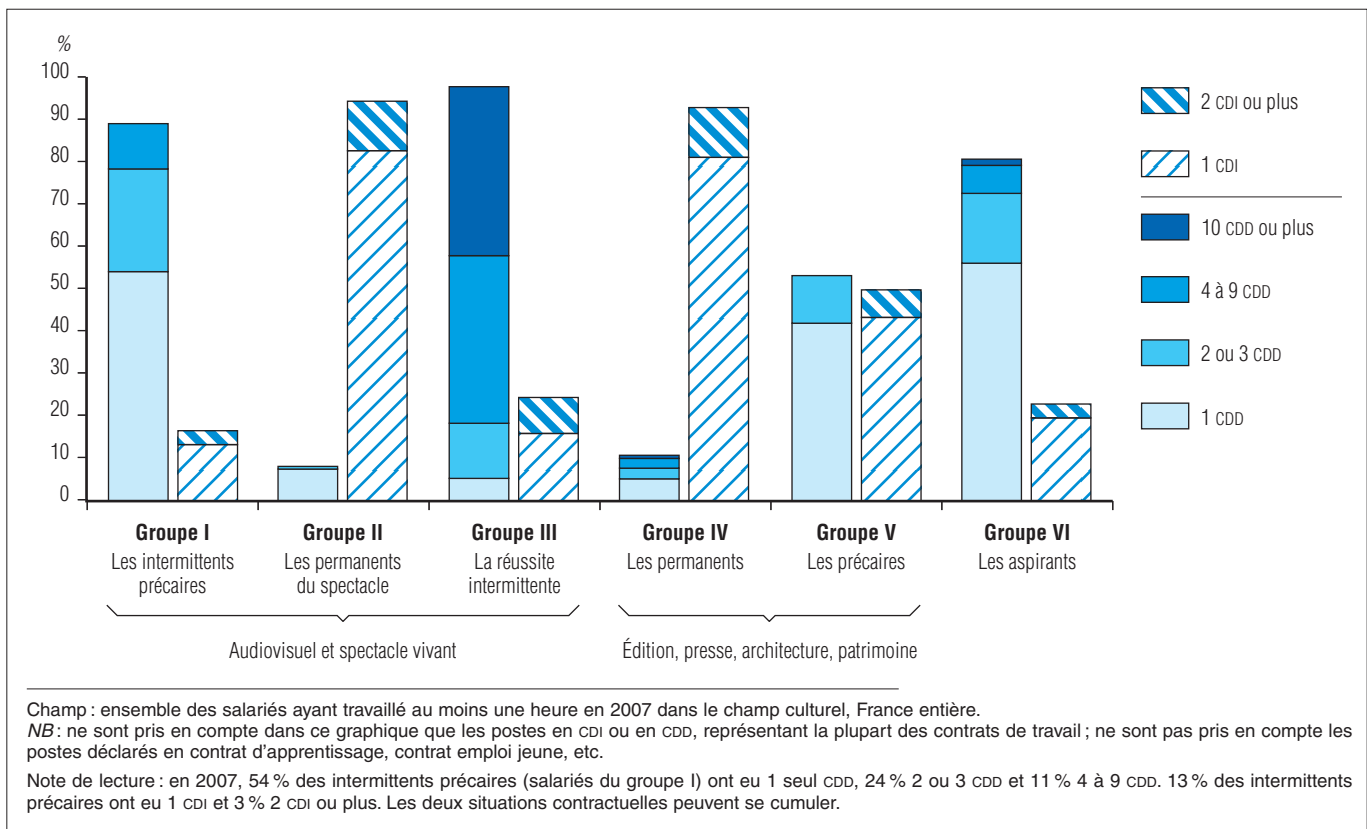
20. En 2007, dans le champ culturel, les salariés ont en moyenne 37 ans et 48 % ont moins de 35 ans. Dans l'ensemble du salariat en France, l'âge moyen est de 38 ans et la part des moins de 35 ans est de 41 %.

**Graphique 3 – Volumes de travail annuel dans le secteur culturel, selon le profil des salariés, en 2007**



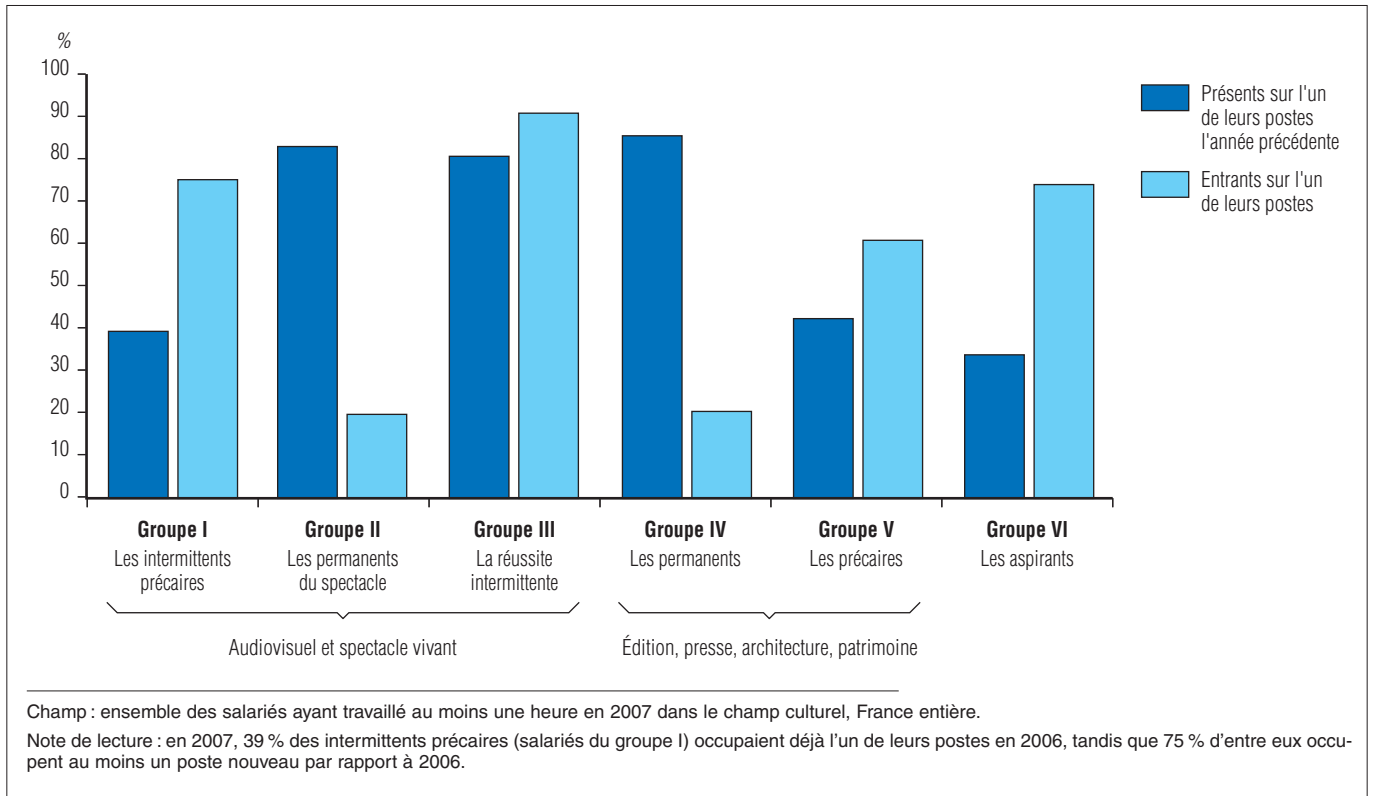
Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010

**Graphique 4 – Nombre de postes occupés dans le secteur culturel en 2007, selon le type de contrat et le profil des salariés**



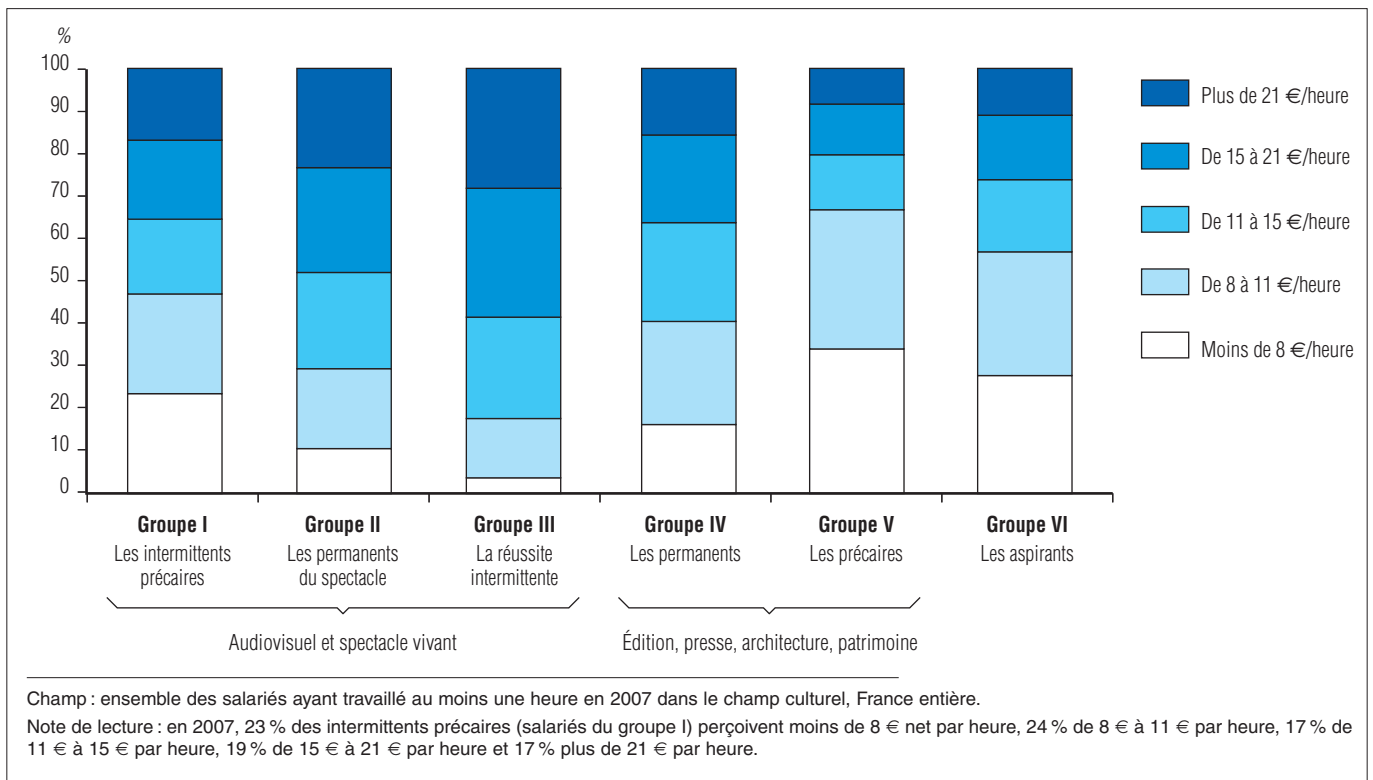
Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010

**Graphique 5 – Présence en 2007 sur des emplois déjà occupés en 2006 dans le secteur culturel, selon le profil des salariés**



Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010

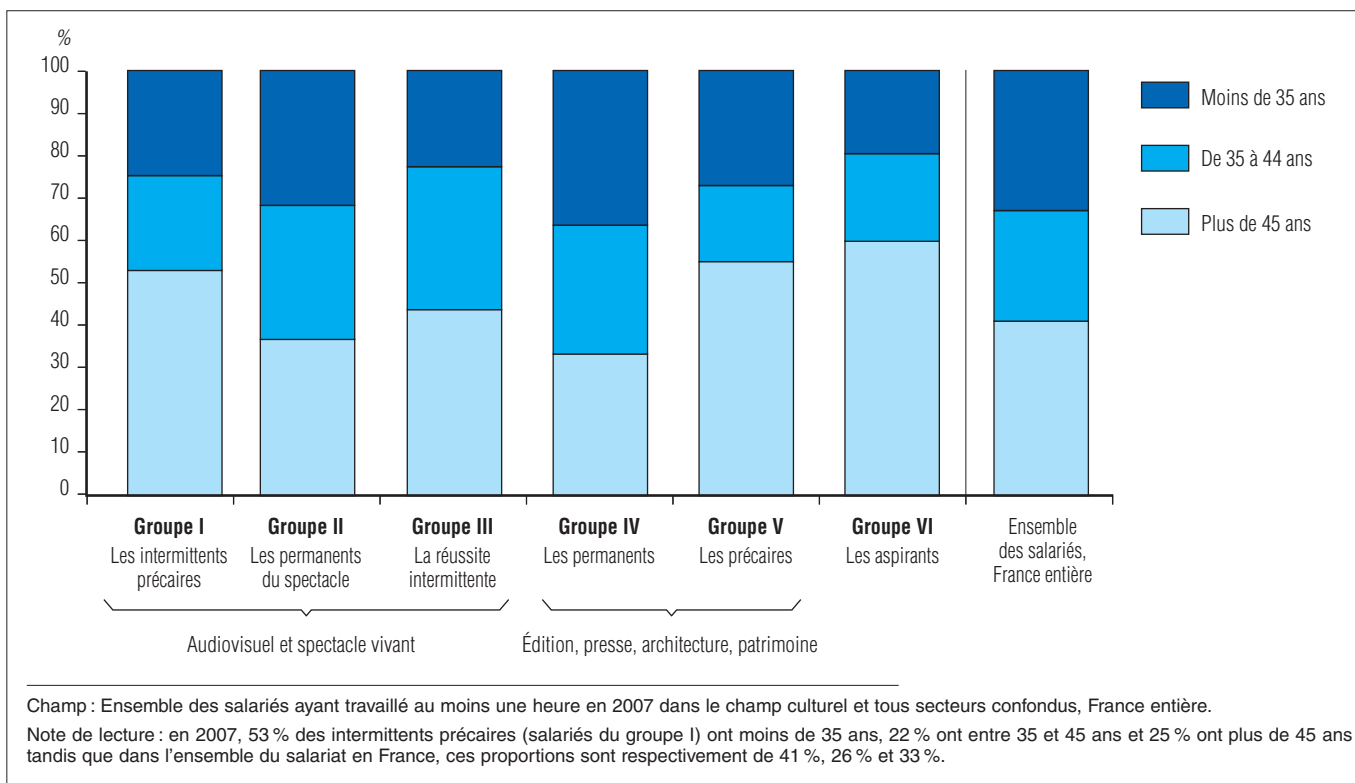
**Graphique 6 – Salaire net horaire dans le secteur culturel en 2007, selon le profil des salariés**



Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010



Graphique 7 – Âge des salariés du secteur culturel en 2007, selon leur profil



Source : DADS 2007, Insee/DEPS, 2010

vivant (entre autres, les activités artistiques et les services annexes aux spectacles), soit ils combinent à la fois l'audiovisuel et le spectacle vivant (par exemple, la production de films pour le cinéma et les activités artistiques).

Dans le spectacle, presque tous exercent au moins une profession spécifique : ils occupent alors des fonctions artistiques (principalement musiciens ou artistes dramatiques) ou technico-artistiques (directeurs, cadres, assistants, dans une moindre mesure ouvriers). La moitié d'entre eux en exercent deux ou davantage, comme cadre artistique des spectacles et assistant des spectacles ou bien musicien et artiste dramatique.

Leur activité dans le spectacle se caractérise par des temps de travail élevés par rapport à l'ensemble des salariés du secteur culturel (60 % y travaillent entre 500 et 1 600 heures en 2007), morcelés en de multiples emplois sous contrat à durée déterminée : plus de 90 % occupent au moins deux postes en CDD, 70 % plus de six et 40 % plus de dix postes en CDD... En plus de ces contrats à durée déterminée, près d'un quart occupent également un ou plusieurs emplois sous contrat à durée indéterminée (graphiques 3 et 4).

Leur portefeuille d'employeurs se décline en employeurs habituels et nouveaux employeurs : 81 % occupaient déjà l'un au moins de leurs postes l'année précédente et, parallèlement, 91 % sont entrés sur un ou plusieurs nouveaux emplois entre 2006 et 2007<sup>21</sup> (gra-

phique 5). Cette mobilité s'accompagne de niveaux de rémunération horaire nettement plus élevés que ceux des autres salariés du secteur culturel : plus des deux tiers gagnent plus de 15 euros nets par heure (c'est le cas de 35 % de l'ensemble des salariés de la culture), 28 % plus de 21 euros nets horaires (contre 16 % dans l'ensemble du secteur culturel) (graphique 6).

Bien insérés dans le spectacle, et bénéficiant d'un portefeuille d'employeurs fourni, ces salariés sont plus jeunes que les permanents du groupe II mais plus âgés que les intermittents du groupe I : les moins de 35 ans y représentent 44 % de l'ensemble (contre respectivement 37 % et 53 % dans les groupes II et I) (graphique 7).

Près de 20 % des salariés du groupe III ont une activité secondaire hors de la culture ; ils exercent alors le plus souvent une activité spécifique au spectacle (musiciens, artistes dramatiques, assistants ou ouvriers des spectacles) au sein d'associations polyvalentes à caractère culturel ou récréatif ou sont employés par des administrations publiques (par exemple l'administration centrale d'un ministère ou une collectivité territoriale). Ils y travaillent pour de courtes durées, le plus souvent moins de 100 heures annuelles, sous forme d'un ou plusieurs postes en contrat à durée déterminée et pour des salaires inférieurs aux rémunérations perçues dans le spectacle : moins de la moitié perçoivent 15 euros nets ou davantage hors du champ culturel.

21. Selon l'enquête Emploi, 11 % des emplois salariés sont occupés depuis moins d'un an en 2007, tous secteurs confondus. Voir F. CHEVALIER et A. MANSUY, « Une photographie du marché du travail en 2008 – Résultats de l'enquête Emploi », art. cité.

## Hors spectacle, l'emploi salarié est proche de l'ensemble du salariat en France

Un tiers des salariés du champ culturel travaille principalement dans l'édition-librairie, la presse, l'architecture et la conservation du patrimoine, à temps plein sous forme de contrat à durée indéterminée (groupe IV) ou, dans une moindre mesure, pour des niveaux de salaire et de volumes de travail faibles et pour des emplois moins stables (groupe V).

Ils se distinguent des salariés du spectacle essentiellement par un taux de féminisation et de résidents en région plus élevé, des niveaux de salaire moins dispersés, un recours moins fréquent à des contrats à durée déterminée multiples, une spécialisation plus forte dans un domaine d'activité donné, l'exercice très fréquent d'une profession non spécifique à leur domaine d'activité. En cela, l'emploi salarié dans l'édition-librairie, la presse, l'architecture et la conservation du patrimoine peut être assimilé à l'emploi salarié moyen, caractéristique de l'ensemble du salariat en France.

### Groupe IV : les permanents de l'édition-librairie, de la presse, de l'architecture et de la conservation du patrimoine (24 %)

Près d'un quart de l'ensemble des salariés du champ culturel travaillent à titre principal surtout dans la presse mais aussi dans l'édition-librairie et l'architecture et, dans une moindre mesure, dans la conservation du patrimoine. Ils sont journalistes, architectes, cadres ou techniciens de la conservation du patrimoine mais la majorité d'entre eux exercent une profession non spécifique à leur domaine d'activité, telle qu'employés commerciaux ou administratifs, cadres, ingénieurs ou professions intermédiaires des entreprises.

Dans le champ culturel, leur temps de travail est élevé : tous y travaillent au moins 500 heures et les trois quarts plus de 1 600 heures en 2007 (graphique 3), pour la plupart sous la forme d'un seul emploi, en contrat à durée indéterminée (graphique 4), stable d'une année sur l'autre puisque 86 % des salariés de ce groupe occupaient déjà leur emploi au cours de l'année précédente (graphique 5).

Leur niveau de salaire est supérieur à celui de l'ensemble des salariés du champ culturel : leur salaire net horaire dépasse les 11 euros dans 60 % des cas, contre 55 % pour l'ensemble des salariés de la culture. Toutefois, il demeure nettement inférieur à celui des permanents du spectacle : 16 % perçoivent plus de 21 euros nets par heure, contre 23 % parmi les permanents du spectacle (groupe II) (graphique 6).

À l'instar de ces derniers, les permanents de l'édition-librairie, de la presse, de l'architecture et de la conservation du patrimoine sont des salariés plus âgés : ils ont en moyenne 41 ans (38 ans en moyenne dans l'ensemble du salariat en France en 2007) et les moins de 35 ans n'y représentent que 33 % (48 % dans l'ensemble du secteur culturel, 41 % tous secteurs confondus, graphique 7).

Un salarié sur dix du groupe IV est employé par ailleurs en dehors du secteur culturel. Il s'agit alors principalement d'emplois administratifs ou intermédiaires des entreprises, ou encore de journalistes, employés par une agence de travail temporaire ou par une administration publique, sous forme de contrat à durée indéterminée. Les salaires perçus hors du secteur culturel sont du même ordre que ceux perçus dans l'édition-librairie, la presse, l'architecture ou le patrimoine (en moyenne 15 euros nets par heure).

### Groupe V : les précaires de l'édition-librairie, de la presse, de l'architecture et de la conservation du patrimoine (9 %)

Le cinquième groupe rassemble moins de 10 % des salariés travaillant une heure ou davantage dans le secteur culturel en 2007. Au sein de ce groupe, ils évoluent dans la presse, l'édition-librairie ou, dans une moindre mesure, dans l'architecture ou la conservation du patrimoine en y exerçant un métier non spécifique à leur domaine d'activité (employé administratif ou commercial des entreprises, le plus souvent) ; seulement 19 % exercent une profession spécifique telle que journaliste.

Dans le secteur culturel, ils sont fortement spécialisés : par exemple, un cinquième travaille uniquement dans le commerce de détail de livres, de journaux et de revues.

Ces salariés vivent une situation plus difficile que ceux du groupe IV. En effet, ils ont des volumes de travail assez faibles dans le secteur culturel : près de 70 % ont travaillé moins de 500 heures en 2007 dans l'édition-librairie, la presse, l'architecture ou la conservation du patrimoine (graphique 3). Une moitié occupe des postes en contrat à durée déterminée (11 % en cumulent plusieurs), l'autre en contrat à durée indéterminée (6 % en ont deux ou plus) (graphique 4). De plus, ils sont nettement mobiles : seulement 42 % occupaient déjà leur emploi ou l'un de leurs emplois l'année précédente (graphique 5).

C'est le groupe qui perçoit les plus bas salaires dans le secteur culturel : les deux tiers perçoivent moins de 11 euros nets à l'heure et un tiers moins de 8 euros nets (dans l'ensemble des salariés de la culture, cette proportion s'établit à 40 %) (graphique 6).

À l'instar de ce qui a été observé pour les groupes précédents, la précarité de leur situation va de pair avec leur jeune âge : 55 % des salariés de ce groupe ont moins de 35 ans (graphique 7).

Près d'un quart des salariés du groupe V sont actifs à titre secondaire hors du champ culturel. Ils sont alors employés administratifs ou commerciaux au service des entreprises. Ils effectuent un volume de travail inférieur à 500 heures sous forme d'un ou plusieurs emplois sous contrat à durée déterminée (pour 65 % d'entre eux) plutôt qu'indéterminée (42 %), encore plus mal payés que leurs postes dans le champ culturel : une heure hors de l'édition-librairie, de la presse, de l'architecture et de la conservation du patrimoine rapporte moins de 8 euros nets à 39 % d'entre eux.

## Groupe VI : 23 % des salariés cherchent à s'insérer dans le champ culturel

Le sixième groupe de la typologie isole 23 % des salariés travaillant au moins une heure dans le secteur culturel en 2007 : ceux-ci ont pour activité principale un domaine extérieur à la culture. Près de la moitié interviennent ponctuellement dans le spectacle vivant, un quart dans l'audiovisuel, un quart dans l'édition-librairie, la presse, l'architecture et la conservation du patrimoine.

Au sein de ce groupe, pratiquement tous les salariés travaillent moins de 500 heures dans le champ culturel (graphique 3). Plus de la moitié y exercent alors une profession spécifique à leur domaine d'activité : musiciens pour 17 % des intervenants dans le spectacle vivant, cadres technico-artistiques et surtout artistes dramatiques dans l'audiovisuel, journalistes pour 15 % de ceux qui évoluent ponctuellement dans la presse. Sinon, ils sont le plus souvent employés administratifs ou exercent une profession intermédiaire des entreprises dans le champ culturel.

Ils vivent des situations instables, précaires : la majorité occupe un ou plusieurs postes en CDD (un quart en a au moins deux ; seulement 22 % ont un ou plusieurs emplois en CDI, graphique 4). Ils sont rémunérés à un faible niveau :

57 % perçoivent moins de 11 euros nets par heure (contre 45 % pour l'ensemble des salariés du champ, graphique 6) et n'occupaient pas leur emploi (ou l'un de leurs emplois) l'année précédente (graphique 5).

Comme les salariés précaires du spectacle (groupe I) et de l'édition-librairie, de la presse, de l'architecture et de la conservation du patrimoine (groupe V), les salariés du groupe VI sont jeunes : 60 % ont moins de 35 ans ; d'ailleurs, il s'agit du plus jeune groupe parmi les six qui composent l'emploi salarié dans la culture (ils ont 34 ans en moyenne dans le groupe VI).

À l'extérieur du champ culturel – ce qui correspond à leur activité principale –, ils sont le plus souvent employés par des agences de travail temporaire, rarement en tant que professionnels de la culture<sup>22</sup> mais plutôt en tant qu'employés administratifs ou commerciaux des entreprises ou rendent des services directs aux entreprises. Leur volume de travail est alors très variable – 42 % réalisent plus de 1 000 heures hors de la culture en 2007 et 35 % moins de 500 heures – et prend principalement la forme d'emplois en CDD, souvent multiples et plus mal rémunérés que leurs emplois dans le champ culturel (67 % perçoivent moins de 11 euros nets par heure pour leurs postes à l'extérieur du secteur culturel). ■

### Éléments de méthodologie

La typologie a été réalisée en deux temps : une analyse des correspondances multiples (ACM), et notamment les premiers axes de cette analyse, a permis de mettre en évidence les principaux critères qui distinguent les situations d'emploi vécues par les salariés : des volumes de travail très dispersés d'un salarié à l'autre, des salariés mono-actifs, d'autres pluri-actifs et polyvalents (qui peuvent exercer plusieurs métiers – spécifiques au champ culturel ou non – dans plusieurs domaines de la culture et dans d'autres secteurs), une forme particulièrement flexible d'emploi (volumes de travail fragmentés en de nombreux CDD).

Suite à l'ACM, une classification ascendante hiérarchique (CAH) a permis de dégager des profils types pour ces salariés : cette typologie est l'une des typologies possibles. Ce n'est évidemment pas la seule : elle résulte d'un compromis entre la volonté de restituer la diversité qui caractérise les situations vécues par les salariés du champ culturel et celle d'obtenir une typologie « simple » et pertinente.

Les variables actives, qui déterminent la composition des classes de la typologie, correspondent, pour un salarié donné, à la situation d'emploi qu'il vit : domaine dans lequel le salarié est principalement actif (en nombre d'heures travaillées dans l'année – dans l'audiovisuel, le spectacle vivant, l'édition-librairie, la presse, l'architecture, la conservation du patrimoine ou un secteur non culturel), éventuel domaine secondaire (en nombre d'heures travaillées dans l'année), volume de travail qu'il réalise dans le secteur culturel, nombre de postes en CDD et en CDI que le salarié occupe dans le secteur culturel, présence du salarié l'année précédente dans un (ou des) emploi(s) du champ culturel, nombre de professions culturelles et de professions non culturelles qu'il exerce dans ce champ.

Les autres variables disponibles servent à illustrer les classes mais ne participent pas à leur composition : caractéristiques socio-démographiques du salarié (sexe, âge, résidence en Île-de-France ou ailleurs), des emplois dans le champ culturel (salaire horaire brut total perçu en 2007, professions spécifiques et non spécifiques au domaine d'activité, nombre de secteurs<sup>1</sup>) et hors de la culture (professions culturelles et non culturelles, nombre d'heures travaillées en 2007, nombre de postes en CDD et de CDI occupés à l'extérieur du champ culturel).

Le graphique 2 correspond à une projection des coordonnées des individus de chaque classe de la typologie sur les deux premiers axes de l'ACM (opposant les salariés en CDI aux salariés en CDD d'une part, et les salariés ayant de nombreux employeurs à ceux en ayant peu d'autre part) ; il propose ainsi une image synthétisant les profils types des salariés du champ culturel, au regard de leurs types de contrats et du nombre de leurs employeurs. Ainsi, le groupe II caractérise des salariés qui ont beaucoup moins d'employeurs et qui sont plus souvent en CDI que ceux du groupe III.

1. Le secteur étant entendu ici comme le secteur d'activité de chacun des établissements employeurs, au sens de la NAF 2003 en 712 classes. Par exemple, un salarié qui travaille pour des employeurs de la production de films pour le cinéma (NAF 92.1C) et de la production de films pour la télévision (NAF 92.1A) est actif dans deux secteurs du champ culturel.

22. Le cas échéant, ils sont alors artistes des spectacles essentiellement.

## RÉSUMÉ

Le salariat représente les trois quarts de l'emploi total dans le secteur culturel. Il est très singulier par rapport à l'ensemble de l'emploi salarié en France : les salariés qui interviennent dans le secteur culturel ont souvent plusieurs employeurs (y compris des employeurs à l'extérieur du champ culturel), exercent plusieurs métiers, travaillent globalement moins longtemps que les autres tout en cumulant des contrats de différents types. Il est également très diversifié, les salariés intervenant dans l'audiovisuel et le spectacle vivant évoluant dans des situations bien distinctes de celles des autres salariés du secteur culturel, en termes de temps de travail, de salaires perçus, de types de postes occupés et de professions exercées.

## ABSTRACT

Wage-earners make up three quarters of all employees in the culture sector. This is most unusual when compared with the overall wage-earning population in France: wage-earners in the culture sector often have several employers (including employers outside of the cultural sphere), carry out several jobs, work for less time overall than other wage-earners whilst concurrently working under different contracts. It is also highly diversified, with wage-earners working in audiovisual and live entertainment following very different career paths to others in the cultural sector, in terms of working hours, salary levels, occupations and job types held.



Marie GOUYON et Frédérique PATUREAU

## Tendances de l'emploi dans le spectacle

Paris, DEPS, Ministère de la Culture  
et de la Communication,  
coll. « Culture chiffres »,  
2010-1, février 2010

Observé sur une période de près de vingt ans, l'emploi dans le champ du spectacle (audiovisuel et spectacle vivant) se caractérise par une progression continue du nombre de professionnels, infléchie depuis 2004. Le nombre d'entreprises et leur offre d'emploi en revanche n'ont cessé de croître, en particulier dans le spectacle vivant. Après s'être nettement et durablement dégradée en termes de temps de travail et de rémunération, du fait de la disjonction des rythmes de croissance entre effectifs et volume d'emploi, la situation moyenne des intermittents se stabilise au cours des années 2000. De fortes différences catégorielles subsistent, le volume moyen d'emploi et de rémunération des artistes étant deux fois moindre que celui des techniciens.

Tous les documents publiés par le DEPS sont téléchargeables sur <http://www.culture.gouv.fr/deps>

Le DEPS n'assurant pas de diffusion physique de ces documents, nous vous proposons d'être informé régulièrement des parutions par message électronique. Pour ce faire, merci de bien vouloir nous communiquer votre courriel à l'adresse [contactdeps.ddai@culture.gouv.fr](mailto:contactdeps.ddai@culture.gouv.fr)