

Eric Cléron et Frédérique Patureau

L'emploi salarié dans le secteur de la culture

Département des études, de la prospective et des statistiques

L'emploi salarié dans le secteur de la culture

Éditeur : Département des études, de la prospective et des statistiques
Lieu d'édition : Paris
Année d'édition : 2009
Date de mise en ligne : 21 septembre 2015
Collection : Culture chiffres
ISBN électronique : 9782111398429

http://books.openedition.org

Édition imprimée
Date de publication : 1 février 2009

Référence électronique
CLÉRON, Eric ; PATUREAU, Frédérique. *L'emploi salarié dans le secteur de la culture* In : *L'emploi salarié dans le secteur de la culture* [en ligne]. Paris : Département des études, de la prospective et des statistiques, 2009 (généré le 25 avril 2021). Disponible sur Internet : <http://books.openedition.org/deps/600>. ISBN : 9782111398429.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère Culture Communication

Secrétariat général
Délégation au développement et aux affaires internationales
Département des études, de la prospective et des statistiques

182, rue Saint-Honoré, 75033 Paris cedex 01
☎ 01 40 15 79 13 – 01 40 15 79 99

culture chiffres

ACTIVITÉS, EMPLOI ET TRAVAIL

Téléchargeable sur le site http://www.culture.gouv.fr/deps 2009-1

L'emploi salarié dans le secteur de la culture

Éric Cléron, Frédérique Patureau*

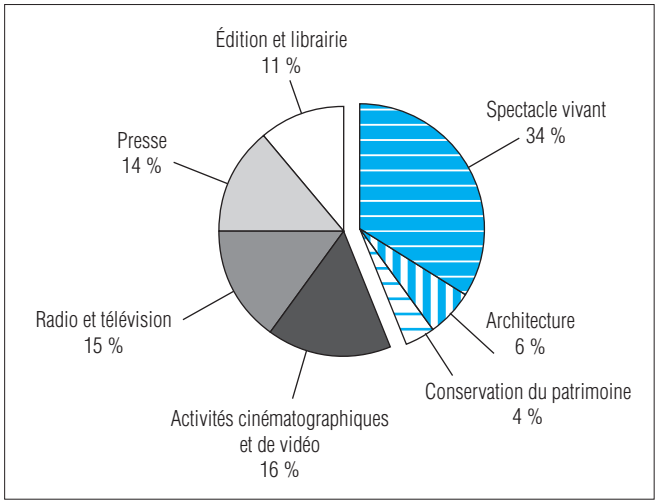
Le salariat représente les deux tiers de l'emploi dans le champ des activités culturelles. Il se caractérise globalement, au-delà des différences propres à chaque domaine particulier d'activités, par une très grande hétérogénéité des volumes individuels de travail et de revenu, par un recours fréquent des salariés à d'autres activités extérieures au champ culturel et, surtout, par une instabilité de l'emploi que révèlent simultanément l'importance du CDD et du temps partiel, mais aussi l'ampleur de la rotation (turn-over) des individus d'une année sur l'autre.

En 2006, 770 000 individus ont été salariés dans les établissements du secteur culturel[1]. Le spectacle vivant et l'audiovisuel concentrent à eux seuls les deux tiers de ces salariés : un tiers sont salariés d'établissements du spectacle vivant (34 %), 16 % d'établissements du cinéma et de la vidéo et 15 % d'établissements de la radio et télévision. Les autres secteurs représentent une part beaucoup plus modeste (de 4 % à 14 %) de l'emploi salarié du champ culturel (graphique 1).

Une durée annuelle moyenne de travail plutôt faible

Le volume total d'emploi salarié dans le champ des activités culturelles représente environ 530 millions d'heures de travail, soit l'équivalent de 332 000 emplois à temps complet[2]. Rapproché de l'effectif salarié total (770 000), ce chiffre signale d'emblée une première

Graphique 1 – Répartition des salariés selon le secteur d'activité en 2006 *en %*



Source : DADS 2006, Insee/DEPS

caractéristique du salariat du secteur : la présence d'un très grand nombre de salariés ayant effectué, dans l'année, des périodes de travail extrêmement courtes.

De fait, la durée annuelle moyenne de travail d'un salarié de la culture est de 744 heures (moins de l'équivalent d'un mi-temps). La moitié des salariés a travaillé moins de 406 heures dans l'année et seulement 23 % ont travaillé l'équivalent d'un temps complet.

Ces disparités traduisent directement une très forte hétérogénéité des périodes de travail selon le secteur d'activité (tableau 1).

* Éric Cléron est attaché statisticien de l'Insee, Frédérique Patureau est chargée d'études au DEPS.

1. Ces données sont issues d'une exploitation statistique des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2006. Sont considérés ici comme salariés des établissements du secteur culturel tous les individus ayant travaillé *au moins une heure au cours de l'année 2006* dans un établissement de ce secteur (voir encadré méthodologique p. 8).
2. Un temps complet représente environ 1 650 heures annuelles de travail (voir Magali BEFFY, « Les salariés à temps complet travaillent 1 650 heures dans l'année », *Insee Première*, nº 1066, février 2006).

Directeur de publication : Philippe Chantepie, chef du Département des études, de la prospective et des statistiques 2009-1 – février 2009
Responsable des publications : Edwige Millery

Spectacle et audiovisuel : des durées de travail faibles, une grande instabilité de l'emploi

Dans les activités du spectacle et de l'audiovisuel (cinéma et vidéo, radio et télévision, spectacle vivant), ces durées annuelles sont globalement faibles – qu'elles soient exprimées par des durées moyennes ou médianes[3] :
– les salariés du cinéma et de la vidéo travaillent ainsi en moyenne 471 heures et un salarié sur deux, moins de 104 heures dans l'année ;
– les salariés du spectacle vivant travaillent 412 heures et un salarié sur deux, moins de 125 heures.

Ces activités sont aussi celles où la part des CDI et des temps complets est la plus faible : seulement 22 % de CDI et 40 % de temps complets dans le spectacle vivant, 24 % de CDI et 50 % de temps complets dans les activités cinématographiques et de vidéo.

Architecture, conservation du patrimoine, édition et librairie, presse : des conditions d'emploi plus favorables aux salariés

Un second sous-ensemble regroupant les autres activités culturelles (hors spectacle et audiovisuel) offre à ses salariés des durées annuelles de travail beaucoup plus conséquentes et a plus généralement recours au CDI et au temps complet. Dans l'architecture, notamment, les trois quarts des salariés sont employés en CDI, et la même proportion a travaillé à temps complet.

Au sein de cet ensemble, les activités du patrimoine se distinguent par un recours modéré au CDI (38 % contre respectivement 68 % et 64 % dans l'édition et librairie et dans la presse). Plus précisément, le patrimoine est (avec la presse) le secteur où la part de salariés employés sur d'autres types de contrats que le CDI et le CDD est la plus importante (17 %). Il s'agit, notamment, des différentes formes de contrats aidés (contrat d'accompagnement dans l'emploi CAE, contrat emploi-jeune CEJ, contrat emploi-solidarité CES, contrat nouvelle embauche CNE…).

La comparaison des durées de travail moyennes et médianes pour chacun des secteurs signale en outre une autre différence importante entre les deux sous-ensembles : dans les activités du spectacle et de l'audiovisuel, l'écart très marqué entre ces deux valeurs, qui atteint son maximum dans les activités de radio et télévision (écart de 1 à 3), traduit une dispersion particulièrement forte des temps de travail des salariés. Jointe aux autres facteurs de fragilisation de l'emploi déjà cités (durées annuelles de travail faibles, flexibilité de la relation d'emploi par recours au CDD, part importante des postes à temps partiel), cette hétérogénéité caractérise un ensemble d'activités que l'on sait marquées par le recours à l'intermittence et par une répartition inégalitaire du travail et de la réussite professionnelle.

Huit salariés sur dix ont travaillé dans un seul établissement en 2006

Une très forte majorité des salariés de la culture a travaillé dans un seul établissement[4] au cours de l'année. Cette caractéristique s'observe dans toutes les activités, y compris celles où l'instabilité statutaire de l'emploi est la plus marquée – le spectacle vivant notamment, où plus des trois quarts des salariés sont dans ce cas (tableau 2).

Les secteurs où s'observent les durées annuelles de travail les plus faibles et une généralisation des CDD et temps partiels sont aussi ceux dans lesquels la part des salariés ayant travaillé dans plusieurs établissements différents est la plus élevée : un salarié sur cinq dans les activités cinématographiques et de vidéo, dans celles de la radio et télévision et dans celles du spectacle vivant.

Tableau 1 – Les grandes caractéristiques du travail selon le secteur d'activité en 2006

Secteurs	Salariés	%	Nombre d'heures annuelles travaillées moyen	Nombre d'heures annuelles travaillées médian	% de salariés en CDI	% de salariés à temps complet
Spectacle vivant	286 561	34	412	125	22	40
Architecture	50 932	6	1 269	1 575	76	74
Conservation du patrimoine	33 637	4	993	991	38	59
Activités cinématographiques et de vidéo	136 136	16	471	104	24	50
Radio et télévision	125 320	15	636	197	29	53
Presse	113 466	14	1 072	1 274	64	66
Édition et librairie	94 929	11	976	914	68	62
Ensemble	**771 864***	**100**	**744**	**406**	**41**	**51**

* Il s'agit du total de salariés dédoublonné. Certains ont en effet travaillé au cours de l'année dans plusieurs secteurs du champ culturel.

Lecture : les 286 561 salariés du spectacle vivant (qui représentent 34 % du total des salariés ayant effectué en 2006 au moins 1 heure de travail dans le champ des activités culturelles) ont travaillé en moyenne 412 heures en 2006. La moitié des salariés du spectacle vivant a travaillé moins de 125 heures cette même année. Dans le spectacle vivant, 22 % des salariés sont en CDI et 40 % sont à temps complet.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

3. La durée médiane partage la population en deux sous-populations égales, celle qui travaille moins que cette durée médiane, et celle qui travaille plus que cette durée.
4. Voir la description des établissements de la culture, encadré p. 8.

Tableau 2 – Répartition des salariés selon le nombre d'établissements et le nombre de périodes de travail en 2006

en %

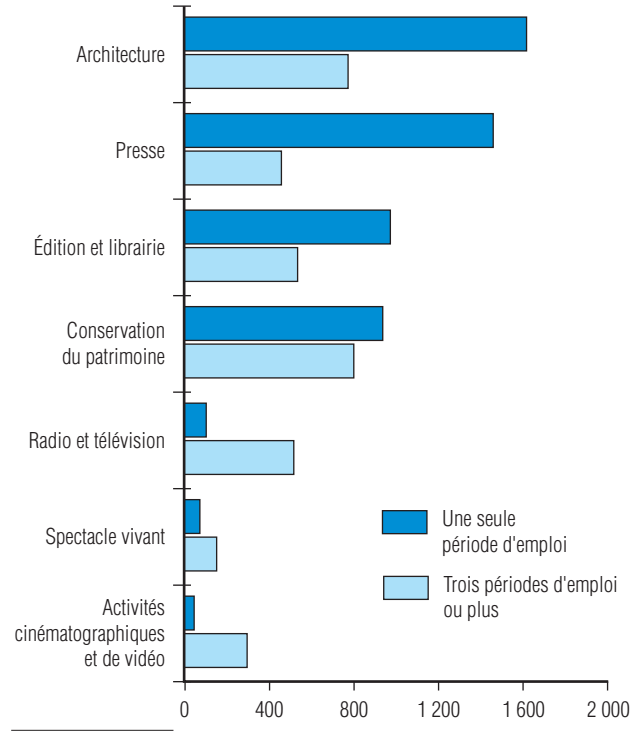
	Nombre d'établissements			Nombre de périodes		
	1	2	3 ou +	1	2	3 ou +
Spectacle vivant	77	11	12	67	13	20
Architecture	95	5	ε	89	9	2
Conservation du patrimoine	98	2	ε	79	14	7
Activités cinématographiques et de vidéo	81	9	10	73	12	15
Radio et télévision	81	10	9	70	13	17
Presse	88	7	5	78	12	10
Édition et librairie	95	4	1	87	9	4
Ensemble	**82**	**8**	**10**	**74**	**12**	**14**

Lecture : 77 % des salariés du secteur du spectacle vivant ont travaillé dans un seul établissement en 2006.
ε = négligeable.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Cette dispersion de l'emploi sur plusieurs employeurs s'accompagne d'un plus grand nombre de périodes de travail[5] : 20 % des salariés du spectacle vivant et 17 % de ceux de la radio et télévision ont eu trois périodes d'emploi (ou plus) au cours de l'année, alors que seulement 2 % des salariés de l'architecture et 4 % de ceux des activités d'édition et librairie sont dans ce cas.

Graphique 2 – Nombre d'heures annuelles de travail médian selon le nombre de périodes de travail en 2006, par secteur d'activité



Lecture : la moitié des salariés de l'architecture n'ayant eu qu'une seule période d'emploi en 2006 a travaillé plus de 1 600 heures dans l'année.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Enfin, le cumul des établissements et des périodes de travail ne revêt pas la même signification selon le secteur :

– dans les secteurs du spectacle – et à la notable exception des salariés travaillant l'équivalent d'un temps complet –, il s'accompagne d'un volume de travail médian sensiblement plus élevé que celui observé pour les salariés travaillant dans un seul établissement ou ayant une seule période d'emploi (graphique 2). L'observation corrobore pleinement les analyses qui ont démontré les effets positifs de la diversification du portefeuille d'employeurs sur le volume global d'emploi des salariés, sur les marchés du travail fortement dominés par le recours au CDD intermittent ;
– dans les autres secteurs (architecture, presse, édition et librairie, conservation du patrimoine), la dispersion de l'activité est, à l'inverse, le propre des salariés ayant de faibles volumes de travail sur l'année, donc peu insérés dans le secteur.

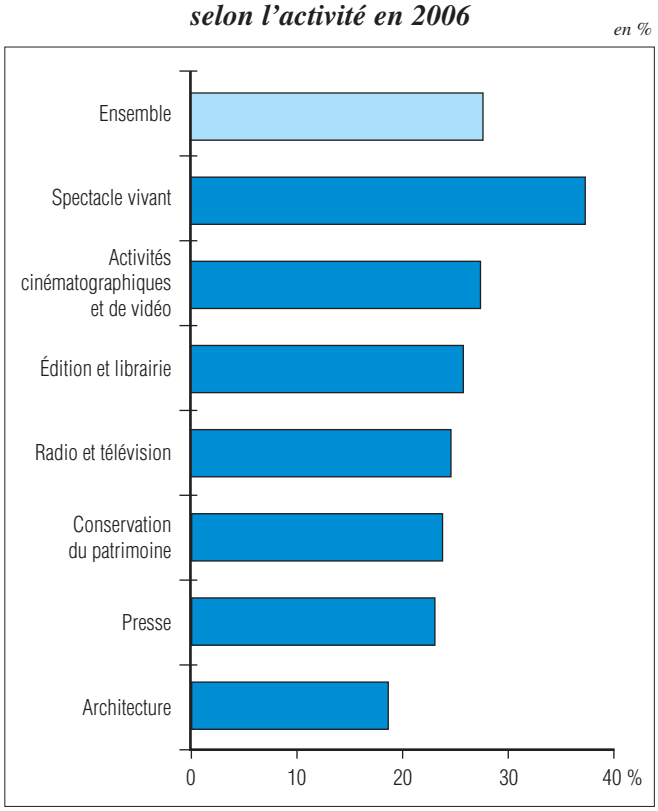
Un salarié sur quatre a également travaillé en dehors du secteur culturel

En 2006, 28 % des salariés de la culture[6] ont travaillé en dehors du secteur culturel (graphique 3). Ces salariés ont effectué en moyenne 508 heures dans ces activités extérieures (tableau 3).

Cette spécificité, qui est à rapprocher du faible temps de travail annuel moyen effectué dans les établissements du secteur culturel, mérite d'autant plus d'être soulignée qu'elle s'observe dans tous les secteurs : à l'exception de l'architecture où la part des salariés ayant travaillé hors champ est inférieure à 20 % (et où, par ailleurs, les durées moyennes de travail à l'intérieur du champ culturel sont les plus élevées), le recours à une activité salariée hors champ concerne au minimum un salarié sur cinq (et jusqu'à un salarié sur trois) dans toutes les autres activités (37 % dans les activités de spectacle vivant,

5. La « période » peut être approximativement assimilée à un contrat (voir la définition dans l'encadré p. 8).
6. Voir le portrait sociodémographique des salariés de la culture, p. 8.

Graphique 3 – Part des salariés ayant travaillé hors du secteur culturel selon l'activité en 2006



Source : DADS 2006, Insee/DEPS

26 % dans celles d'édition et librairie, 25 % dans la radio et télévision, par exemple).

Plus encore, les salariés concernés par une activité extérieure y effectuent en moyenne des durées de travail supérieures à celles qu'ils effectuent à l'intérieur du champ culturel. L'écart est particulièrement sensible dans les activités du spectacle vivant, du cinéma et de la vidéo où le volume horaire effectué à l'extérieur du champ culturel est en moyenne deux fois plus important que celui réalisé à l'intérieur de celui-ci (tableau 3).

L'examen des secteurs d'activité dans lesquels s'investissent les salariés de la culture à l'extérieur de ce champ permet cependant d'avancer que cette diversification s'effectue, pour partie, dans des secteurs d'activité connexes.

C'est le cas, en particulier, de l'architecture, car les secteurs dans lesquels se déploie l'activité hors champ des salariés sont avant tout des secteurs du bâtiment et de la construction, très complémentaires du cœur de compétences des activités d'architecture : secteurs de l'ingénierie et études techniques et de l'administration d'immeubles résidentiels notamment.

Pour tous les autres secteurs d'activité du champ culturel, ce sont les activités d'administration publique générale qui occupent la première ou la seconde place (en termes de volume horaire de travail) dans l'activité hors champ des salariés. Tout particulièrement, ce sont les salariés du spectacle vivant et des activités de l'audiovisuel qui exercent le plus souvent une activité relevant de ce secteur à l'intitulé très générique qui recouvre, notamment, les activités des établissements publics d'enseignement artistique et culturel. Le secteur des activités associatives, également souvent associé, peut sans doute recouvrir ces activités d'enseignement et d'animation qui prolongent classiquement l'activité des professionnels du spectacle.

Des salaires moyens peu élevés et très inégalement répartis

Les salaires annuels moyens sont faibles, les variations observées d'une activité à l'autre (moins de 6 000 euros annuels dans le spectacle vivant, mais plus de 19 000 euros dans la presse) reflétant avant tout les variations sectorielles du volume annuel de travail moyen (tableau 4).

Les secteurs où s'observe la plus importante dispersion des durées annuelles de travail sont aussi ceux qui connaissent la répartition la plus inégalitaire des revenus. L'écart entre revenu moyen et revenu médian atteint

Tableau 3 – La diversification de l'activité à l'extérieur du secteur de la culture en 2006

Secteurs	Salariés ayant travaillé en dehors du secteur de la culture	
	Nombre d'heures moyen *hors champ* pour les salariés concernés	Nombre d'heures moyen *dans le champ* pour les salariés concernés
Spectacle vivant	610	256
Architecture	680	673
Conservation du patrimoine	503	492
Activités cinématographiques et de vidéo	578	255
Édition et librairie	597	467
Presse	737	498
Radio et télévision	587	337
Ensemble	**508**	**367**

Lecture : les salariés du spectacle vivant ayant travaillé en dehors du secteur culturel en 2006 ont travaillé en moyenne 610 heures hors champ et 256 heures dans le champ culturel cette même année.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Tableau 4 – Répartition du salaire annuel net selon l'activité en 2006

en euros

Secteurs	Salaire annuel net			
	Moyen	**Médian**	**10 %**	**90 %**
Spectacle vivant	5 701	1 571	125	16 250
Architecture	17 025	15 580	1 570	32 721
Conservation du patrimoine	11 836	8 947	528	25 465
Activités cinématographiques et de vidéo	7 999	1 742	80	22 571
Radio et télévision	12 445	3 479	80	34 925
Édition et librairie	11 676	7 799	399	26 021
Presse	19 246	15 588	364	42 377
Ensemble	**10 511**	**4 776**	**145**	**30 212**

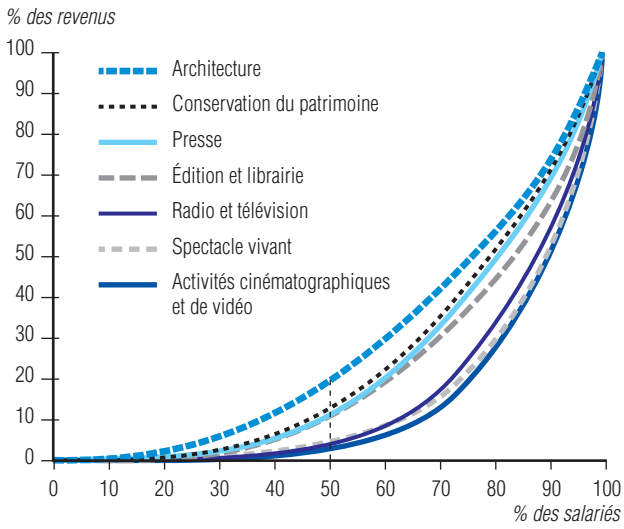
Lecture : le salaire annuel net moyen dans le spectacle vivant est de 5 701 euros en 2006. 50 % de ces salariés ont perçu moins de 1 571 euros (salaire médian). 10 % des salariés ont perçu moins de 125 euros et 90 % des salariés, plus de 16 250 euros.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

ainsi son maximum dans le spectacle vivant (écart de 1 à 3), les activités de radio et télévision (1 à 4) et celles de cinéma et vidéo (1 à 4 également), alors qu'il demeure, dans les autres secteurs, beaucoup plus modéré voire inexistant. La comparaison des deux courbes de concentration des revenus des secteurs de l'architecture et du spectacle vivant offre une bonne illustration de ces contrastes (graphique 4).

La très grande disparité des revenus tient donc, pour partie, au volume de travail moyen effectué par les salariés, très variable d'un secteur à l'autre. Cependant, d'importantes différences sectorielles subsistent lorsqu'on observe les salaires horaires des postes occupés dans chaque secteur (tableau 5). Le salaire horaire médian varie ainsi du simple au double : de 8,50 euros dans le secteur de l'édition et la librairie à 17 euros dans celui de la radio et télévision. Ce sont les différents secteurs du spectacle (activités cinématographiques et de vidéo, radio et télévision, spectacle vivant) qui connaissent les salaires horaires moyens les plus élevés, une caractéristique qu'il faut toutefois rapprocher de la très forte instabilité de l'emploi dans ces secteurs.

Graphique 4 – Concentration comparée du revenu annuel des salariés dans l'architecture et dans le spectacle vivant



Lecture : 50 % des salariés des activités cinématographiques et de vidéo aux revenus les plus faibles ont perçu 3 % de l'ensemble des revenus du secteur alors que 50 % des salariés de l'architecture aux revenus les plus faibles ont perçu 20 % de l'ensemble des revenus du secteur.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Tableau 5 – Salaire net horaire selon l'activité en 2006

en euros

Secteurs	Salaire net horaire			
	Moyen	**Médian**	**10 %**	**90 %**
Spectacle vivant	17,4	12,6	7,2	25,7
Architecture	16,0	11,0	7,1	19,4
Conservation du patrimoine	11,7	9,6	7,0	18,8
Radio et télévision	23,5	17,0	7,3	32,3
Activités cinématographiques et de vidéo	23,1	15,1	7,0	34,2
Presse	16,5	15,3	8,2	24,0
Édition et librairie	11,7	8,5	6,5	20,3
Ensemble	**18,5**	**13,2**	**7,1**	**27,3**

Lecture : dans le secteur du spectacle vivant, le salaire net horaire moyen est de 17,40 euros. 50 % des salariés perçoivent un salaire horaire inférieur à 12,60 euros (salaire médian). 10 % des salariés perçoivent un salaire horaire inférieur à 7,20 euros et 90 % des salariés, un salaire horaire supérieur à 25,70 euros.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Un salarié sur deux n'était pas présent dans le secteur culturel l'année précédente

46 % des salariés présents en 2006 dans le champ des activités culturelles n'étaient pas salariés de ce secteur en 2005. Une analyse récente, portant sur des années antérieures, réalisée à partir de la même source DADS[7], semble confirmer, sur une plus longue période, l'ampleur de cette importante rotation (*turn-over*).

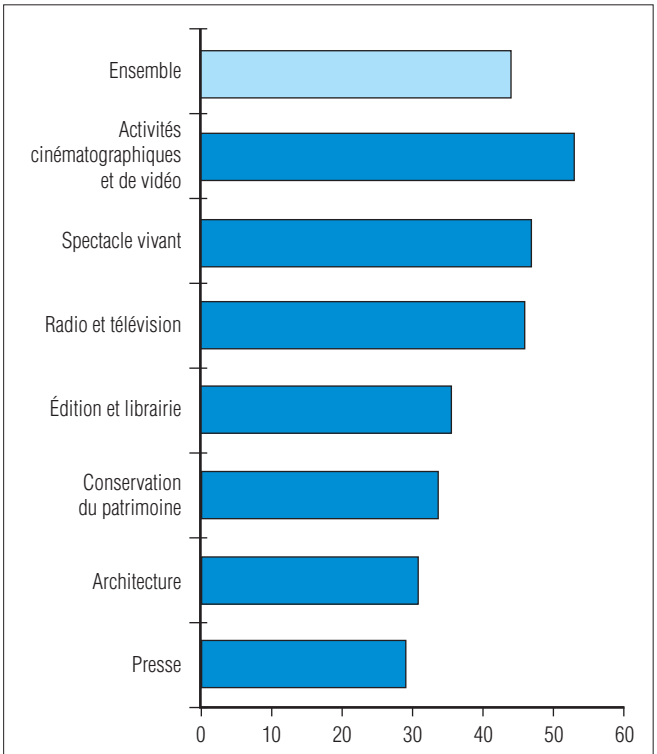
Ce taux varie selon l'activité considérée (graphique 5) : en 2006, la part des entrants[8] est ainsi de 30 % dans les activités de presse, mais elle atteint 55 % dans celles du cinéma et de la vidéo. Plus généralement, dans les activités de spectacle vivant, de cinéma et de vidéo, c'est un salarié sur deux (entre 48 et 55 %) qui « apparaît » en 2006.

Toutes activités confondues, l'âge médian des entrants – 32 ans – est de 7 ans inférieur à celui des salariés déjà présents en 2005 (39 ans). L'écart entre les deux sous-populations est moins marqué dans les activités du spectacle et de l'audiovisuel (3 ou 4 ans seulement), signalant une fois encore que l'accès au marché du travail, dans ces secteurs, est soumis à d'autres logiques que celles d'une stabilisation progressive au fil du cycle de vie professionnelle.

On observe à l'inverse des écarts plus conséquents (de 7 à 12 ans) dans les autres secteurs.

Graphique 5 – La part des entrants en 2006 selon l'activité

en %



Lecture : 55 % des salariés des activités cinématographiques et de vidéo repérés en 2006 n'étaient pas présents dans le secteur en 2005.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Des entrants en sous-emploi

De façon générale, les entrants en 2006 sont d'abord des personnes en sous-emploi : une majorité d'entre elles (58 %) a travaillé moins de 100 heures dans l'année, tandis que 9 % seulement des salariés ont travaillé 1 000 heures ou davantage (tableau 6). Plus globalement, la moitié de ces nouveaux salariés a travaillé moins de 60 heures dans l'année.

Là encore, ce sont surtout les entrants des activités du spectacle et de l'audiovisuel qui sont concernés par ces très faibles volumes de travail : plus des deux tiers d'entre eux ont travaillé moins de 100 heures en 2006 et moins de 8 %, plus de 1 000 heures. De ce fait, les disparités entre entrants et salariés déjà présents en 2005

Tableau 6 – Comparaison du temps de travail des entrants en 2006 et des salariés déjà présents en 2005, selon le secteur d'activité

en %

Secteurs	Entrants 2006		Déjà présents en 2005	
	Moins de 100 heures	Plus de 1 000 heures	Moins de 100 heures	Plus de 1 000 heures
Spectacle vivant	67	5	29	23
Architecture	12	30	2	69
Conservation du patrimoine	26	19	10	65
Activités cinématographiques et de vidéo	71	5	32	31
Radio et télévision	67	8	28	42
Presse	42	19	11	67
Édition et librairie	31	19	14	62
Ensemble	**58**	**9**	**22**	**45**

Lecture : dans le spectacle vivant, 67 % des entrants ont travaillé moins de 100 heures dans le secteur culturel en 2006 et 5 %, plus de 1 000 heures.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

7. Michel AMAR, Malik KOUBI, « Les entreprises du spectacle de 1995 à 2001 », *Insee Première*, nº 978, juillet 2004.
8. Il s'agit ici uniquement des salariés de la culture présents en 2006 mais absents en 2005. Le terme d'« entrants » est employé ici par souci de simplification, une partie de ces salariés pouvant avoir été présents dans le secteur culturel en 2004 ou avant cette date et avoir connu une interruption temporaire d'activité en 2005.

dans ces mêmes secteurs sont particulièrement marquées : dans le secteur des activités cinématographiques et de vidéo, la part des salariés travaillant plus de 1 000 heures annuelles est six fois plus importante parmi les salariés déjà présents en 2005.

Un risque de sortie élevé

L'examen du devenir des salariés présents en 2005 confirme la grande vulnérabilité de ceux ayant peu travaillé au cours de l'année (tableau 7) : une écrasante majorité des salariés ayant travaillé moins de 100 heures en 2005 (83 %) et 50 % de ceux ayant travaillé entre 100 et 500 heures cette même année ne sont plus présents en 2006.

Cette observation qui désigne une catégorie de salariés particulièrement instable et peu insérée vaut pour tous les secteurs d'activité du champ culturel : ce sont toujours au moins les deux tiers des individus travaillant moins de 100 heures en 2005 qui se trouvent exclus l'année suivante (tableau 8).

Si le risque de sortie touche en priorité les salariés les moins insérés en 2005, il demeure non négligeable pour l'ensemble des salariés du champ, quelle que soit l'intensité de leur implication en 2005 – à l'exception de ceux travaillant l'équivalent d'un temps complet : par exemple, plus du tiers des salariés ayant effectué entre 500 et 1 000 heures de travail en 2005 (38 %) ne sont plus présents l'année suivante. ■

Tableau 7 – Le devenir des salariés présents en 2005

en %

Nombre d'heures de travail en 2005	Situation en 2006			
	Amélioration ou stabilité*	Détérioration*	Sortie	Total
Moins de 100 heures	17	-	83	100
Entre 100 et 499 heures	35	10	55	100
Entre 500 et 999 heures	40	22	38	100
Entre 1 000 et 1 599 heures	50	21	29	100
1 600 heures ou plus	72	14	14	100

* L'amélioration et la détérioration de la situation du salarié ne sont appréciées ici qu'en termes de volume de travail annuel.

Lecture : 17 % des salariés qui travaillaient moins de 100 heures en 2005 ont vu leur situation se maintenir ou s'améliorer en 2006.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Tableau 8 – Le devenir des salariés présents en 2005 selon le secteur d'activité

en %

Secteurs	Moins de 100 heures en 2005	
	Sortie en 2006	Plus de 100 heures en 2006
Spectacle vivant	78	5
Architecture	72	14
Conservation du patrimoine	71	8
Activités cinématographiques et de vidéo	91	2
Radio et télévision	87	3
Édition et librairie	83	6
Presse	74	10

Lecture : 78 % des salariés du secteur du spectacle vivant ayant travaillé moins de 100 heures dans le champ en 2005 sont sortis du champ en 2006 et seulement 5 % travaillent plus de 100 heures dans le champ en 2006.

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Tableau récapitulatif – L'emploi salarié dans le secteur de la culture

	% des salariés du secteur culturel	Nombre d'heures annuelles travaillées médian	Salaire annuel net médian (euros)	% de salariés en CDI	% de salariés à temps complet	% de salariés à avoir travaillé dans un seul établissement au cours de l'année	% des salariés à avoir travaillé aussi hors champ culturel
Spectacle vivant	34	125	1 571	22	40	77	37
Architecture	6	1 575	15 580	76	74	95	19
Conservation du patrimoine	4	991	8 947	38	59	98	24
Activités cinématographiques et de vidéo	16	104	1 742	24	50	81	27
Radio et télévision	15	197	3 479	29	53	81	25
Édition et librairie	11	914	7 799	68	62	95	26
Presse	14	1 274	15 588	64	66	88	23

Source : DADS 2006, Insee/DEPS

Quelques caractéristiques des établissements de la culture

En 2006, 65 000 établissements du secteur de la culture (voir définition du champ dans l'encadré méthodologique) ont employé du personnel salarié.

31 % de ces établissements sont situés en Île-de-France. Ils représentent 51 % du volume horaire travaillé. La part des établissements franciliens varie fortement selon le secteur d'activité : 15 % d'établissements franciliens dans la conservation du patrimoine, mais 59 % dans les activités cinématographiques et de vidéo, pour une part du volume horaire respective de 61 % et 72 %.

Le secteur est composé essentiellement d'établissements de petite taille : 6 salariés en moyenne, variable ici encore selon le secteur (3 salariés en moyenne dans l'architecture, 18 en moyenne dans les établissements de la radio et télévision).

44 % des établissements de la culture sont des sociétés, 34 % des associations, 22 % des entreprises individuelles.

Portrait sociodémographique des salariés du secteur culturel

Les salariés de la culture ont en moyenne 37 ans. D'un secteur d'activité à l'autre, l'amplitude des âges moyens et médians est peu importante, de l'ordre de quatre ans en moyenne. Ce sont les salariés du spectacle vivant et des activités cinématographiques et de vidéo qui sont les plus jeunes (la moitié d'entre eux a moins de 34 ans et trois sur quatre, moins de 44 ans), mais la différence avec les autres secteurs reste modérée.

La répartition par sexe est extrêmement contrastée selon le secteur. Dans les activités du spectacle vivant et de l'audiovisuel, les hommes sont très fortement sur-représentés (61 % dans le cinéma et la vidéo, 60 % dans la radio et télévision, 58 % dans le spectacle vivant). Dans l'architecture, la conservation du patrimoine, l'édition et la librairie, au contraire, ce sont les femmes qui sont majoritaires (respectivement 53 %, 57 % et 61 %). La presse est le seul secteur au sein duquel s'observe une parité parfaite entre les salariés des deux sexes.

Les salariés des secteurs du cinéma et de la vidéo, ceux de la radio et télévision travaillent très majoritairement en Île-de-France (deux salariés sur trois). Cette concentration géographique francilienne s'observe également, bien que dans une moindre mesure, chez les salariés de la conservation du patrimoine, de la presse, de l'édition et librairie (respectivement 55 %, 49 % et 42 % de Franciliens). Quant aux salariés de l'architecture et du spectacle vivant, ils travaillent en revanche très majoritairement au sein d'établissements non franciliens (respectivement 72 % et 63 %).

Méthodologie

La source DADS

Les données présentées dans cette note proviennent d'une exploitation des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'Insee. 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 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 extra-territoriales). Les DADS contiennent des informations sur l'établissement employeur, sa localisation, ses salariés, les caractéristiques des emplois et les rémunérations correspondantes.

Quelques définitions

– Établissement : l'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante d'une entreprise.
– Poste : un poste correspond au cumul des lignes « salarié » d'un même salarié dans un même établissement. Il est identifié par le couple individu/Siret. Ainsi, un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année se retrouve dans deux postes différents.
– Période : un salarié peut avoir plusieurs périodes d'emploi dans un même établissement. La notion de période recouvre plusieurs cas de figure : plusieurs contrats à l'intérieur d'un même établissement, mais aussi changement de caractéristiques d'un poste. Cette variable retranscrit donc imparfaitement la multiplication des contrats mais donne cependant une bonne indication sur le sujet.

Le champ retenu

L'étude a privilégié une approche sectorielle du champ de la culture et non une approche par professions.

Le champ « culture » est défini à partir de l'activité de l'établissement employeur, par référence aux codes de la nomenclature d'activités française (Naf) suivants :

Édition et librairie : 22.1A édition de livres, 22.1G édition d'enregistrements sonores, 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 ;

Radio et télévision : 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 et 92.2F distribution de bouquets de programmes de télévision ;

Activités cinématographiques et de vidéo : 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 et 92.1J projections de films cinématographiques ;

Architecture : 74.2A activités d'architecture ;

Spectacle vivant et activités artistiques : 92.3A activités artistiques, 92.3B services annexes aux spectacles, 92.3D gestion de salles de spectacles, 92.3K activités diverses du spectacle ;

Conservation du patrimoine : 92.5A gestion des bibliothèques, 92.5C gestion du patrimoine culturel.

Le champ « culture » ainsi défini, tous les salariés ayant travaillé au moins une heure dans ce champ en 2006 ont été retenus pour l'exploitation statistique. Pour chacun de ces salariés, l'ensemble des périodes de travail hors champ a été pris en compte, afin de pouvoir reconstituer l'ensemble des heures travaillées sur l'année.

Rappelons, enfin, que la source exploitée ici ne couvre que l'emploi *salarié* du secteur culturel – l'emploi non salarié représentant environ un quart de l'emploi total de ce secteur*.

* D'après l'enquête Emploi de l'Insee. Voir Éric Cléron, Frédérique Patureau, *l'Emploi dans le secteur culturel en 2005*, Paris, DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication, coll. « culture chiffres », 2007-7.

Fabrication : TRANSFAIRE – 04250 Turriers