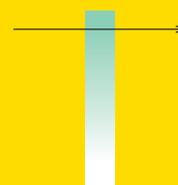
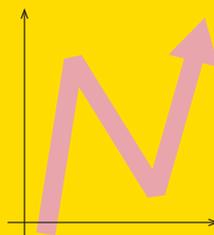
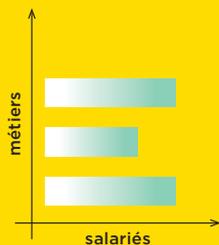
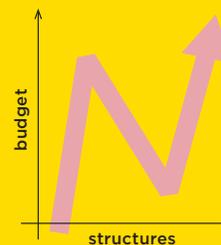
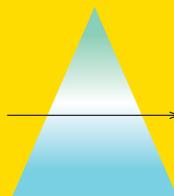
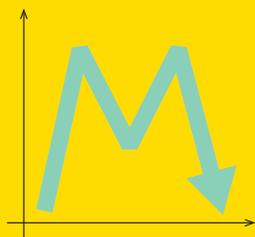
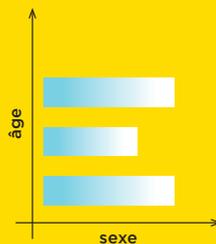
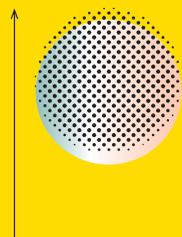


FEDELIMA & RIF
EN PARTENARIAT AVEC OPALE



L'EMPLOI PERMANENT DANS LES LIEUX
DE **MUSIQUES ACTUELLES**

musique et environnement professionnel

Éditions Seteun



L'EMPLOI PERMANENT DANS LES LIEUX DE MUSIQUES ACTUELLES

Une étude réalisée par la FEDELIMA (Fédération des lieux de musiques actuelles) et le RIF (Réseau des musiques actuelles en Île-de-France), en partenariat avec Opale (Centre de ressources culture pour le DLA)



Cette étude sur les salariés permanents travaillant dans les lieux et structures de musiques actuelles marque une étape importante dans la connaissance de l'emploi pour cette partie du secteur.

Bien que la FEDELIMA et le RIF organisent régulièrement des campagnes de recueil d'informations leur permettant d'avoir une connaissance fine et actualisée de leurs membres, elles ne disposaient jusqu'à présent que de données éparses quant aux caractéristiques liées aux postes et aux salariés travaillant dans leurs structures adhérentes. Cette étude vise donc à combler ce manque d'informations sur l'emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles.

Ce travail d'enquête, mené sur deux années, a ainsi permis de recueillir auprès de 140 structures et plus de 1000 salariés permanents des informations inédites sur l'âge, le genre, les familles de métiers, les niveaux de salaires et les profils des équipes des lieux. Ces données ont pu, pour la première fois, être croisées et analysées en fonction du type, du budget et de l'ancrage territorial des structures.

Cette étude doit être appréhendée comme un marqueur de la professionnalisation du secteur des musiques actuelles, dont la structuration a commencé à s'opérer au début des années 1990. Elle constitue en ce sens une photographie de l'état de l'emploi permanent au sein des lieux de musiques actuelles à un temps T, apportant des éléments de connaissance qui demanderont certainement à être actualisés dans quelques années pour être comparés afin d'en analyser les tendances et évolutions.

éditions seteun



Cette enquête a été pilotée et réalisée par la **FEDELIMA** et le **RIF** en partenariat avec **Opale**. Nous tenons à remercier spécialement l'ensemble des personnes qui ont apporté leur contribution à ce travail :

- **Luc Delarminat** – directeur d'Opale
- **Bruno Colin** – chargé de mission à Opale
- **Priscilla Martin** – statisticienne à Opale
- **Véra Bezsonoff** – coordination de l'accompagnement des adhérents et des dynamiques de territoires à la FEDELIMA
- **Hyacinthe Chataigné** – coordination de l'observation et des études à la FEDELIMA
- **Franck Michaut** – directeur du RIF
- **Marion Blanchard-Lagoeyte** – chargée de l'administration et de l'observation au RIF
- Et les équipes d'Opale, de la FEDELIMA et du RIF

Nous souhaitons remercier tout particulièrement les **140 structures** membres de la FEDELIMA et du RIF qui ont participé à cette enquête, et nous ont accordé leur confiance par la communication de leurs informations d'activité, sans lesquelles ce travail de connaissance des salariés permanents des structures de musiques actuelles n'aurait pu être réalisé :

109 (Le) • 11bouge • 4Écluses (Les) • 6PAR4 (Le) • À Qui le Tour? • Abordage (L') • ACP La Manufacture Chanson • Aglaé Services • Ampli (L') • Animathèque MJC de Sceaux • Antipode MJC • Aolf • ARA • Arrosoir (L') • Art'Cade • Astrolabe (L') • Autre Canal (L') • Bellevilloise (La) • Belmachine • Blues sur Seine • Brise Glace (Le) • CAC Georges Brassens • Café Culturel • CAMJI •

Canal 93 • Carène (La) • Carré Bleu • Cartonnerie (La) • Cave aux Poètes (La) • Centre de la Chanson (Le) • Chabada (Le) • Chato'do (Le) • Citrouille (La) • Clef (La) • Collectif PAN • Combo 95 • Confort Moderne (Le) • Cri du Port (Le) • CRY • Des Lendemain Qui Chantent • Deux Pièces Cuisine (Le) • Divan du Monde (Le) • D'jazz kabaret • Echo System • Echonova (L') • Écoutille (L') • Elmediator • EMB Sannois (L') • En Même Temps • Épicerie Moderne (L') • Espace Clodoaldien • Excelsior (L') • Fabrica'son (La) • Fil (Le) • File 7 • Fleury Goutte d'Or – Centre Barbara • Florida (Le) • Forum (Le) • Fourmi (La) • Fuzz'Yon • Gaga Jazz • Gare (La) • Glaz'Art • Grand Mix (Le) • Gueulard+ (Le) • Hiéro Limoges • Instants Chavirés (Les) • Lo Bolegason • Loge • Luciole (La) • Lune des Pirates (La) • Lutherie Urbaine • MAAD 93 • Manège (Le) • MAP • Metassos • Moloco (Le) • Moulin (Le) • Musique Pour Tous/La Bassecour • Musiques Tangentes • Nef (La) • Noumatrouff (Le) • Nouvelle Vague (La) • Novomax (Le)/Polarité[s] (Les) • Opa • Oreille Cassée (L') • Ouvre-Boîte (L') • Paloma • Pannonica (Le) • Passagers du Zinc (Les) • Paul B. • Péniche (La) • Penn Ar Jazz/Vauban • Périscope (Le) • Petit Bain • Petit Fauchoux (Le) • Pince-Oreilles (Le) • Plan (Le) • Poudrière (La) • Premier Dragon • Presqu'île (La)/SMAC 07 • Rack'am (Le) • Rares Talents • Réseau 92 • Rezone • RIF • Rio Grande (Le) • Rockomotives (Les) • Rocksane (Le) • Rodia (La) • Ruche • Run Ar Puñs • Salon de Musique • Sans Réserve (Le) • Saskwash • Sax (Le) • Scarabee • Silex (Le) • Sirène (La) • Sonambule (Le) • Souris verte (La) • Stereolux • Studio Bleu • Studio Dif/Derrière Les Fagots • Studios Pierre Schaeffer • Studios Smom • Sum • Tamanoir (Le) • Tambouille (La) • Tandem • Tête des Trains • Théâtre Firmin Gémier – La Piscine • Trabendo • Ubu (L') • Usine à Chapeaux (L') • Vapeur (La) • Victoire 2 • Volume (Le) • Zebrook • Zuluberlus (Les)

FEDELIMA
(Fédération de lieux de musiques actuelles)
11 rue des Olivettes
44000 Nantes. France
T - 02 40 48 08 85
contact@fedelima.org
www.fedelima.org



RIF
(Réseau des musiques actuelles
en Île-de-France)
c/o Maison des réseaux artistiques
et culturels
221 rue de Belleville
75019 Paris. France
T - 09 54 93 18 98
info@lerif.org
www.lerif.org



OPALE
45 rue des Cinq Diamants
75013 Paris
T - 01 45 65 20 00
opale@opale.asso.fr
www.opale.asso.fr



Sommaire

PRÉAMBULE MÉTHODOLOGIQUE	6	CONCLUSION	50
INTRODUCTION	7	PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES	
LES STRUCTURES ENQUÊTÉES		Protocole d'enquête	56
Les structures répondantes	10	Méthodologie du traitement des données	58
Les différents types de structures	11	Limites d'exploitation et d'analyse des données	60
Les budgets des structures répondantes	15	Calendrier	63
L'ancrage territorial des structures enquêtées	16	ANNEXES	
LES SALARIÉS ET PERMANENTS MUSIQUES ACTUELLES		Abréviations, acronymes et sigles	65
Les salariés enquêtés	19	Bibliographie	66
Les permanents par famille de métiers	20	Liste des 140 structures participantes	68
Les permanents par âge	23	Exemplaire type de DADS en 2014	71
Les permanents par sexe	27	Grille de salaire CCNEAC	74
ANALYSES CROISÉES		Questionnaires complémentaires	75
Les salaires des permanents	31		
Focus sur les permanents musiques actuelles de la famille de métiers « direction »	39		
Les profils d'équipes permanentes	45		

Préambule méthodo- logique

Pour tout complément d'information sur la méthodologie et les outils utilisés pour la réalisation de cette étude (protocole d'enquête, outils utilisés, sources et traitements des informations, contraintes et limites d'exploitation et d'analyses des données, calendrier de réalisation), veuillez vous référer au chapitre «Précisions méthodologiques» à la fin de ce document.



Introduction

Ce travail d'enquête a été mené en partenariat par la **FEDELIMA**¹ (Fédération des lieux de musiques actuelles), le **RIF**² (Réseau des musiques actuelles en Île-de-France³) et **Opale**⁴ (Centre de Ressources Culture pour le DLA - *Rapport de branche*⁵ des entreprises artistiques et culturelles de 2007 à 2010).

Pourquoi une enquête sur l'emploi permanent dans les musiques actuelles ?

Bien que la FEDELIMA et le RIF via leurs différents travaux d'observation organisent des campagnes de recueil d'informations, et/ou de mises à jour d'indicateurs auprès de leurs structures membres, ces deux organisations ne disposent que d'informations portant sur les personnes morales composant leurs réseaux, mais pas sur les individus physiques salariés de ces mêmes structures/membres. Cette enquête vise donc à combler ce manque d'informations sur l'emploi des permanents des structures musiques actuelles. La connaissance des structures reste bien différente de celle des individus qui y travaillent. Pour exemple, la FEDELIMA rassemble 144 structures dans lesquelles travaillent plus de 1 200 salariés permanents.

Le dernier travail équivalent mené sur ce sujet, par la Fédurok⁶, remonte à 2003⁷. Ceci explique la nécessité d'actualiser les informations recueillies il y a plus d'une dizaine d'années maintenant. Il s'agit par ce travail d'avoir une meilleure lecture de la composition de l'emploi salarié permanent dans les structures, que ce soit en termes de nombre de permanents dans les équipes, de répartition par genre, par niveaux de salaires, par grandes familles de métiers...

1. www.fedelima.org

2. www.lerif.org

3. Le RIF, anciennement Confédération des réseaux départementaux de musiques actuelles en Île-de-France, est devenu un réseau régional en avril 2018.

4. www.opale.asso.fr

5. *Le rapport de branche* est un document produit annuellement faisant état des rémunérations sur un secteur donné. Il doit permettre aux syndicats d'employeurs et de salariés de négocier les évolutions des salaires sur un même secteur d'activité.

6. La FEDELIMA est née au 1^{er} janvier 2013 de la fusion de deux anciennes fédérations, La Fédurok (fédération des lieux de musiques amplifiées/actuelles née en 1994) et la FSJ (fédération des scènes de jazz et de musiques improvisées née en 1996).

7. Cf. *Synthèses du « Tour de France » de La Fédurok, édition 1 (1999/2000) et 2 (2001/2002)*, La Fédurok, 2003.

Les structures enquêtées

Cette enquête a été menée auprès des structures adhérentes de la FEDELIMA et du RIF. La FEDELIMA est un réseau national, constitué de structures dont le type est assez homogène, rassemblant principalement des équipements dédiés à un projet de musiques actuelles (autrement appelées «lieux de musiques actuelles») au fonctionnement économique et salarial relativement identique. Le RIF, réseau régional d'Île-de-France, rassemble quant à lui des structures plus hétérogènes, développant des activités et des projets très diversifiés : festivals, développeurs d'artistes, studios de répétition, services culturels, lieux de musiques actuelles... Il est à préciser que les structures membres de la FEDELIMA ayant un mode de gestion en régie⁸ directe ont été écartées du panel des structures enquêtées au regard de la singularité de la nature de leurs emplois.

LES STRUCTURES RÉPONDANTES

Le nombre total de structures concernées pour participer à cette enquête s'élève à 341 lieux de musiques actuelles répartis sur l'ensemble du territoire national, soit l'ensemble des 207 adhérents du RIF associé aux 119 adhérents de la FEDELIMA, hormis les structures membres en régie directe. Il est à noter que 15 structures franciliennes adhèrent à la fois à la FEDELIMA et au RIF.

140 lieux de musiques actuelles sur les 341 structures membres du RIF et de la FEDELIMA ont participé à ce travail d'enquête par la transmission de leurs informations⁹ (DADS-U¹⁰, questionnaire complémentaire, données d'activité annuelles, etc.), soit **un taux de participation de 41 %**.

Tableau 1
Répartition des structures cibles et participantes par réseaux musiques actuelles

	POPULATION CIBLE		PARTICIPANTS		TAUX DE PARTICIPATION PAR POPULATION RÉSEAU
	NB	%	NB	%	%
FEDELIMA	119	34,9 %	78	55,7 %	65,5 %
RIF	207	60,7 %	50	35,7 %	24,1 %
RIF ET FEDELIMA	15	4,4 %	12	8,6 %	80 %
TOTAL	341	100 %	140	100 %	41 %

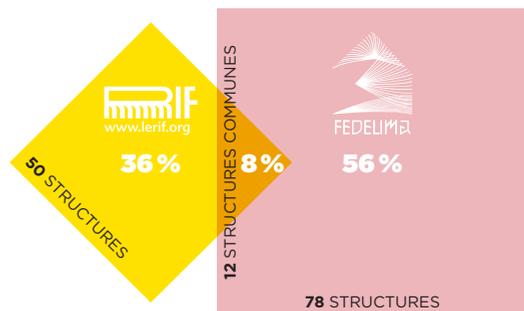
Sur les 140 structures répondantes, 78 structures sont membres de la FEDELIMA (56 % des répondants), 50 structures sont membres du RIF (36 % des répondants) et 12 structures sont membres de ces deux organisations (8 % des répondants).

8. Les structures ayant un mode de gestion en régie directe sont gérées directement par la collectivité porteuse du projet. Les salariés ont un statut de droit public et font partie du personnel de la collectivité. Le budget de la structure est intégré au budget de la collectivité et est administré par les services financiers de cette dernière.

9. Cf. chapitre « Précisions méthodologiques » à la fin de ce document.

10. Déclaration automatisée des données sociales unifiée

Graphique 1
Répartition des structures participantes
selon les réseaux musiques actuelles



Au regard des premières informations recueillies, ces 140 structures représentent (tous salariés confondus) en volume :

- **10 848 salariés musiques actuelles et autres secteurs** (CDI, CDD, intermittents techniciens et artistes...)
- **2 millions d'heures de travail par an** (2,11 M)
- **32 M€ de salaires bruts par an**

Il est important de préciser que certaines structures répondantes n'ont pas d'emplois permanents ou de CDD de plus de six mois. Dans ce cas, elles sont employeuses, mais uniquement de CDD d'usage (vacation ou contrat d'intermittent) ou de moins de six mois (contrat de mission). Le choix a été fait de ne pas les exclure du panel mais, de fait, elles ne sont pas concernées lorsqu'il est question de salariés permanents. Ainsi, la population de référence pour l'enquête comporte 140 structures dont seulement 3 n'embauchent pas de salariés permanents musiques actuelles.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE STRUCTURES

Afin d'affiner la lecture de la composition de l'échantillon de la population enquêtée, il a été décidé de qualifier les structures selon une typologie comportant dix entrées :

- Les lieux dédiés musiques actuelles
- Les lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires
- Les lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques artistiques
- Les projets dédiés musiques actuelles sans équipement fixe
- Les collectifs artistiques
- Les studios de répétition et/ou d'enregistrement
- Les producteurs/tourneurs
- Les organisateurs d'événements musiques actuelles/festivals
- Les services culturels œuvrant sur le champ des musiques actuelles
- Autres structures

Les quatre premières entrées de cette nomenclature concernent des types de structures qui sont recensées aussi bien à la FEDELIMA qu'au RIF. Les entrées « collectifs d'artistes », « studios de répétition et/ou d'enregistrement », « producteurs/tourneurs », « organisateurs d'événements musicaux/festivals » et « services culturels » sont en revanche plus particulièrement liées à la composition du réseau RIF.

DÉFINITION DES DIFFÉRENTS TYPES DE STRUCTURES MUSIQUES ACTUELLES

Les **lieux dédiés musiques actuelles** : cette catégorie intègre les structures dont l'ensemble des activités (diffusion, accompagnement, actions culturelles...) sont dédiées aux musiques actuelles.

Les **lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires** : cette catégorie intègre les structures qui mènent un projet qui n'est pas exclusivement dédié aux musiques actuelles. Ainsi, elles développent un pôle, un service, une part de leur activité autour des musiques actuelles, mais mènent également leurs activités autour d'autres disciplines artistiques (arts numériques, arts plastiques, danse...) ou d'autres domaines d'activités (loisirs, sports, social...).

Les **lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques artistiques** : cette catégorie intègre les structures qui développent un projet autour de l'accompagnement des pratiques musicales actuelles, que ce soit par la proposition de cours, la mise en place de résidences, de préproductions accompagnées (...) et dont la diffusion n'est pas l'activité principale et première.

Les **projets dédiés musiques actuelles sans équipement fixe** : cette catégorie intègre les structures qui développent un projet culturel à l'année, mais qui n'ont pas d'équipements dédiés et/ou qui développent un projet en itinérance sur un territoire.

Les **collectifs artistiques** : cette catégorie intègre les structures qui peuvent mener une activité de diffusion, mais dont le projet se développe également autour de la

création musicale, la structuration, la professionnalisation et la promotion de musiciens.

Les **studios de répétition et/ou d'enregistrement** : cette catégorie intègre les structures dont l'activité est essentiellement liée à la location et/ou la mise à disposition de studios de répétition et/ou d'enregistrement, ainsi qu'à l'accompagnement des musiciens en répétitions, sans que ces équipements ne soient rattachés à un lieu de diffusion ou à une école de musique.

Les **producteurs/tourneurs** : cette catégorie intègre les structures dont l'activité est centrée sur la diffusion/vente/booking de concerts. Elles détiennent au minimum la licence 2 d'entrepreneur de spectacle.

Les **organiseurs d'événements musiques actuelles/festivals** : cette catégorie intègre les structures qui organisent chaque année un ou des événements dédiés principalement aux musiques actuelles.

Les **services culturels** : cette catégorie intègre les services culturels municipaux qui sont en charge de la programmation des concerts et activités musicales actuelles de leur ville.

Autres : cette catégorie représente les réseaux d'acteurs et/ou centres de ressources. Ces structures ont pour missions l'accompagnement, le soutien, la transmission d'informations et de ressources en direction d'acteurs et/ou d'autres structures de musiques actuelles.

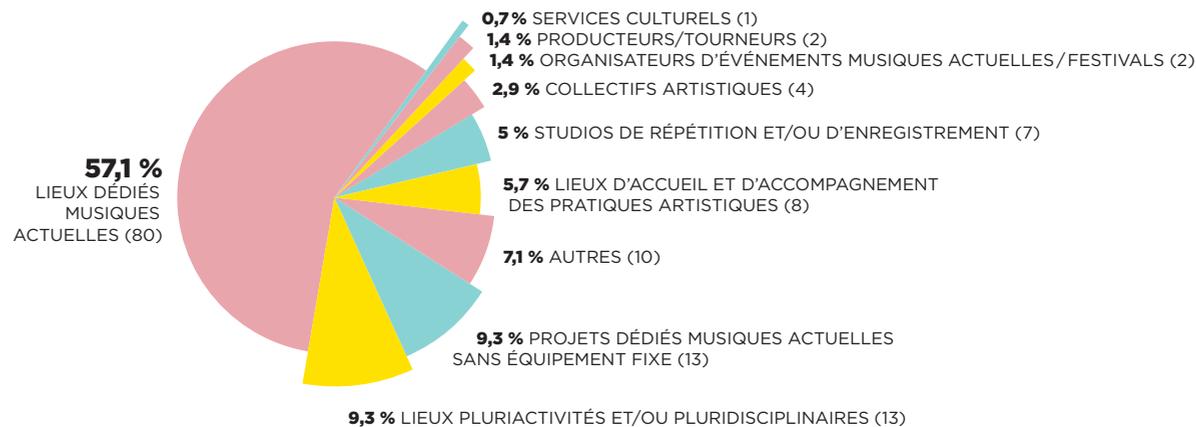
Notons que ces entrées n'ont pas de lien avec la labellisation SMAC¹¹ (Scènes de Musiques Actuelles) des structures. Certains «lieux dédiés» sont labellisés, mais d'autres ne le sont pas; certaines «structures pluridisciplinaires et/ou pluriactivités» peuvent l'être également ainsi que des «projets dédiés sans équipement fixe». Pour information, sur l'ensemble des 141 structures adhérentes à la FEDELIMA en 2014, 63 étaient porteuses du label SMAC, soit 44,7 %.

La majorité des structures enquêtées (soit 57,1 %) sont des structures de type «lieux dédiés musiques actuelles» avec un équipement et une équipe de professionnels, dont le champ d'activité principale est essentiellement dédié aux musiques actuelles.

Afin de vérifier si la population des répondants correspondait à la physionomie globale de la FEDELIMA et du RIF en 2014, un travail de comparaison a été effectué entre la totalité des structures membres des deux réseaux (341 structures cumulées au total) et celles ayant participé à l'enquête (soit 140 structures).

De manière générale, on observe principalement une surreprésentation des structures de type «lieux dédiés musiques actuelles» (+14,5 points) et «projets dédiés musiques actuelles sans équipement fixe» (+2,9 points); et sont sous représentées les structures de type «lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires» (-7,8 points) et «services culturels» (-3,8 points).

Graphique 2
Répartition des 140 structures participant selon leur type



11. On parle de label SMAC depuis la parution de la *Circulaire du 31 août 2010 relative aux labels et réseaux nationaux du spectacle vivant* fixant le cadre de financement de l'État des structures porteuses de projets musiques actuelles. Cette notion de label s'est vu renforcée avec la loi *Liberté de Création, Architecture et Patrimoine* de juillet 2016 comprenant un décret portant sur les labels d'État et fixant les conditions d'obtention de ce label. http://www.fedelima.org/IMG/pdf/smac_circulaire_label_et_reseaux_31.08.2010.pdf

Tableau 2
Répartition par type de structures de la population
cible et de la population enquêtée

RÉPARTITION SELON LES TYPES DE STRUCTURES	RÉSEAUX RIF ET FEDELIMA		
	TOTALITÉ DES ADHÉRENTS	ADHÉRENTS ENQUÊTÉS	ÉCARTS
COLLECTIFS ARTISTIQUES	2 %	2,9 %	+ 0,9
LIEUX D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES ARTISTIQUES	4,1 %	5,7 %	+ 1,6
LIEUX DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES	42,6 %	57,1 %	+ 14,5
LIEUX PLURIACTIVITÉS ET/OU PLURIDISCIPLINAIRES	17,1 %	9,3 %	- 7,8
ORGANISATEURS D'ÉVÉNEMENTS MUSIQUES ACTUELLES / FESTIVALS	3,5 %	1,4 %	- 2,1
PRODUCTEURS/TOURNEURS	3,8 %	1,4 %	- 2,4
PROJETS DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES SANS ÉQUIPEMENT FIXE	6,4 %	9,3 %	+ 2,9
SERVICES CULTURELS	3,8 %	0,7 %	- 3,1
STUDIOS DE RÉPÉTITION ET/OU D'ENREGISTREMENT	7,2 %	5 %	- 2,2
CONSERVATOIRES ET ÉCOLES DE MUSIQUES	4,1 %	-	-
LABELS	1,2 %	-	-
RADIOS	0,9 %	-	-
AUTRES	3,5 %	7,1 %	+ 3,6
TOTAL	100 %	100 %	

La surreprésentation des «lieux dédiés musiques actuelles» au sein de la population des participants à cette enquête est essentiellement liée à une participation plus importante des membres de la FEDELIMA dont la typologie de structure relève majoritairement de cette catégorie.

LES BUDGETS DES STRUCTURES RÉPONDANTES

Le budget musiques actuelles moyen des structures ayant participé à l'enquête est de 839103 €, avec un budget médian¹² de 594823 €, ce qui indique qu'un nombre réduit de structures au budget important « tirent » cette moyenne vers le haut. Le budget le plus faible est celui d'une structure de type « Organismes d'événements musiques actuelles/Festivals » d'un montant annuel de 51430 € et le budget le plus important est celui d'une structure de type « lieu pluriactivités et/ou pluridisciplinaires » d'un montant de 8915445 €.

Cet écart indique la présence d'une grande diversité de structures au sein de la population des répondants, comme l'illustre le tableau 3 représentant la ventilation de la population par tranches de budgets et montrant également la corrélation entre le montant du budget des structures et le nombre de permanents musiques actuelles qu'elles salarient. En effet la masse salariale des permanents reste, pour la majorité des structures de musiques actuelles, un des postes de charges les plus importants dans le budget (27,5 % des charges annuelles dans le cas de cette enquête).

Tableau 3
Répartition des structures participantes par tranche de budget

TRANCHES DE BUDGET	EFFECTIF	%
< 250 000	25	18 %
250 000 ≤ 500 000	22	16 %
500 000 ≤ 750 000	15	11 %
750 000 ≤ 1 000 000	21	15 %
1 000 000 ≤ 1 500 000	11	8 %
≥ 1 500 000	14	10 %
NON RÉPONSE	32	22 %
TOTAL/MÉDIANE	140	100 %

Il est important de préciser que les informations budgétaires des structures ont été recueillies dans un second temps. En effet, les DADS¹³ n'intègrent pas de données sur les budgets des structures. La FEDELIMA s'est appuyée sur son état des lieux annuel 2014 et le RIF sur un questionnaire complémentaire afin de rattacher les informations budgétaires aux structures participant à l'enquête. Seules 108 structures sur les 140 ont communiqué ces informations a posteriori. C'est pourquoi 32 structures apparaissent comme non répondantes (« Non réponse ») dans le tableau 3 (soit 22 % des participants).

Le tableau 4 permet d'observer les variations des budgets musiques actuelles moyen et/ou médian des structures au regard de leur type. La corrélation entre le type de structure, le projet mené et les ressources humaines nécessaires à sa mise en œuvre est ici illustrée, avec des écarts de budgets importants entre les types de structures « producteurs/tourneurs », « lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires » et « lieux dédiés musiques actuelles ».

12. En statistique, la médiane est la valeur qui divise en deux parties la population observée, de telle sorte que chaque partie contienne le même nombre de valeurs. Ainsi, il y aura autant de valeurs qui seront au-dessus de la médiane que de valeurs en dessous.

13. Déclaration automatisée des données sociales.

Tableau 4
Budget moyen et médian des structures par type

TYPES DE STRUCTURE	EFFECTIF	%	BUDGET MUSIQUES ACTUELLES MOYEN	BUDGET MUSIQUES ACTUELLES MÉDIAN
COLLECTIFS ARTISTIQUES	4	1,4 %	318 549 €	263 485 €
LIEUX D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES ARTISTIQUES	6	3,2 %	477 742 €	374 204 €
LIEUX DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES	66	67,8 %	930 771 €	792 760 €
LIEUX PLURIACTIVITÉS ET/OU PLURIDISCIPLINAIRES	12	21,9 %	1 650 633 €	808 387 €
ORGANISATEURS D'ÉVÉNEMENTS MUSIQUES ACTUELLES / FESTIVALS	2	1 %	444 074 €	444 074 €
PRODUCTEURS/TOURNEURS	1	0,1 %	57 413 €	57 413 €
PROJETS DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES SANS ÉQUIPEMENT FIXE	7	2,5 %	318 929 €	166 847 €
SERVICES CULTURELS	1	0,5 %	497 415 €	497 415 €
STUDIOS DE RÉPÉTITION ET/OU D'ENREGISTREMENT	2	0,3 %	127 126 €	127 126 €
AUTRES	7	1,5 %	187 753 €	130 006 €
ENSEMBLE	108	100 %	839 103 €	594 823 €

L'ANCRAGE TERRITORIAL DES STRUCTURES ENQUÊTÉES

Les structures de musiques actuelles de cette enquête sont implantées sur l'ensemble du territoire métropolitain, mais dans des environnements territoriaux très diversifiés. En effet, porter un projet musiques actuelles sur un territoire rural avec une faible densité de population n'induit pas les mêmes réalités (en termes de budget, de priorité d'axes d'activités, de taille d'équipes, coûts de fonctionnement...) qu'au sein d'une grande métropole. C'est pourquoi, il est nécessaire de répartir et de classifier les structures par type de territoire.

DÉFINITION DES DIFFÉRENTS TYPES D'ANCRAGE TERRITORIAL

Cette nomenclature a été constituée sur la base des chiffres du dernier recensement de la population française produits par l'INSEE. Les catégories définies ci-dessous ne correspondent cependant pas aux définitions posées par l'INSEE. Elles ont été définies à partir de l'observation des structures membres de la FEDELIMA, en fonction des spécificités observées liées au territoire d'implantation et en croisant des données sur le nombre d'habitants, la densité de population des communes, intercommunalités et départements.

Milieu urbain : cette catégorie concerne les structures implantées dans des villes de + 40 000 habitants avec une densité de population moyenne de 4 500 habitants/km². Elle concerne également des structures implantées sur des

communes périurbaines, parfois peu peuplées, mais avec une densité de population moyenne de 2 000 habitants/km².

Milieu urbain en environnement rural : cette catégorie concerne les structures implantées sur des petites villes (- de 25 000 habitants) ou villes moyennes (- de 40 000 habitants) qui sont dans un environnement rural, c'est-à-dire dans des intercommunalités dépassant de peu le nombre d'habitants de la ville centre et sur des territoires départementaux à faible densité de population (inférieure à 70 habitants/km²).

Milieu rural : cette catégorie concerne les structures implantées sur des communes de moins de 10 000 habitants et à faible densité de population (inférieure à 400 habitants/km²).

Les 140 structures enquêtées sont en majorité implantées en « milieu urbain » pour 120 d'entre elles (85 %), puis en milieu « urbain en environnement rural » pour 12 d'entre elles (9 %). Enfin 8 sont implantées en milieu rural (6 %).

Un travail de comparaison a été réalisé avec les données de la FEDELIMA au niveau national et la répartition des structures par ancrage territorial est quasi équivalente, avec une légère surreprésentation des structures en milieu urbain dans le panel de l'enquête. Ceci est lié à l'intégration dans l'échantillon d'un nombre important de structures membres du RIF, très majoritairement implantée en milieu urbain (Données FEDELIMA 2014 : Urbain 74 %, Rural 10 % et urbain en environnement rural 11 %).

**Les salariés et
permanents
musiques
actuelles**

LES SALARIÉS ENQUÊTÉS

Qu'entend-on par « permanents » ?

Comme défini précédemment, le comité de pilotage de l'étude a considéré que pouvait être qualifié de « permanent » tout individu disposant d'un contrat à durée indéterminée, ainsi que celui disposant d'un contrat à durée déterminée égale ou supérieure à 6 mois.

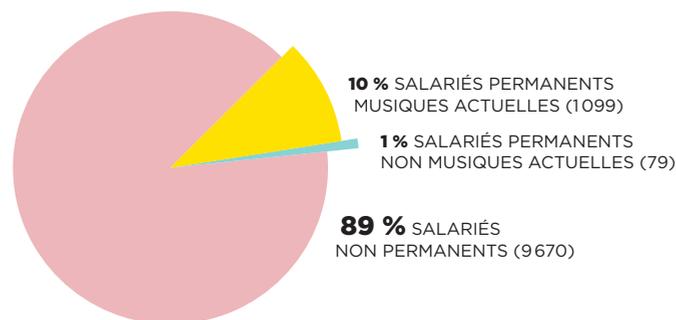
Les DADS ne spécifient pas, qualitativement parlant, si un salarié est permanent ou non de la structure, il a fallu trouver un indicateur permettant de les repérer dans la totalité de la population et de pouvoir ainsi les qualifier. L'indicateur retenu afin de réaliser cette opération a été le nombre d'heures annuelles déclarées, considérant que toute personne ayant été déclarée plus de 910 heures devait être permanente. Aussi, une qualification manuelle des DADS a été effectuée au regard de cet indicateur des 910 heures travaillées annuellement, seuil au-delà duquel l'emploi du salarié a été considéré comme permanent dans la structure. Ce travail de contrôle a été réalisé en s'appuyant sur les organigrammes des structures, la présentation des équipes sur les sites internet et/ou en contactant directement la structure si un doute persistait.

Un second travail a consisté à extraire les salariés permanents travaillant exclusivement sur un autre champ que celui des musiques actuelles. Ainsi n'ont été conservés dans notre panel que les permanents travaillant uniquement sur les musiques actuelles et ceux occupant un poste transversal à différentes activités.

Sur la population totale des **10 848 salariés (permanents et non permanents) recensés via les DADS** communiquées par les 140 structures, la répartition par type de salariés est la suivante :

Graphique 3

Répartition des salariés recensés par catégorie



1099 permanents musiques actuelles ont ainsi été identifiés sur les 10 848 salariés recensés en totalité.

Les salariés permanents musiques actuelles (10 %) correspondent à la somme des CDI et des CDD de plus de 6 mois, dont l'intitulé de poste correspond bien à une activité musiques actuelles recensée dans l'ensemble de la base de données, et qui sont intégrés dans l'organigramme de l'équipe de la structure.

Les salariés «permanents non musiques actuelles» (1 %, soit 79 individus) correspondent à des individus salariés par certaines structures dont les activités ne sont pas essentiellement dédiées aux musiques actuelles. Il s'agit de structures à pluriactivités ou pluridisciplinaires de type MJC (Maison des Jeunes et de la Culture) par exemple. Ces structures mènent des projets et ont des périmètres d'activité qui débordent le champ culturel. Elles s'inscrivent également dans le champ social ou d'autres champs culturels.

Les salariés «non permanents» (89 %, soit 9670 individus) correspondent au reste de la population des salariés recensés. Pour la plupart, ce sont des personnes embauchées sur des CDDU¹⁴ (contrat de vacation ou contrat d'intermittence), soit principalement des artistes, des techniciens, des intervenants... Il peut s'agir également de personnes en contrat de mission de moins de 6 mois.

LES PERMANENTS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Chaque intitulé de poste reçu via les DADS étant spécifique et non normé, il a donc fallu replacer chacun des 1099 permanents musiques actuelles par corps de métiers dans une nomenclature de «familles de métiers» constituée par le comité de pilotage de l'étude à partir de nomenclatures existantes. Ainsi, chaque salarié a été rattaché à une famille de métiers selon la fonction principale qu'il occupe au sein de sa structure.

14. Contrat à durée déterminée d'usage

DÉFINITION DES FAMILLES DE MÉTIERS

Formation et accompagnement des pratiques : formateur musical, musicien conseil, accompagnement des groupes en résidence et/ou en studios de répétition...

Programmation artistique : programmateur, chargé de programmation, coordination de la programmation...

Activités techniques : régie générale (régisseur général, régisseur technique, régisseur principal...), régie spécialisée (régisseur son, technicien son, régisseur lumière, technicien lumière, régisseur plateau, régisseur studio d'enregistrement, régisseur studio...).

Direction : direction générale (directeur, adjoint de direction, sous-direction, coordinateur général...), direction spécialisée (directeur administratif, directeur technique, directeur artistique...).

Administration : gestion administrative, financière, administration sociale (administrateur, responsable d'administration...), assistance administrative (chargé d'administration, comptable, assistant d'administration, secrétariat...).

Communication : gestion de l'information et de la communication (chargé de communication, chargé

des relations presses, chargé des relations publiques...), graphisme, web et réseaux sociaux (graphiste, animateur web...).

Production : gestion administrative de production (responsable de production, chargé de production...), régie organisationnelle ou de production (assistant de production, régisseur logistique...).

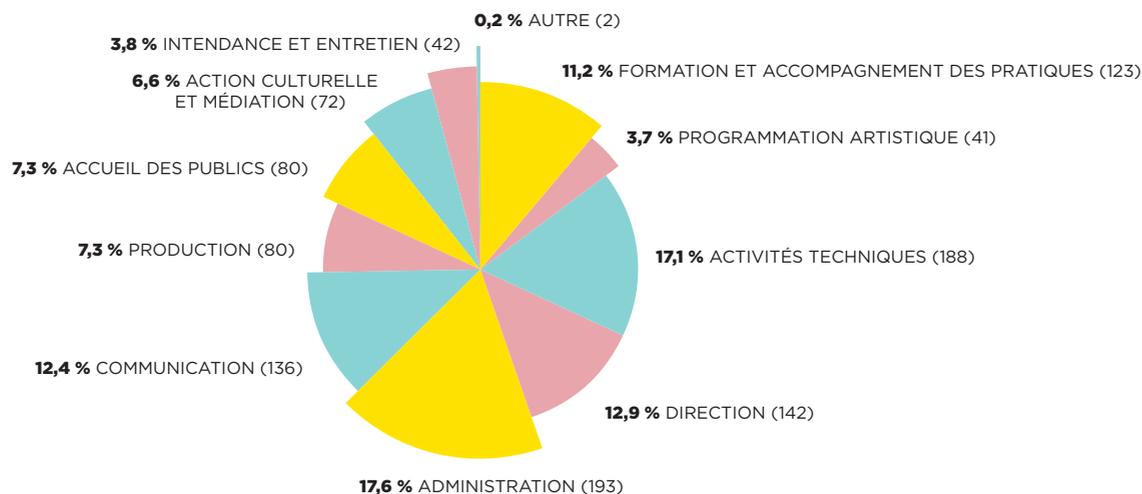
Accueil des publics : chargé de l'accueil des publics, coordinateur des bénévoles, animateur et/ou gestion du bar et/ou d'un espace d'accueil public...

Action culturelle et médiation : chargé de l'action culturelle, médiateur...

Intendance et entretien : entretien de la propreté du bâtiment (personnel d'entretien...), entretien du bâtiment, petits travaux (factotum, régisseur de lieu...).

Autre : chargé de mission ou d'études sur un champ d'activité n'entrant pas dans ceux précédemment listés. À noter que n'ont été recensés dans cette catégorie que deux postes de salariés permanents.

Graphique4
Répartition des salariés permanents selon la famille
de métiers, en pourcentages et en effectifs



Les deux familles les plus représentées sont les fonctions liées à l'administration et aux activités techniques. Ces deux corps de métier, tout comme la communication (qui arrive juste derrière avec la direction), sont relatifs à des fonctions dites « supports », c'est-à-dire transversales au projet et nécessaires à sa mise en œuvre générale.

Dans les familles de métiers plus spécialisées telles que la formation et l'accompagnement des pratiques, l'action culturelle ou encore la programmation musicale,

la formation et l'accompagnement des pratiques arrivent en premier. Cela est lié à l'histoire de la construction des structures membres du RIF et/ou de la FEDELIMA qui, en plus d'exercer une activité de diffusion, ont revendiqué dès leur création d'être équipées de studios de répétition et d'accompagner les pratiques en amateur.

Par ailleurs, on peut souligner la faible représentation de la famille « programmation artistique » par rapport à la physionomie des structures répondantes, qui sont

majoritairement des lieux dédiés aux musiques actuelles, dont la programmation/diffusion de concerts constitue une activité principale. Toutefois, cette donnée est à relativiser. En effet, un nombre important de directeurs-trices occupent également la fonction de programmation en complément de leur fonction de direction. Le fait d'avoir redistribué les postes par famille de métiers, en prenant principalement en compte leur fonction principale, ne permet pas de faire ressortir des fonctions secondaires. Par exemple, les personnes occupant un poste de direction ont été requalifiées en « direction » même si elles occupaient aussi éventuellement une fonction de « programmation ».

LES PERMANENTS PAR ÂGE

Sur la population des 1 099 permanents recensés au sein des 140 structures, **l'âge médian des individus se situe autour de 37 ans** (38 ans en moyenne). Pour comparaison, la CPNEF-SV précise dans son rapport annuel 2015 que « l'âge moyen des salariés du spectacle vivant est de 38,9 ans et 50 % des salariés ont moins de 37 ans¹⁵ ».

Si l'on observe les permanents par grandes tranches d'âge décennales, les plus nombreux sont les 30 à 39 ans qui représentent 40,7 % des salariés de l'enquête. Viennent ensuite les 40 à 49 ans avec 25,8 % des salariés.

La tranche des 30-34 ans est la plus représentée avec en moyenne un quart de l'ensemble des salariés qui ont entre 30 et 34 ans. Vient ensuite celle des 35-39 ans.

Tableau 5
Répartition des salariés permanents par tranche d'âge

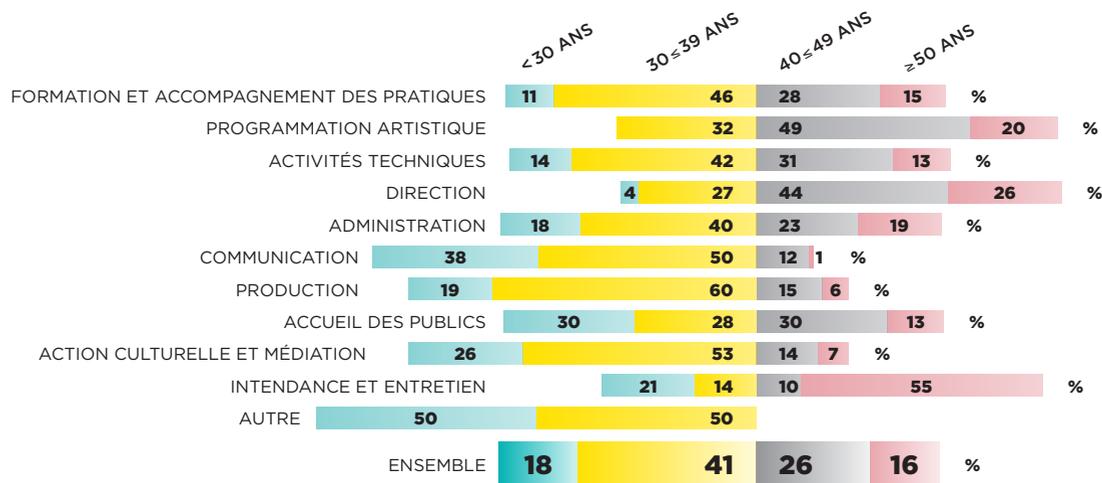
ÂGE	NB	%
< 20 ANS	0	0 %
20 ≤ 24 ANS	36	3,3 %
25 ≤ 29 ANS	162	14,7 %
30 ≤ 34 ANS	245	22,3 %
35 ≤ 39 ANS	202	18,4 %
40 ≤ 44 ANS	179	16,3 %
45 ≤ 49 ANS	105	9,6 %
50 ≤ 54 ANS	94	8,6 %
≥ 55 ANS	76	6,9 %
TOTAL	1 099	100 %

15. In *Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant - Données 2015*, Tableau de bord statistique, janvier 2017, p.46.

Les permanents par âge et par famille de métiers

Graphique 5

Répartition des salariés permanents selon la famille de métiers et leur tranche d'âge



En observant la composition des familles de métiers par tranches d'âge décennales, on constate que les moins de 30 ans occupent plus particulièrement des postes dans les familles de métiers «communication» et «accueil des publics». La tranche des 30-39 ans est la plus représentée chez les salariés occupant des postes dans les familles de métiers «production», «action culturelle et médiation» et «communication». Dans la tranche d'âge supérieure de 40 à 49 ans, on retrouve principalement les postes de «direction» et de «programmation artistique».

Enfin, les postes de type «intendance et entretien» sont occupés par des salariés ayant plus de 50 ans. L'hypothèse est émise que ces postes, demandant peu de qualification, seraient plus particulièrement occupés par des «seniors» ayant perdu leur emploi initial. Ce sont également des métiers dont les contrats de travail très morcelés en termes de nombre d'heures, permettent difficilement aux salariés d'évoluer via la formation professionnelle, ce qui les amène à vieillir dans leur fonction.

Notons par ailleurs le faible nombre de salariés en communication qui ont 40 ans ou plus (13 %). Cette famille de métiers reste la plus «jeune» du panel.

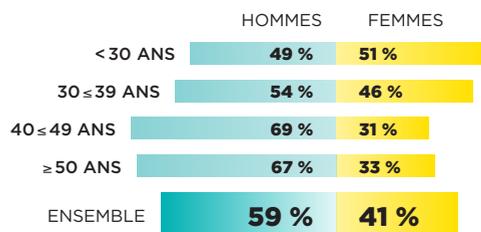
A contrario, il est intéressant de remarquer que, au sein des structures répondantes, aucun programmeur (ou coordinateur de programmation, chargé de programmation...) n'a moins de 30 ans et que la part des 40 ans et plus représente 69 % des salariés de ce corps de métier. De la même manière, chez les salariés en charge d'une direction, seulement 4 % ont moins de 30 ans.

Les permanents par âge et sexe

Si l'on observe l'âge médian des permanents au regard de leur sexe, **les femmes (34 ans) sont plus jeunes que les hommes (39 ans)**.

Graphique 6

Répartition des salariés permanents par sexe et tranche d'âge



En analysant la comparaison sexuée par tranche d'âge, on constate que plus l'âge avance et moins les femmes sont représentées dans une même classe d'âge. En effet, si elles représentent 51 % de l'effectif pour la classe d'âge des moins de 30 ans, cette proportion tend à diminuer toujours un peu plus en avançant en âge, pour ne plus représenter que 33 % de la population des 50 ans et plus. Une première hypothèse formulée, quant à l'interprétation de ces chiffres, serait que les femmes commencent à quitter ce secteur entre 30 et 40 ans. Une autre hypothèse émise serait que le secteur des musiques actuelles tend à se féminiser et deviendrait ainsi plus mixte qu'il n'y a quelques années, avec une entrée importante de femmes de moins de 30 ans.

La CPNEF-SV observe exactement le même phénomène au niveau de la pyramide des âges dans le spectacle vivant en France en 2013: «*Le nombre de femmes diminue plus fortement et rapidement avec l'avancée en âge que les hommes. Cependant, ce phénomène d'érosion des effectifs, observé pour les deux sexes, peut s'expliquer par une sortie précoce mais aussi par une augmentation du nombre de jeunes entrants sur le marché du travail*¹⁶.»

16. In *Hommes et femmes dans le spectacle vivant : regard sur la parité de l'emploi en 2013*, CPNEF-SV, Portrait statistique N°2 – Septembre 2015, p.2. <http://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/Hommes-femmes%20dans%20le%20spectacle%20vivant.pdf>

Les permanents par âge, par sexe et par famille de métiers

Tableau 6

Répartition des salariés permanents selon la famille de métiers, le sexe et l'âge

FAMILLE DE MÉTIERS	PERMANENTS MUSIQUES ACTUELLES			ÂGE MÉDIAN		
	EFFECTIF	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	123	78 %	22 %	38 ANS	40 ANS	34 ANS
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	41	88 %	12 %	42 ANS	42 ANS	43 ANS
ACTIVITÉS TECHNIQUES	188	97 %	3 %	38 ANS	39 ANS	30 ANS
DIRECTION	142	75 %	25 %	43 ANS	45 ANS	40 ANS
ADMINISTRATION	193	30 %	70 %	36 ANS	36 ANS	36 ANS
COMMUNICATION	136	38 %	62 %	32 ANS	33 ANS	31 ANS
PRODUCTION	80	37 %	63 %	33 ANS	36 ANS	32 ANS
ACCUEIL DES PUBLICS	80	44 %	56 %	36 ANS	38 ANS	35 ANS
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	72	40 %	60 %	33 ANS	35 ANS	31 ANS
INTENDANCE ET ENTRETIEN	42	60 %	40 %	51 ANS	47 ANS	52 ANS
AUTRE	2	100 %	0 %	30 ANS	30 ANS	-
ENSEMBLE	1 099	59 %	41 %	37 ANS	39 ANS	34 ANS

Concernant l'âge médian des salariés permanents par sexe et famille de métiers, il est intéressant d'observer que dans les familles de métiers dont les postes sont fortement occupés par des hommes («activités techniques», «formation et accompagnement des pratiques» et «direction»), les femmes sont plus jeunes que les hommes. Inversement, si l'on examine les familles de métiers où la part des femmes est plus grande, ces dernières restent en moyenne légèrement plus jeunes :

l'écart moyen d'âge des hommes et des femmes est moins important.

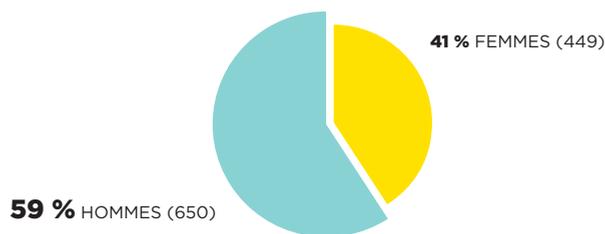
Comme explicité dans les paragraphes précédents, on pourrait faire l'hypothèse que les métiers fortement occupés par les hommes tendent à s'ouvrir aux femmes, qui, plus récemment arrivées dans ces familles de métiers, sont plus jeunes.

LES PERMANENTS PAR SEXE

Sur l'ensemble des **1099 permanents musiques actuelles recensés**, on observe une répartition de **40,9 % de femmes pour 59,1 % d'hommes en 2014**. Des travaux réalisés par la Fédurok auprès de ses adhérents en 2002 indiquaient une répartition de 35 % de femmes pour 65 % d'hommes. Ces données ont été mises à jour en 2005 avec une répartition constatée de 40 % de femmes pour 60 % d'hommes.

Graphique 7

Répartition des salariés permanents par sexe



Si on constate une augmentation de 6 points de la part des femmes au sein des équipes de salariés permanents entre 2002 et 2014, il est important de remarquer que ce chiffre n'a quasiment pas progressé sur la période 2005/2014 au sein des structures de musiques actuelles.

Cette tendance à l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs salariés permanents est également plus largement observée dans le rapport de branche 2015¹⁷ des entreprises artistiques et culturelles, avec une augmentation de +2 % de la part des femmes dans les effectifs CDI des structures entre 2011 et 2014. De plus,

l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du spectacle vivant, piloté par la CPNEF-SV, précise dans le cadre d'une analyse comparative réalisée en 2013 sur le champ du spectacle vivant et portant sur 218 664 salariés : « *Sur la période 2000-2013, les hommes sont nettement majoritaires. Cependant, les femmes voient leur proportion augmenter régulièrement, passant de 34 % en 2000 à 38 % en 2013*¹⁸. »

Concernant le périmètre de l'étude, cette progression peut sans doute s'expliquer par l'embauche de nouvelles fonctions telles que « chargée de l'action culturelle » ou le développement de certaines fonctions, comme celle de la communication, qui sont davantage occupées par des femmes.

Il semble toutefois important de préciser que les populations des structures étudiées sur ces différentes années ne sont pas les mêmes. Afin d'avoir une lecture précise de l'évolution de la répartition hommes-femmes des équipes dans le temps, il serait nécessaire d'effectuer un suivi d'un panel identique de structures.

Ces données de répartition hommes-femmes correspondent aux résultats observés sur le secteur des musiques actuelles par la FEDELIMA, via son OPP annuelle 2014¹⁹, avec une répartition des équipes permanentes pour 38,3 % de femmes et 61,7 % d'hommes sur la totalité des salariés permanents (CDI et CDD de plus de 6 mois).

Elles correspondent également aux données observées plus largement dans le champ du spectacle vivant en France. En effet, la CPNEF-SV, précise dans un de ses portraits statistiques portant sur la parité hommes-femmes dans le spectacle vivant « *En 2013, parmi les 218 664 salariés du spectacle vivant, 136 042 sont des hommes (62,2 %) et 82 622 sont des femmes (37,8 %)*²⁰. »

17. Rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles - Éléments pour la négociation annuelle des salaires - Exercice 2014, Audiens, Paris, Avril 2016

18. In *Hommes et femmes dans le spectacle vivant : regard sur la parité de l'emploi en 2013*, CPNEF-SV, Portrait statistique N°2 - Septembre 2015, p.2.

19. Chiffres clés de la FEDELIMA - Données 2014. http://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_-_chiffres_clefs_2014.pdf

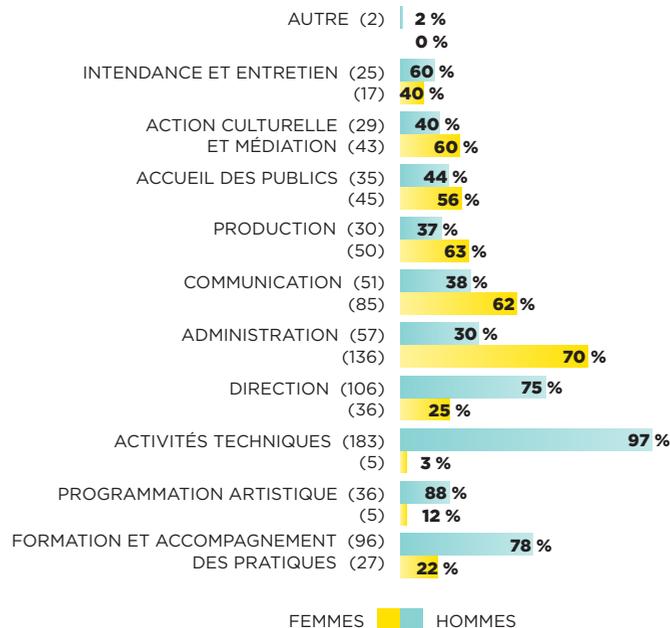
20. In *Hommes et femmes dans le spectacle vivant : regard sur la parité de l'emploi en 2013*, CPNEF-SV, Portrait statistique N°2 - Septembre 2015, p.2.

<http://www.cpnfsv.org/sites/default/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/Hommes-femmes%20dans%20le%20spectacle%20vivant.pdf>

Les salariés permanents hommes et femmes par famille de métiers

Graphique 8

Répartition des salariés permanents par sexe et par famille de métiers



On observe que **la plupart des familles de métiers sont fortement genrées**. Le plus fort écart entre femmes et hommes se situe au sein des métiers techniques avec 97 % de salariés permanents hommes. Si on examine les familles de métiers dans le champ artistique que sont « programmation », « formation et accompagnement des pratiques », la part des salariés hommes reste très forte

par rapport à celle des femmes. *A contrario*, si on étudie la famille de métiers « administration » et « production », on constate une part plus forte des femmes. Il en va de même concernant les familles de métiers « communication », « accueil des publics » et « action culturelle » qui sont très féminisées.

Il est également intéressant de remarquer que **le déséquilibre hommes-femmes est plus important dans les familles de métiers où les hommes sont majoritaires**, avec des écarts entre hommes et femmes allant de 50 à 94 points, alors que lorsque la part des salariés femmes est plus forte, l'écart - hormis pour la famille « administration » - n'est que de 12 à 25 points.

Concernant des tendances d'évolution sur la représentativité des femmes sur les postes de direction générale, un travail avait été effectué par la Fédurok en 2000. À l'époque sur les 35 structures membres de la Fédurok, 3 structures étaient dirigées par des femmes, soit 10 %. En 2014 sur 144 structures membres de la FEDELIMA, 15 structures étaient dirigées par des femmes, soit un pourcentage équivalent à 10 % des structures. **La part de femmes occupant des postes de direction n'a pas évolué en 15 ans au sein de ce réseau de structures musiques actuelles**, bien que le nombre de salariés aient sensiblement augmenté durant cette période.

Synthèse de données sur la parité hommes-femmes en France

Le tableau 7 regroupe une compilation de diverses données portant sur la parité hommes-femmes en France. Ces informations sont issues de différentes sources et ne portent donc pas sur les mêmes périodes. Elles doivent avant tout permettre de donner une lecture synthétique et actualisée de la place des femmes, tant dans la société, dans le secteur culturel, le spectacle vivant que dans les musiques actuelles.

Tableau 7 Synthèse de données sur la parité hommes-femmes en France

DONNÉES SUR LA PARITÉ		HOMMES	FEMMES	MIXTES
INDICATEURS INSEE	POPULATION FRANÇAISE EN 2015 (INSEE)	48 %	52 %	
	TAUX D'ACTIVITÉ DES 15 ANS À 64 ANS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	76 %	68 %	
	TAUX D'EMPLOI DES 15 ANS À 64 ANS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	68 %	61 %	
	TAUX DE CHÔMAGE DES 15 ANS ET PLUS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	11 %	10 %	
	ACTIFS.VES À TEMPS PARTIELS EN FRANCE EN 2015 (INSEE)	8 %	30 %	
SPECTACLE VIVANT	SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	62 %	38 %	
	SALARIÉS ARTISTES DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	65 %	35 %	
	SALARIÉS CADRES DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	60 %	40 %	
	SALARIÉS NON CADRES DU SPECTACLE VIVANT EN 2016 (CPNEF-SV)	60 %	40 %	
	SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN CDI EN 2016 (CPNEF-SV)	47 %	54 %	
	SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN CDD EN 2016 (CPNEF-SV)	51 %	49 %	
	SALARIÉS DU SPECTACLE VIVANT EN CDDU EN 2016 (CPNEF-SV)	67 %	33 %	
	SALARIÉS INTERMITTENTS DU SPECTACLE VIVANT EN 2015 (CPNEF-SV)	67 %	33 %	
ÉQUIPEMENTS CULTURELS LABELLISÉS PAR L'ÉTAT : POSTE DE DIRECTION	COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EN 2017 (MC)	45 %	55 %	
	CENTRE CHORÉGRAPHIQUE NATIONAL EN 2017 (MC)	79 %	16 %	5 %
	CENTRE D'ART EN 2017 (MC)	32 %	64 %	5 %
	CENTRE DÉVELOPPEMENT CHORÉGRAPHIQUE EN 2017 (MC)	33 %	67 %	0 %
	CENTRES DRAMATIQUES NATIONAUX ET RÉGIONAUX EN 2017 (MC)	70 %	22 %	8 %
	CENTRES NATIONAUX DE CRÉATION MUSICALE EN 2017 (MC)	100 %	0 %	0 %
	CENTRES NATIONAUX DES ARTS DE LA RUE ET ASSIMILÉS EN 2017 (MC)	57 %	29 %	14 %
	FONDS RÉGIONAUX D'ART CONTEMPORAIN EN 2017 (MC)	35 %	65 %	0 %
	OPÉRAS EN 2017 (MC)	60 %	40 %	0 %
	ORCHESTRES EN 2017 (MC)	68 %	32 %	0 %
	PÔLES NATIONAUX DES ARTS DU CIRQUE EN 2017 (MC)	58 %	33 %	8 %
	SCÈNES DE MUSIQUES ACTUELLES EN 2017 (MC)	84 %	12 %	2 %
SCÈNES NATIONALES EN 2017 (MC)	70 %	30 %	0 %	
ENSEMBLE EN 2017 (MC)	66 %	31 %	3 %	
MUSIQUES ACTUELLES	SALARIÉS PERMANENTS DES LIEUX DE MUSIQUES ACTUELLES EN 2014 (FEDELIMA ET RIF)	59 %	41 %	
	SALARIÉS PERMANENTS DE LA FEDELIMA EN 2002 (FEDELIMA)	66 %	34 %	
	SALARIÉS PERMANENTS DE LA FEDELIMA EN 2016 (FEDELIMA)	58 %	42 %	
	DIRECTION DES STRUCTURES DE LA FEDELIMA EN 2002 (FEDELIMA)	91 %	9 %	
	DIRECTION DES STRUCTURES DE LA FEDELIMA EN 2014 (FEDELIMA)	90 %	10 %	



Analyses croisées

LES SALAIRES DES PERMANENTS

Des travaux réalisés sur les emplois jeunes dans la culture, et plus particulièrement dans les associations culturelles relevant du champ de l'Économie Sociale et Solidaire, montrent que leurs salariés sont souvent confrontés à un paradoxe dans un environnement professionnel riche d'expériences diverses, mais au sein de structures qui, pour une grande majorité, restent sur un équilibre économique fragile. C'est une situation qu'Éliane Le Dantec décrit comme « travail enrichi » versus « emploi appauvri » : *« C'est déjà une chance de pouvoir travailler dans une activité qu'on aime, fédératrice quels que soient sa fonction et son statut ! Ici, le rapport paradoxal entre travail « enrichi » et emploi « appauvri » est inévitable. D'une manière générale, la consolidation de l'activité de la structure ne vise ni à augmenter les salaires ni à donner un treizième ou quatorzième mois ! Il s'agit plutôt de parvenir à y maintenir l'emploi ; cela, même au prix de conditions peu favorables. L'emploi précaire est vécu comme consubstantiel à l'activité et il convient donc de faire avec²¹. »*

Si l'on se réfère aux données produites sur l'état des rémunérations, par type de structures, des CDI hors artistes (cadres, techniciens, agents de maîtrise et employés-ouvriers) du rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles²² (Tableau 8), le niveaux de salaires des salariés CDI des lieux de musiques actuelles sont les plus bas et, pour chaque catégorie de salariés, en deçà de la moyenne de l'ensemble de la branche.

21. Marie-Christine Bureau, Bernard Gomel, Corinne Iehl et al., *Les emplois jeunes dans la culture. Usages et enjeux d'une politique de l'emploi*. Ministère de la Culture - DEPS, Questions de culture, 2001, 384 pages. <https://www.cairn.info/les-emplois-jeunes-dans-la-culture--9782110049782.htm>

22. In *Rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles - Éléments pour la négociation annuelle des salaires - Exercice 2014*. Audiens, Paris, Avril 2016, p.42, p.46 et p.51.

Tableau 8
État de la rémunération horaire des salariés en CDI des entreprises artistiques et culturelles

Salaire brut horaire médian

TYPE DE STRUCTURES	CDI GROUPES 1, 2, 3 ET 4 cadres hors artistes	CDI GROUPES 5, 6 ET 7 hors artistes	CDI GROUPES 8 ET 9 hors artistes
CENTRES DRAMATIQUES NATIONAUX ET RÉGIONAUX	24,1 €	16,3 €	12,30 €
CENTRES CHORÉGRAPHIQUES NATIONAUX	22,7 €	16,8 €	13,80 €
SCÈNES DE MUSIQUES ACTUELLES (CONVENTIONNÉES OU NON)	17,9 €	12,6 €	11,20 €
CENTRES NATIONAUX ET RÉGIONAUX DE CRÉATION MUSICALE	19,8 €	13,7 €	11 €
SCÈNES NATIONALES	22,5 €	15,1 €	12,50 €
AUTRES LABELS ET RÉSEAUX SOUTENUS PAR L'ÉTAT (PNAC, CNAR, CDC)	21,9 €	12,9 €	12,80 €
SCÈNES CONVENTIONNÉES	20 €	13,8 €	11,70 €
ORCHESTRES PERMANENTS	27,4 €	18,7 €	14,30 €
OPÉRAS	24,3 €	17,3 €	13,60 €
THÉÂTRES DE VILLE	21,5 €	15,9 €	12,50 €
COMPAGNIES	17,4 €	12,6 €	11,10 €
FESTIVALS	22,3 €	13,8 €	11,30 €
ENSEMBLES MUSICAUX	19,3 €	13,4 €	11,70 €
MUSIQUES ACTUELLES (DIFFUSEUR, PRODUCTEUR, TOURNEUR) HORS LIEUX	19,3 €	12,1 €	10,60 €
AUTRES MUSIQUES (DIFFUSEUR, PRODUCTEUR)	19,3 €	14,2 €	11,90 €
AUTRES LIEUX DE PRODUCTION / DIFFUSION	20,6 €	14,3 €	12,10 €
AUTRES TYPES DE STRUCTURES	21,9 €	15,2 €	10,50 €
TYPE DE STRUCTURE NON RENSEIGNÉ	16,3 €	12,7 €	11,10 €
ENSEMBLE (EFFECTIFS DÉDOUBLONNÉS)	20,7 €	14,2 €	12,10 €

Les salaires et les familles de métiers: des écarts importants entre les salaires ?

Tableau 9

Nombre d'heures travaillées, salaire brut horaire et mensuel des permanents par famille de métiers

FAMILLES DE MÉTIERS	NB D'HEURES ANNUELLES TRAVAILLÉES (MÉDIANE)	SALAIRE BRUT HORAIRE (MÉDIAN)	SALAIRE BRUT HORAIRE (MOYEN)	SALAIRE BRUT MENSUEL (MÉDIAN)	SALAIRE BRUT MENSUEL (MOYEN)
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	1559 H	12,8 €	13,8 €	1941 €	2093 €
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	1820 H	15,3 €	16,4 €	2321 €	2487 €
ACTIVITÉS TECHNIQUES	1820 H	14,1 €	15,3 €	2139 €	2321 €
DIRECTION	1820 H	21,7 €	21,8 €	3291 €	3306 €
ADMINISTRATION	1817 H	13,8 €	14,5 €	2093 €	2199 €
COMMUNICATION	1749 H	12,7 €	13,0 €	1926 €	1972 €
PRODUCTION	1773 H	12,4 €	13,5 €	1881 €	2048 €
ACCUEIL DES PUBLICS	1380 H	11,7 €	12,3 €	1775 €	1866 €
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	1717 H	12,8 €	13,0 €	1941 €	1972 €
INTENDANCE ET ENTRETIEN	1318 H	10,9 €	11,2 €	1653 €	1699 €
AUTRE	1820 H	11,9 €	11,9 €	1805 €	1805 €
ENSEMBLE	1820 H	13,5 €	14,9 €	2048 €	2266 €

Toutes familles de métiers confondues, on constate un rapport du simple au double entre le salaire brut horaire médian le plus haut (21,7 €) et le salaire brut horaire médian le plus bas (10,9 €). Par ailleurs, entre le premier niveau de salaire (famille de métier « direction ») et le deuxième niveau de salaire (famille de métiers « programmation artistique »), il existe une différence de 30 % du salaire brut horaire médian. Et plus généralement, la différence entre le salaire brut horaire médian le plus élevé et le brut horaire médian de l'ensemble du panel est de 8,2 €, ce qui correspond à une différence de 38 % environ.

Afin de relativiser cette observation, il est important de rappeler que cet écart est beaucoup plus élevé dans d'autres secteurs d'activité ou pour d'autres types d'équipement culturel du spectacle vivant. En effet, l'association Opale a observé, dans le cadre de la réalisation des différents rapports de branches dont elle a eu la charge – bien que ces informations ne soient pas diffusées en l'état dans les rapports réalisés – que les écarts de salaires sont beaucoup moins importants dans le secteur des musiques actuelles que dans d'autres secteurs culturels. Dans certains d'entre eux, les écarts entre

le plus haut salaire et le plus bas salaire d'une même structure peuvent aller de 1 à 3, 1 à 4. Il peut même être de 1 à 7 entre le premier et le deuxième salaire de la structure, ce qu'on ne retrouve pas ici : les écarts de salaire entre les familles de métiers sont assez réduits.

Il est également intéressant de noter au regard du nombre d'heures annuelles travaillées, dont la durée légale pour un contrat à temps plein est de 1820 h, que certaines familles de métiers sont davantage composées d'emplois à temps partiel. En effet, certaines d'entre-elles renvoient des valeurs médianes inférieures à la valeur de référence d'un contrat à plein temps. Ainsi, dans les familles «intendance et entretien» et «accueil des publics», la moitié des salariés travaillent entre 1300 et 1400 heures par an. Viennent ensuite la famille «formation et accompagnement des pratiques», puis «action culturelle et médiation», la «communication» et la «production».

Quant aux familles de métiers «programmation», «direction», «activités techniques» et «administration», elles restent majoritairement composées de postes à plein temps. En effet, la médiane étant à 1820 heures, on peut considérer, hormis quelques salariés ayant déclaré des heures supplémentaires, que l'ensemble de la population observée occupe un poste avec un contrat à plein temps.

Remarquons enfin que trois de ces familles de métiers sur quatre sont principalement occupées par des hommes. On peut donc émettre l'hypothèse que les femmes occupent davantage de postes à temps partiels que les hommes dans les lieux de musiques actuelles, mais il faudrait, pour confirmer cette hypothèse, comptabiliser précisément au sein de chaque famille de métiers le nombre d'emplois à temps partiel occupés par les hommes et les femmes.

Des travaux menés montrent que les femmes sont massivement entrées sur le marché du travail depuis une cinquantaine d'années et que le temps partiel est devenu une des nouvelles formes d'inégalités entre les hommes et les femmes dans l'emploi. Comme l'écrit Anne Châteauneuf-Malclès : «*L'intégration durable des femmes sur le marché du travail s'est faite de manière spécifique. Elle s'est d'abord accompagnée d'un développement très important du temps partiel dans beaucoup de pays, une tendance qui se poursuit depuis la fin des années 1990 au sein de l'Union Européenne. Dans tous les pays de l'OCDE, le temps partiel est une affaire de femmes. Même si son poids dans l'activité féminine est très variable selon les pays, il reste toujours largement supérieur chez les femmes. En France, 30 % des actives occupées sont à temps partiel et 8 emplois à temps partiel sur 10 sont féminins. Si on raisonne en "équivalent temps plein" (ETP), les écarts entre taux d'activité et taux d'emploi sont amplifiés. Ainsi, le taux d'emploi féminin mesuré en ETP est inférieur de 20 points en moyenne au taux d'emploi masculin pour les 15-64 ans au sein de l'Union Européenne. Dès lors, le constat du progrès continu de l'activité féminine depuis les années 1990 doit être relativisé. [...] Le temps partiel féminin ne s'explique pas uniquement par le souhait des femmes de libérer du temps pour leurs responsabilités familiales. Comme l'a souligné Françoise Milewski lors de la conférence, le temps partiel n'est pas centralement un choix pour les femmes. Il est de plus en plus imposé par les entreprises, en particulier dans certaines activités tertiaires fortement féminisées où se sont multipliées les offres d'emplois peu qualifiés (caissières, personnel de nettoyage, assistantes maternelles...)*²³. »

23. In *Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail. Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie.*, Idées économiques et sociales 2011/2 (N° 164), p. 26-27.

Les salaires et le sexe : existe-t-il des inégalités sexuées ?

Tableau 10

Répartition par sexe et salaire des permanents
selon la famille de métiers

FAMILLES DE MÉTIERS	EFFECTIFS			SALAIRE BRUT HORAIRE MÉDIAN			DIFFÉRENCE EN EUROS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	HOMMES	FEMMES	
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	123	78 %	22 %	12,8 €	12,7 €	12,9 €	+ 0,2 €
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	41	88 %	12 %	15,3 €	15,6 €	15,2 €	- 0,4 €
ACTIVITÉS TECHNIQUES	188	97 %	3 %	14,2 €	14,2 €	11,1 €	- 3,1 €
DIRECTION	142	75 %	25 %	21,7 €	21,9 €	19,4 €	- 2,5 €
ADMINISTRATION	193	30 %	70 %	13,8 €	13,6 €	13,9 €	+ 0,3 €
COMMUNICATION	136	38 %	62 %	12,7 €	12,4 €	12,7 €	+ 0,3 €
PRODUCTION	80	37 %	63 %	12,4 €	13,0 €	12,3 €	- 0,7 €
ACCUEIL DES PUBLICS	80	44 %	56 %	11,7 €	11,9 €	11,7 €	- 0,2 €
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	72	40 %	60 %	12,8 €	13,0 €	12,8 €	- 0,2 €
INTENDANCE ET ENTRETIEN	42	60 %	40 %	10,9 €	10,3 €	11,4 €	+ 1,1 €
AUTRE	2	100 %	0 %	11,9 €	11,9 €	-	-
ENSEMBLE	1 099	59 %	41 %	13,5 €	13,8 €	12,9 €	- 0,9 €

Si l'on observe le salaire brut horaire médian des hommes (13,8 €) et des femmes (12,9 €), on constate un écart de 0,9 €. En moyenne, les salaires des femmes sont inférieurs de 6,5 % à ceux des hommes.

À titre de comparaison avec l'ensemble du secteur culturel, Marie Gouyon précise dans un ouvrage portant sur les revenus d'activité et les niveaux de vie des professionnels de la culture : « *Toutes professions confondues, les femmes tirent en moyenne des revenus inférieurs aux hommes de près de 30 %. Dans les professions cultu-*

relles, l'écart est un peu moindre, puisque les revenus d'activité des femmes (22 900 € annuels en moyenne) sont inférieurs de 19 % à ceux des hommes, un écart plus élevé chez les architectes (27 %) et dans les métiers d'art (40 %) ²⁴. »

Les chiffres communiqués par le rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles permettent d'observer pour la population des salariés en CDI un écart moyen de 17,5 % entre le salaire annuel brut moyen des femmes (29 328 €) et celui des hommes (35 544 €) ²⁵.

24. Marie Gouyon, *Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture*, collection Culture chiffres, Ministère de la Culture – DEPS, Paris, 2015.

25. In *Rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles – Éléments pour la négociation annuelle des salaires – Exercice 2014*, Audiens, Paris, Avril 2016, p.33.

Si les familles de métiers sont genrées, il est intéressant de noter que, dans cette étude, **l'écart de salaire entre hommes et femmes au sein de ces familles de métiers s'avère très retreint, voire même inexistant**. On peut toutefois remarquer que **pour certaines familles de métiers dont les postes sont fortement occupés par les hommes (« activités techniques » et « direction »), les écarts de salaires horaires sont un peu plus importants** (respectivement +3,1 € et +2,5 € de l'heure) **que lorsqu'il s'agit de familles de métiers où les femmes sont plus nombreuses** (« administration » et « communication », pour un écart supérieur de seulement +0,3 € de l'heure).

Néanmoins, nous ne pouvons affirmer que ces écarts de salaires observés sont liés à des inégalités de traitement. En effet, en ce qui concerne les activités techniques, cet écart peut sans doute s'expliquer par la différence importante entre l'âge moyen des femmes et des hommes – quasiment 10 ans de plus pour les hommes occupant ces postes que les femmes. (cf. chapitre « Les permanents par âge, sexe et par famille de métiers »). Concernant la famille de métiers « direction », on observe que les femmes dirigent des structures ayant un plus faible budget que celles occupées par des hommes. Ceci peut sans doute expliquer en partie que le brut horaire moyen de la famille de métiers « direction » soit légèrement plus faible (2,5 €) pour les femmes que pour les hommes. Il reste que l'on peut se questionner sur les raisons et facteurs qui font que les femmes occupent des postes de direction dans des structures dont les budgets sont globalement moins élevés que ceux des projets dirigés par des hommes. Par ailleurs, la famille de métiers « direction » rassemble des postes de direction générale, mais également des postes de direction administrative ou technique. Ainsi, une des hypothèses pouvant expliquer les différences de salaire entre hommes et femmes dans cette famille de métiers serait que les femmes occupent davantage des postes de direction administrative alors que les hommes occupent plus fréquemment des postes de direction générale qui restent mieux rémunérés que les autres directions.

Pour être certain que les écarts observés montrent une inégalité de traitement entre hommes et femmes, il serait sans doute intéressant d'affiner l'analyse au sein de chaque famille de métiers en fonction des responsabilités exercées par les salariés. Mieux comprendre par exemple, au sein de la famille de métiers « administration », comment se répartissent les hommes et les femmes dans les différents postes qui la composent (administrateur, trice, comptable, secrétaire comptable...), afin d'avoir une meilleure lecture des responsabilités exercées et des niveaux de rémunération qui y sont liés.

Notons cependant que si les différences de salaire entre hommes et femmes au sein d'une même famille de métiers sont faibles, et qu'il est difficile d'être certain que les quelques écarts observés sont liés à des inégalités de traitement, les familles de métiers où la part des hommes est la plus importante sont celles où l'on retrouve les salaires les plus élevés. Ainsi, on remarque que les trois salaires bruts horaires médians les plus élevés sont ceux des familles de métiers « direction », « activités techniques » et « programmation ». Il s'agit des trois familles où la part d'hommes et l'écart salarial hommes-femmes sont les plus importants. Autrement dit, plus la part des femmes est importante dans une famille de métiers, plus le salaire moyen de cette dernière est faible. Inversement, plus la part des hommes est importante dans une famille de métier, plus le salaire moyen de cette dernière est élevé. Ainsi, les femmes ont accès à des familles de métiers dont le salaire moyen est moins élevé que les familles de métiers où les hommes sont majoritaires.

En résumé

Le sexe joue un rôle dans la détermination de la famille de métiers (les femmes sont plus présentes dans des familles de métiers liées à l'administration, à la production ou aux relations publiques et les hommes dans celles liées à la technique, à la direction et aux métiers à dominante artistique : programmation ou formation et accompagnement des pratiques).

La famille de métiers a un impact sur le salaire brut horaire des salariés. En ce sens, les familles de métiers «direction», «activités techniques» et «programmation» sont celles où l'on retrouve les salaires bruts horaires les plus élevés.

On observe davantage d'inégalités de salaires entre familles de métiers, qu'entre sexes. En effet, au sein d'une même famille de métiers on n'observe pas de différences notoires de taux horaire brut entre les hommes et les femmes, à l'exception des familles «direction» et «activités techniques» pour lesquelles on observe un écart de salaire brut horaire plus important entre les deux sexes.

Comme le sexe joue un rôle dans la détermination de la famille de métiers, et que les familles de métiers dans lesquelles la rémunération est la plus élevée sont celles également où les hommes sont majoritaires, les femmes ont par conséquent des salaires moins élevés que les hommes. **Cette inégalité n'est pas visible au sein d'une même famille de métiers (il faudrait affiner en étudiant le niveau de responsabilité, l'âge, l'ancienneté au sein d'une même famille de métiers), mais elle réside dans l'accessibilité des femmes aux familles de métiers les mieux rémunérés.**

Le salaire et l'âge: existe-t-il des écarts de salaires en fonction de l'âge?

Tableau 11
Salaire brut horaire médian par tranche d'âge

TRANCHES D'ÂGE	SALAIRE HORAIRE BRUT MÉDIAN
< 30 ANS	11,2 €
30 ≤ 39 ANS	13,4 €
40 ≤ 49 ANS	15,5 €
≥ 50 ANS	15,6 €
ENSEMBLE	13,5 €

Les tranches d'âge les plus jeunes perçoivent un salaire horaire brut médian moins élevé que les tranches d'âge les plus âgées. Il est intéressant de remarquer qu'il y a environ 2 € de différence entre les salaires horaires bruts médians des permanents de moins de 30 ans (11,2 €) et ceux des 30-39 ans (13,4 €); et encore environ 2 € de différence entre les salaires des 30-39 ans (13,4 €) et ceux des 40-49 ans (15,5 €). Cet écart constaté de salaire disparaît cependant entre cette dernière tranche d'âge et les 50 ans et plus. Les salaires horaires bruts médians sont à peu près équivalents pour ces deux dernières tranches d'âges (respectivement 15,5 € et 15,6 € de l'heure).

Une des explications qui peut être avancée concernant ces écarts résulte du fait que les tranches d'âges les plus jeunes sont davantage représentées dans les familles de métiers les moins rémunérées, tandis que les 40 ans et plus sont davantage représentés dans des familles de métiers à salaire horaire brut élevé, notamment «direction» et «programmation artistique». Il reste également à prendre en considération les mécanismes d'ancienneté liés aux conventions collectives qui peuvent par ailleurs expliquer ces écarts.

Pour affiner ce constat et pouvoir observer d'éventuelles différences de salaires en fonction de l'âge, il serait nécessaire de pouvoir observer les écarts existants entre les différentes tranches d'âges au sein d'une même famille de métiers.

Tableau 12
Salaire brut horaire médian selon la famille de métiers
et la tranche d'âge

FONCTION MÉTIER	SALAIRE BRUT HORAIRE MÉDIAN	< 30 ANS	30 ≤ 39 ANS	40 ≤ 49 ANS	≥ 50 ANS
DIRECTION	21,7 €	13,7 €	18,1 €	21,8 €	25,6 €
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	15,3 €	-	14,5 €	15,7 €	18,9 €
ACTIVITÉS TECHNIQUES	14,2 €	10,6 €	13,5 €	15,6 €	15,5 €
ADMINISTRATION	13,8 €	11,6 €	13,1 €	16,4 €	16,1 €
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	12,8 €	10,4 €	12,8 €	14,2 €	11,9 €
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	12,8 €	11,5 €	13,3 €	13,8 €	15,1 €
COMMUNICATION	12,7 €	11,1 €	13,6 €	14,6 €	16,3 €
PRODUCTION	12,4 €	11,2 €	12,7 €	13,9 €	14,4 €
AUTRE	11,9 €	12,1 €	11,7 €	-	-
ACCUEIL DES PUBLICS	11,7 €	10,8 €	11,9 €	12,9 €	12,6 €
INTENDANCE ET ENTRETIEN	10,9 €	9,7 €	11 €	10,7 €	11,3 €
ENSEMBLE	13,5 €	11,2 €	13,4 €	15,5 €	15,6 €

Lorsque l'on observe les différences de salaire horaire brut en fonction des tranches d'âge au sein d'une même famille de métiers, on constate des différences nettement marquées. La différence de salaire entre permanents de moins de 30 ans et de plus de 50 ans peut aller de 1,5 € à 12 € selon les catégories, avec une différence moyenne de 4,3 €. L'écart le plus fort concerne la famille de métiers «direction», tandis que les familles de métiers où l'on constate le plus petit écart sont «intendance et entretien», «accueil des publics» et «formation et accompagnement des pratiques». De manière générale, les familles de métiers dont le salaire horaire est le plus

haut sont celles pour lesquelles l'écart de salaire entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans est le plus élevé. Inversement, plus le salaire horaire médian d'une famille de métiers est faible, moins l'écart de salaire entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans est important.

Ces différences observées sont sans doute à relativiser. En effet, le fait d'avoir reclassé les salariés en «familles de métiers» a eu pour effet de gommer les différents niveaux de responsabilités de chaque salarié occupant une même famille de métiers. Il est par conséquent difficile de savoir si à niveaux de compétences et de

responsabilités égales, un permanent de moins de 30 ans perçoit réellement un salaire horaire brut moins élevé qu'une personne de plus de 50 ans. Il faudrait pour cela, au sein d'une même famille de métiers, affiner l'analyse en fonction des différents niveaux de responsabilité. Toutefois, si on prend l'exemple de la famille de métiers « direction », qui comprend des niveaux de responsabilités assez identiques (par définition, que ce soit une direction administrative, technique, artistique ou générale, la fonction de « direction » induit la notion de responsabilité), la différence de 12 € entre le salaire horaire brut d'un permanent de moins de 30 ans et celui d'un permanent de plus de 50 ans tend à montrer une réelle différence de salaire en fonction de l'âge.

Le salaire dépend-il du budget des structures ?

Afin de pouvoir observer si le budget des structures a une influence sur la rémunération des salariés, une analyse plus précise a permis de faire apparaître le salaire brut horaire médian par tranches de budgets de structures, et ce pour chaque famille de métiers.

Dans l'ensemble, on peut constater que plus la structure a un budget important et plus le salaire horaire médian des salariés est élevé, et ce, de manière croissante et presque régulière. Le montant passe de 12,5 € pour les structures au budget moyen de moins de 250 000 € à 14,9 € pour les structures disposant d'un budget d'1,5 M€ et plus.

Tableau 13
Salaire brut horaire médian selon la famille de métiers,
en fonction du budget de la structure

TRANCHES DE BUDGET	< 250 000 €	250 000 ≤ 499 999 €	500 000 ≤ 749 999 €	750 000 ≤ 999 999 €	1 000 000 ≤ 1 499 999 €	≥ 1 500 000 €
EFFECTIF ET RÉPARTITION DES STRUCTURES	25 (23,1 %)	22 (20,4 %)	15 (13,9 %)	21 (19,4 %)	11 (10,2 %)	14 (13 %)
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	11,2 €	10,8 €	11,6 €	14,6 €	12,2 €	13,6 €
PROGRAMMATION ARTISTIQUE	20,3 €	12,5 €	17,5 €	15,9 €	17,8 €	14,9 €
ACTIVITÉS TECHNIQUES	11,6 €	15,2 €	14,1 €	13,7 €	13,4 €	15,2 €
DIRECTION	14,3 €	19,2 €	22,0 €	22,0 €	24,2 €	25,1 €
ADMINISTRATION	11,4 €	13,3 €	13,7 €	14,2 €	14,9 €	13,7 €
COMMUNICATION	12,8 €	11,8 €	13,2 €	12,6 €	12,1 €	14,0 €
PRODUCTION	11,4 €	11,0 €	12,8 €	12,1 €	13,0 €	12,8 €
ACCUEIL DES PUBLICS	13,2 €	10,6 €	11,0 €	11,9 €	12,3 €	13,5 €
ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	13,5 €	12,6 €	12,2 €	12,8 €	13,9 €	13,9 €
INTENDANCE ET ENTRETIEN	12,2 €	9,5 €	11,0 €	10,9 €	10,6 €	10,8 €
AUTRE			12,1 €	11,7 €		
ENSEMBLE	12,5 €	12,7 €	13,1 €	13,6 €	13,7 €	14,2 €

FOCUS SUR LES PERMANENTS MUSIQUES ACTUELLES DE LA FAMILLE DE MÉTIERS « DIRECTION »

Sur les 142 salariés permanents musiques actuelles qui composent la famille de métiers « direction », 105 sont directeurs-trices généraux-ales de structure, que ce soit dans l'intitulé de leur poste ou bien par leur fonction (certains ne disposent pas officiellement du titre de direction générale, le plus souvent par manque de moyens de la structure, mais assument dans les faits ce rôle). Ainsi, sur les 105 salariés permanents occupant un poste de direction générale, 77 permanents ont cet intitulé dans les DADS et 28 ont un autre intitulé, mais occupent bien cette fonction. Pour rappel, les autres postes compris dans cette famille de métiers « direction » peuvent être : « directeur technique », « directeur administratif », « directeur artistique »...

Précisons également que sur les 140 structures enquêtées, 3 n'avaient pas de permanents musiques actuelles, et que 32 structures n'avaient pas de permanents occupant un poste de direction générale dans leur organigramme d'équipe. En effet, certaines structures enquêtées disposent uniquement d'un poste d'administratif, voire de communication ou d'accueil. Pour ces cas particuliers d'équipes réduites sans poste de direction générale, la coordination générale est assurée par la gouvernance.

La répartition hommes-femmes des permanents occupant un poste de direction générale

Tableau 14
Répartition selon le sexe des permanents occupant un poste de direction générale

SEXE	EFFECTIF	%
HOMMES	84	80 %
FEMMES	21	20 %
ENSEMBLE	105	100 %

Concernant la répartition hommes-femmes de la famille de métiers « direction », si l'on étudie uniquement les postes de direction générale, l'écart entre le nombre d'hommes et celui de femmes est plus important que pour la famille de métiers dans son ensemble (comprenant les postes de directions administratives, artistiques, techniques...): 20 % de femmes pour les postes de direction générale alors qu'elles sont 25 % sur l'ensemble de la famille « direction ».

Précisons ici que cet écart est encore plus grand lorsqu'on prend les chiffres des structures adhérentes à la FEDELIMA, puisque dans ce cas, seuls 10 % des postes de direction générale sont occupés par des femmes.

La typologie des différentes structures de l'étude étant plus large que celle des adhérents de la FEDELIMA (majoritairement composée de lieux dédiés aux musiques actuelles), on peut supposer que les femmes ont sans doute moins accès à des postes de direction générale dans des lieux dédiés musiques actuelles que dans d'autres types de structures. Les éléments et chiffres

produits par l'observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture abondent en ce sens, s'agissant des postes de direction des structures culturelles relevant d'un label d'État: «*La part de femmes directrices de lieux de création subventionnés par le ministère de la Culture progresse timidement: en cinq ans, elle est passée de 25 % à 30 %. Les femmes sont majoritaires dans les structures d'art plastique mais encore très largement minoritaires dans le spectacle vivant, où elles sont, en particulier, seulement 12 % à diriger des scènes de musiques actuelles, une proportion qui n'a pas changé depuis cinq ans. La danse présente une situation contrastée: si les femmes sont majoritaires à la direction des centres de développement chorégraphiques (67 %), elles sont très peu présentes à la direction des centres chorégraphiques nationaux (16 %) ²⁶.*»

Les salaires des postes de direction générale en fonction du sexe

Tableau 15
Salaire brut horaire et mensuel par sexe des permanents occupant un poste de direction générale

	EFFECTIF	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMUM	SALAIRE BRUT HORAIRE MAXIMUM	SALAIRE BRUT HORAIRE MÉDIAN	SALAIRE BRUT MENSUEL MINIMUM	SALAIRE BRUT MENSUEL MAXIMUM	SALAIRE BRUT MENSUEL MÉDIAN
HOMMES	84	11 €	37,8 €	22,4 €	1665 €	5723 €	3399 €
FEMMES	21	12,8 €	39,4 €	22 €	1938 €	5965 €	3331 €
ENSEMBLE	105	11 €	39,4 €	22,4 €	1665 €	5965 €	3391 €

Contrairement à l'observation d'écart de salaire qu'on pouvait constater dans la famille de métiers «direction» dans son ensemble, lorsqu'on ne retient que les salariés occupant une fonction de direction générale, l'écart de salaire entre hommes et femmes s'avère très faible. En effet, si l'on compare le salaire brut horaire médian, les hommes perçoivent 22,45 € contre 22 € pour les femmes, soit 45 centimes de moins. Notons que cet écart reste tout aussi faible si on prend en compte non plus la médiane, mais la moyenne du salaire brut horaire.

À ce stade, on peut donc relever une inégalité d'accès à un poste de direction générale, puisque les femmes sont beaucoup moins nombreuses à occuper ce type de poste que les hommes, mais pas une inégalité de salaire.

Afin de préciser ces premières analyses, un travail de ventilation du salaire de chaque salarié permanent occupant un poste de direction générale a été réalisé manuellement au sein de la grille de la convention collective la plus appliquée: la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles - CCNEAC. À noter que lorsque le salaire pouvait être classé dans deux groupes différents, le groupe supérieur a été privilégié.

26. In Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication : sixième rapport - 2018. Ministère de la Culture - DEPS, Paris, 2018, p.31

Tableau 16
Répartition homme-femme par groupe de la CCNEAC

GROUPE CCNEAC	GROUPE 1 (LE PLUS ÉLEVÉ)		GROUPE 2		GROUPE 3		GROUPE 4		GROUPE 5		GROUPE 6 (LE PLUS BAS)		ENSEMBLE	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
HOMMES	51	60,7 %	20	23,8 %	4	4,8 %	4	4,8 %	4	4,8 %	1	1,2 %	84	80 %
FEMMES	11	52,4 %	6	28,6 %	0	0	3	14,3 %	1	4,8 %	0	0	21	20 %
ENSEMBLE	62	59 %	26	24,8 %	4	3,8 %	7	6,7 %	5	4,8 %	1	1 %	105	100 %

Le tableau 16 permet de relativiser légèrement les observations précédentes qui ne faisaient pas apparaître de différences entre le salaire brut horaire mensuel des femmes et des hommes occupant un poste de direction générale. En effet, en regardant les répartitions hommes-femmes en fonction de la grille de salaire de la convention collective, on constate que plus de la moitié des hommes (60,7 %) perçoivent un salaire correspondant au groupe 1 (groupe le plus élevé) de la CCNEAC alors que proportionnellement, les femmes sont moins nombreuses à percevoir un salaire correspondant à ce groupe (52,4 %). De plus, si l'on s'attache à regarder le groupe 2 de la CCNEAC, les femmes directrices générales de structure sont proportionnellement plus nombreuses (28,6 %) à percevoir un salaire correspondant à ce groupe que les hommes (23,8 %).

On perçoit davantage ici une inégalité de salaires entre hommes et femmes, ce qu'on n'observait pas dans le tableau 15. Ce constat peut s'expliquer par le fait qu'au regard du faible nombre de femmes directrices générales, certaines d'entre elles perçoivent des salaires supérieurs au minima du groupe 1, ce qui a pu jouer sur

le salaire brut médian et moyen. De la même manière, les faibles salaires perçus par certains directeurs hommes ont dû jouer sur la moyenne et la médiane générale des salaires perçus par les hommes, ce qui a dû diminuer la perception d'écart entre les salaires.

Quant à l'inégalité observée, on peut émettre l'hypothèse que les femmes occupent des postes de direction générale dans des structures ayant des budgets plus faibles que celles où les postes de direction sont occupés par des hommes.

Les budgets moyens des structures au regard de leur ancrage territorial et du sexe de la personne en charge de sa direction

En effectuant des croisements entre le budget de la structure, le sexe de la personne en charge de la direction et l'ancrage territorial des structures, on constate qu'en milieu urbain, les budgets médians des structures dirigées par des hommes (857012 €) sont plus élevés que celles dirigées par des femmes (573657 €).

Tableau 17
Budget des structures en fonction du sexe
de la direction générale et de l'ancrage territorial
de la structure

FEMMES EN DIRECTION GÉNÉRALE	NB DE STRUCTURES	BUDGET MÉDIAN	BUDGET MINIMUM	BUDGET MAXIMUM
URBAIN	18	556 877 €	172 800 €	3 553 638 €
RURAL	2	419 195 €	264 733 €	573 657 €
URBAIN EN MILIEU RURAL	1	885 060 €	885 060 €	885 060 €
TOTAL	21	573 657 €	172 800 €	3 553 638 €
HOMMES EN DIRECTION GÉNÉRALE	NB DE STRUCTURES	BUDGET MÉDIAN	BUDGET MINIMUM	BUDGET MAXIMUM
URBAIN	70	924 744 €	105 092 €	8 915 445 €
RURAL	3	318 157 €	315 738 €	385 467 €
URBAIN EN MILIEU RURAL	11	568 666 €	341 016 €	1 117 448 €
TOTAL	84	857 012 €	105 092 €	8 915 445 €

Le département des études et prospectives dresse un constat similaire dans son rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le champ culturel et la communication: «*Déjà peu présentes à la direction des institutions labellisées de la création artistique, les femmes directrices sont plus souvent cantonnées aux structures à petit budget. Ce constat peut s'expliquer par les tailles relatives des structures en fonction des domaines, les structures d'art dans lesquelles les femmes sont très présentes disposant souvent d'un budget inférieur à un million d'euros.*»²⁷

La tendance diffère cependant en milieu rural, où l'on observe que les budgets de structures dirigées par des femmes (419 195 €) sont légèrement supérieures à celui des structures dirigées par des hommes (318 157 €). Il reste cependant difficile d'établir une généralité au regard du nombre peu élevé de structures en milieu rural intégrées dans notre échantillon.

Par ailleurs, on observe que les directions générales des structures en milieu rural sont proportionnellement plus occupées par des femmes que celles situées en milieu urbain. Or les structures situées en milieu rural ont un budget moyen plus faible que celles situées en milieu urbain. Ceci peut sans doute expliquer en partie l'inégalité de salaires observée précédemment. Ces constats nous conduisent à deux observations: plus le budget d'une structure est important, plus la fonction de direction générale est occupée par des hommes; et de la même manière, plus la structure est implantée en milieu urbain, plus elle se trouve dirigée par des hommes.

La répartition des directions générales occupées par des hommes et des femmes au regard de la labellisation SMAC et de la convention collective CCNEAC

On n'observe pas de différences notoires dans la répartition hommes-femmes entre les structures labellisées SMAC et celles qui ne le sont pas. En effet, considérant le déséquilibre paritaire hommes-femmes qui occupent des postes de direction générale, on aurait pu induire que ce dernier pouvait être accentué par le fait d'occuper la direction d'une structure labellisée SMAC. Mais ce n'est pas le cas. On retrouve pratiquement la même répartition entre hommes et femmes, que la structure soit labellisée ou non par l'État.

27. In *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication : sixième rapport - 2018*. Ministère de la Culture - DEPS, Paris, 2018, p.34

Tableau 18

Répartition hommes-femmes des directions générales selon l'état de la labellisation SMAC

DIRECTIONS GÉNÉRALES	STRUCTURES LABELLISÉES SMAC		STRUCTURES NON LABELLISÉES SMAC		TOTAL	
	NB	%	NB	%	NB	%
HOMMES	42	50 %	42	50 %	84	100 %
FEMMES	11	52,3 %	10	47,6 %	21	100 %
ENSEMBLE	53	50,5 %	52	49,5 %	105	100 %

Lorsqu'on observe maintenant les lieux labellisés SMAC en fonction des groupes de la convention collective CCNEAC, on constate que seuls 6 salariés permanents occupant un poste de direction générale ont un salaire correspondant aux groupes 3 et 4 de la convention collective, soit 11,3 % des directeurs.trices généraux d'une structure labellisée SMAC. Les permanents percevant un salaire en groupe 1 (soit 62), représentent 59 % de l'effectif, puis ceux en groupe 2 (26) 25 % des postes. Enfin 16 % des postes de directions générales (soit 17 permanents) ont un salaire correspondant au niveau inférieur du groupe 2 de la CCNEAC.

Tableau 19

Répartition des directions générales par échelons de la convention collective CCNEAC selon l'état de la labellisation SMAC

GROUPES DE LA CCNEAC	DIRECTIONS GÉNÉRALES DES STRUCTURES LABELLISÉES SMAC		DIRECTIONS GÉNÉRALES DES STRUCTURES NON LABELLISÉES SMAC	
	NB	%	NB	%
GROUPE 1 (LE PLUS ÉLEVÉ)	40	64,5 %	22	35,5 %
GROUPE 2	7	26,9 %	19	73,1 %
GROUPE 3	3	75 %	1	25 %
GROUPE 4	3	42,9 %	4	57,1 %
GROUPE 5	0	0 %	5	100 %
GROUPE 6 (LE PLUS BAS)	0	0 %	1	100 %
ENSEMBLE	53	50,5 %	52	49,5 %

De manière générale, on constate que la majorité des postes de direction générale sont principalement réferencés au groupe 1 de la convention collective lorsque les structures sont labellisées SMAC (40 postes, soit 64,5 % des postes), alors qu'ils sont répartis entre le groupe 1 et 2 dès lors qu'elles ne sont pas labellisées (respectivement 22 postes en groupe 1 et 19 postes en groupe 2). Inversement, alors qu'aucun permanent n'occupe le groupe 5 et 6 de la convention collective pour les lieux labellisés SMAC, six d'entre eux occupent ces groupes pour les lieux non labellisés.

Afin d'observer si les niveaux de salaires des permanents étaient en correspondance avec les niveaux de la CCNEAC et de la Convention Collective de l'animation, un travail exploratoire a été réalisé en 2016 par la FEDELIMA et le SMA²⁸ sur les postes de direction des

lieux labellisés SMAC. Ce travail a permis de montrer qu'un quart des postes de direction étaient en deçà des niveaux de conventions pour ces mêmes postes. Sur les 56 répondants, le salaire horaire brut moyen était de 24 € (la médiane étant de 23 €, le minima observé de 14 € et le maxima de 37 €), soit un salaire brut mensuel de 3644 €.

Données générales sur l'accessibilité à un poste de direction générale: observations diverses sur les structures adhérentes à la FEDELIMA

À propos des tendances d'évolution de la représentativité des femmes dans les postes de direction générale (sous population plus restreinte que la famille de métiers «direction» qui comprend également les directions administrative, artistique, technique...), un travail de recensement avait été réalisé par la Fédurok en 2000. À l'époque, sur 35 structures membres de la Fédurok, on dénombrait 3 structures dirigées par des femmes, soit 10 %. En 2014, sur les 144 structures adhérentes de la FEDELIMA, 15 structures sont dirigées par des femmes, soit 10 % des structures. Malgré l'accroissement important du nombre de membres de ce réseau de salles sur les 15 dernières années, le pourcentage de femmes occupant un poste de direction de structure est resté inchangé.

Un travail qualitatif a été réalisé auprès des dix dernières structures membres de la FEDELIMA ayant lancé des appels à candidature pour renouveler leur poste de direction générale. Le but était de savoir si la présence importante des hommes dans les postes de direction générale était le fait d'une forme de reproduction stéréotypée de l'accès des hommes aux postes à responsabilités, ou si cela était lié au manque de postulantes à ce type de poste. Pour cela, l'ensemble des dernières offres d'emploi à des postes de directions a été repris afin de comptabiliser le nombre d'hommes et de femmes

ayant candidaté. Il s'est avéré qu'en très grande majorité, ce sont principalement des hommes qui postulent aux postes de direction générale. En effet, sur l'ensemble des candidatures recensées par poste à pourvoir, la répartition était la suivante: $\frac{3}{4}$ de postulants contre seulement $\frac{1}{4}$ de postulantes. Après présélection des candidatures, on retrouve à nouveau approximativement une répartition de 1 femme pour 3 hommes. Au regard du faible nombre de femmes candidates aux postes de direction générale, il semble donc mécaniquement logique de retrouver plus d'hommes occupant ce type de postes.

Notons que cette proportion de 25 % de femmes et de 75 % d'hommes est proche de celle que l'on retrouve au sein de l'étude puisque 20 % de femmes (21 femmes) occupent un poste de direction générale pour 80 % d'hommes (84). Si l'on se réfère au pourcentage de femmes directrices au sein de la FEDELIMA, l'écart entre postulants et direction en place se creuse puisqu'on trouve 10 % de femmes pour 90 % d'hommes, alors qu'il y a environ 25 % de postulantes pour 75 % de postulants, puis 25 % de femmes présélectionnées pour 75 % d'hommes, ce qui reste proportionnel. Cependant, au final, seulement 10 % de femmes se retrouvent à occuper un tel type de poste. On constate donc bien, au sein des structures adhérentes à la FEDELIMA, une proportion légèrement plus grande à embaucher un homme qu'une femme au poste de direction générale.

Une question demeure en suspens, et à laquelle ce travail ne peut répondre en l'état: pourquoi les femmes ne sont pas plus nombreuses à postuler à un poste de direction générale?

Des travaux réalisés par des chercheuses en psychologie sociale et organisation des entreprises portant sur le concept de leadership analysé sous l'angle du genre ont été menées sur ce point. Ils ont permis notamment de mettre en évidence une association très forte entre le

stéréotype du leader et celui du rôle du genre masculin qui reste toujours aujourd'hui très ancré dans la culture organisationnelle de l'entreprise traditionnelle (concept du *think manager - think male*: pense manager - pense mâle). «*L'exigence de se conformer à des attentes renvoyant à un modèle de leadership où se conjuguent pouvoir et masculinité joue sans doute un rôle de repoussoir pour nombre de femmes.*» ... «*Autrement dit, une des explications psychosociologiques à l'effet plafond de verre ne serait pas à chercher dans une réticence féminine face à la prise de responsabilité comme telle mais plutôt dans un refus d'entrer dans une logique compétitive et unilatéralement instrumentale, au détriment de dimensions humaines et émotionnelles valorisées et associées au féminin*²⁹.»

En revanche, les femmes sembleraient avoir plus de mal à se projeter dans un rôle de direction nécessitant de leur part une adaptation aux cadres organisationnels de l'entreprise, qui restent très fondés sur un mode de leadership masculin. Les hommes quant à eux s'autorisent plus facilement à postuler sur des postes à responsabilités: «*les hommes sont socialement perçus et pourraient donc aussi se percevoir eux-mêmes comme étant "naturellement" habilités à revêtir un statut élevé, quel que soit le contexte organisationnel.*³⁰»

Il a été cependant signalé par des salariés de structures, lors de temps d'échanges liés à des groupes de travail portant sur la parité hommes-femmes animés par la FEDELIMA, que lorsqu'une femme accédait dans une structure à un poste à responsabilités (notamment technique), par effet d'entraînement, les recrutements pour ce même poste étaient par la suite plus volontiers féminins. Le fait que la fonction de direction ait été occupée précédemment par une femme semble «rassurer» les postulantes.

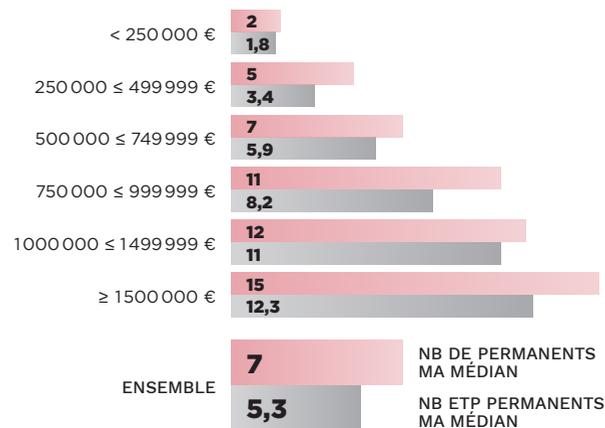
LES PROFILS D'ÉQUIPES PERMANENTES

Le nombre médian de permanents musiques actuelles par structure sur l'ensemble des 140 structures participantes à l'enquête est de **7 postes permanents par structure correspondant à 5,3 ETP**.

Nombre de permanents musiques actuelles en fonction du budget de la structure

Graphique 9

Nombre médian de postes permanents en effectif et ETP selon les tranches de budget



On constate logiquement, en examinant le nombre de postes permanents, que plus le budget de la structure est élevé, plus le nombre de permanents musiques

29. In Annalisa Casinni, Margarita Sanchez-Mazas: «*Ce poste n'est pas fait pour moi !*»: *l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante.* Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 2005/3 (Numéro 67-68), p. 110.

30. Idem p. 106

actuelles l'est également. On peut toutefois remarquer que la progression n'est pas linéaire. En effet, si sur les premières tranches de budget le nombre médian de permanents progresse de manière régulière, on remarque une progression plus rapide entre les structures ayant moins de 750 000 € de budget et celles ayant un budget supérieur, et quasiment le même nombre de permanents entre la tranche allant de 750 000 € à 1 M€ et celle allant de 1 M€ à moins de 1,5 M€.

On peut donc faire l'hypothèse de trois seuils déterminant le nombre de postes de salariés permanents au sein des équipes :

- les structures ayant moins de 750 000 €
- les structures ayant entre 750 000 et 1,5 M€
- les structures ayant plus de 1,5 M€

Ce premier constat est à nuancer. En effet si l'on s'attache au nombre d'ETP, on observe alors un seul seuil déterminant situé à un million d'euros au-delà duquel l'équipe passe au-dessus de 10 ETP permanents.

De plus, l'examen de la masse salariale des permanents musiques actuelles - qui représente en moyenne un quart du budget - révèle que plus le budget est faible, plus la part accordée aux salaires est importante (29,1 % en moyenne pour les structures de moins de 250 000 € de budget). Inversement, plus le budget est élevé, moins la part de la masse salariale l'est (16,2 % en moyenne pour les structures de 1,5 M€ et plus), avec un effet de seuil important à partir de 750 000 €.

Nombre de permanents musiques actuelles par structures et par type de structures

Tableau 20
Nombre médian de permanents musiques actuelles par type de structure

TYPE DE STRUCTURES	NOMBRE MÉDIAN DE PERMANENTS MUSIQUES ACTUELLES
LIEUX PLURIACTIVITÉS ET/OU PLURIDISCIPLINAIRES	12
LIEUX D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES ARTISTIQUES	11
LIEUX DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES	9
COLLECTIFS ARTISTIQUES	4
AUTRES	4
STUDIOS DE RÉPÉTITION ET/OU D'ENREGISTREMENT	3
SERVICES CULTURELS	3
PROJETS DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES SANS ÉQUIPEMENT FIXE	3
ORGANISATEURS D'ÉVÉNEMENTS MUSIQUES ACTUELLES / FESTIVALS	3
PRODUCTEURS/TOURNEURS	1
ENSEMBLE	7

On observe des différences notoires par type de structures. En effet, leurs activités et leurs missions étant pour certaines très différentes, les ressources humaines nécessaires à leur réalisation doivent être en phase avec leur projet. La taille de l'équipe permanente reste logiquement adaptée au nombre d'activités exercées par les structures. On constate, par exemple, une moyenne de 1 permanent musiques actuelles pour les structures de type «Producteur/tourneur» contre 9 permanents musiques actuelles pour les structures de type «lieux dédiés musiques actuelles».

Notons que la catégorie des lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires possède le nombre médian de permanents musiques actuelles le plus élevé. Cela s'explique en partie par le fait que ces structures exercent plusieurs activités ou mènent un projet sur plusieurs disciplines artistiques. La taille de l'équipe s'adaptant à la taille du projet, il s'ensuit que ce type de structures s'appuie sur des équipes importantes. De plus, lorsqu'un poste pouvait être transversal entre les différentes activités (administratif, comptable, direction...) de ce type de structures, le choix a été fait de le comptabiliser comme un poste musiques actuelles. Ainsi, seuls les postes exclusivement dédiés à une autre activité (loisirs, autres

esthétiques...) ont été exclus de la population « permanents musiques actuelles » et donc de la population de l'étude.

La composition des équipes par type de structures

La question de la composition des équipes par type de structures s'est posée dans le cadre de l'analyse : certaines familles de métiers sont-elles plus présentes ou non dans certains types de structures ? Pour y répondre, un traitement spécifique a été réalisé, permettant d'obtenir le nombre de permanents par famille de métiers en fonction du type de structure.

Tableau 21
Effectifs des permanents par famille de métiers
et selon le type de structures

TYPE DE STRUCTURES	FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES	PROGRAMMATION ARTISTIQUE	ACTIVITÉS TECHNIQUES	DIRECTION	ADMINISTRATION	COMMUNICATION	PRODUCTION	ACCUEIL DES PUBLICS	ACTION CULTURELLE ET MÉDIATION	INTENDANCE ET ENTRE TIEN	AUTRE	TOTAL
COLLECTIFS ARTISTIQUES	0	0	1	3	4	2	1	0	1	1	0	13
LIEUX D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PRATIQUES ARTISTIQUES	16	0	12	10	16	8	5	10	8	6	0	91
LIEUX DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES	76	33	139	86	130	94	55	55	45	27	2	742
LIEUX PLURIACTIVITÉS ET/OU PLURIDISCIPLINAIRES	23	7	19	14	20	8	10	11	11	7	0	130
ORGANISATEURS D'ÉVÉNEMENTS MUSIQUES ACTUELLES / FESTIVALS	0	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	6
PRODUCTEURS/TOURNEURS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PROJETS DÉDIÉS MUSIQUES ACTUELLES SANS ÉQUIPEMENT FIXE	3	1	6	14	9	11	5	4	4	0	0	57
SERVICES CULTURELS	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3
STUDIOS DE RÉPÉTITION ET/OU D'ENREGISTREMENT	3	0	10	4	4	1	1	0	0	0	0	23
AUTRES	2	0	0	9	7	10	2	0	3	0	0	33
TOTAL	123	41	188	142	193	136	80	80	72	42	2	1099

Les salariés occupant un poste dans la famille de métiers « formation et accompagnement des pratiques » se retrouvent essentiellement dans les lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires, dans les lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques artistiques, dans les studios de répétition et/ou d'enregistrement et dans les lieux dédiés musiques actuelles.

Les salariés occupant un poste dans la famille de métiers « production » se retrouvent plus dans les lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques artistiques et dans les lieux dédiés musiques actuelles.

Les salariés occupant un poste dans la famille de métiers « programmation artistique » sont un peu plus présents dans les lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires et dans les lieux dédiés musiques actuelles, mais ils sont inexistantes ou presque dans les autres types de structures.

Les permanents occupant un poste dans la famille de métiers « activités techniques » sont très fréquents dans les studios de répétition et/ou enregistrement des lieux dédiés musiques actuelles, puis assez fréquents dans les lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaire et les lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques. On en retrouve moins souvent dans les autres types de structures.

Les profils d'équipes par type de structures

■ Équipe type « Projets dédiés musiques actuelles sans équipement fixe »

Une moyenne de 4 salariés permanents musiques actuelles. L'équipe type serait composée le plus souvent d'au moins un poste de direction, d'un poste d'administration et d'un poste en charge de la communication.

■ Équipe type « Collectifs artistiques »

Seulement 4 structures concernées dans notre échantillon qui ont 13 salariés permanents en tout. Ces structures ont au moins un poste de direction ou un poste en administration.

■ Équipe type « Lieux pluriactivités et/ou pluridisciplinaires »

Des structures avec, en moyenne, 10 salariés permanents musiques actuelles. Les postes que l'on retrouve le plus souvent dans ces structures sont des postes d'activités techniques et des postes de direction ou d'administration. Mais en réalité, toutes les structures de ce type n'intègrent pas forcément ces trois postes. En effet, seulement 9 d'entre elles sur les 13 ont un poste d'administration. De la même façon, seulement 9 structures sur les 13 ont un poste de direction. Enfin, 8 structures sur les 13 ont au moins un poste d'activités techniques. On pourrait penser que ces structures ont très souvent des postes de formation et d'accompagnement des pratiques (23 postes pour 13 structures), mais en réalité seulement 7 structures sont concernées, car l'une d'entre elles en dénombre 11 à elle seule.

■ Équipe type « Lieux d'accueil et d'accompagnement des pratiques artistiques »

Ces structures sont composées en moyenne de 11 salariés permanents musiques actuelles. Les postes de direction, administration et communication se retrouvent à chaque fois dans 6 des 8 structures. On observe tout de même 16 salariés permanents musiques actuelles dans les métiers de formation et accompagnement des pratiques sur ces 8 structures, mais cela ne concerne que 4 de ces 8 structures. En effet, 10 de ces 16 postes sont concentrés sur une seule structure. Les équipes de ce type de structures sont assez variées.

■ Équipe type « Studios de répétition et/ou d'enregistrement »

Les postes de formation et d'accompagnement des pratiques, d'activités techniques et d'administration sont ceux que l'on retrouve le plus souvent dans ce type de structure, mais pas systématiquement. Le type de poste que l'on retrouve dans le plus grand nombre de structures (5 sur les 6) est le poste d'activités techniques.

■ Équipe type « Lieux dédiés musiques actuelles »

Dans les lieux dédiés musiques actuelles, les 4 types de postes les plus fréquents sont ceux liés aux activités techniques (139 postes pour 80 structures), à l'administration (130 postes pour 80 structures), à la communication (94 postes pour 80 structures) et enfin à la direction (86 postes pour 80 structures). La moitié de ces structures ont au moins un poste dans la production.

Conclusion

Cette publication vient conclure une importante phase de restitutions intermédiaires et de temps d'échanges organisés avec les adhérents et partenaires de la FEDELIMA et du RIF.

Ce travail d'enquête sur les salariés permanents travaillant dans les lieux et structures de musiques actuelles marque une étape importante dans la connaissance de l'emploi dans ce secteur. En effet, la FEDELIMA et le RIF ne disposaient jusqu'à présent que d'informations éparpillées quant aux caractéristiques liées aux postes et aux salariés au sein des structures étudiées. Cette étude permet de croiser pour la première fois des données sur les salaires des permanents, leur sexe, leur âge, leur fonction et le type, le budget et l'ancrage territorial des structures dans lesquelles ils travaillent.

Cette étude constitue tout d'abord un marqueur de la professionnalisation du secteur des musiques actuelles, dont la structuration a commencé à s'opérer au début des années 1990. Au-delà des chiffres consolidés mettant en évidence des volumes d'emploi très significatifs (les 140 structures étudiées représentent, tous salariés confondus, 10 848 salariés, plus de 2 millions d'heures de travail et 32 millions d'euros de salaires bruts par an), une analyse plus fine permet de constater la poursuite de la consolidation des équipes permanentes et de la diversification des postes et métiers en lien avec la forte montée en charge d'activités encore assez marginales il y a 15/20 ans (particulièrement en matière d'action/médiation culturelle et d'accompagnement artistique).

Une forme de maturité peut également, d'une certaine manière, s'observer dans l'âge médian des salariés permanents, qui se situe autour de 37 ans, soit très proche de l'âge médian sur l'ensemble du spectacle

vivant, alors même que dans les années 90 les lieux de musiques actuelles se distinguaient d'autres établissements culturels par des équipes plus jeunes³¹.

Structuration et professionnalisation, donc, mais qui ne doivent pas masquer de grandes disparités, confirmées par les résultats de cette étude, entre les typologies de structures, la nature des projets, le budget, le degré de prise en considération par les pouvoirs publics, mais aussi l'implantation territoriale et géographique.

De manière plus générale, l'étude décrit un secteur (ou plus exactement un segment de secteur) qui reste dans une grande fragilité et une certaine forme de précarité. Composé de structures développant des projets artistiques et culturels relevant en grande majorité d'initiatives privées non lucratives et inscrivant leurs actions dans l'intérêt général, le secteur des musiques actuelles se caractérise en effet par des équipes salariées très réduites marquées par une polyvalence importante, sans pour autant que les salaires soient à la hauteur des niveaux de diplôme, des compétences mises en œuvre, ni des fonctions exercées. L'influence de ce modèle militant/associatif, inhérent à la genèse du développement du secteur des musiques actuelles en France, semble encore prégnant aujourd'hui pour bon nombre d'acteurs de terrain, et ce, malgré la professionnalisation et la structuration aujourd'hui reconnue des équipes en charge de la mise en œuvre opérationnelle des projets.

Bien que les équipes se soient étoffées dans le temps, en s'adaptant au fort développement des activités connexes, une majorité de ces lieux se retrouvent dans la situation d'avoir à remplir des missions de plus en plus nombreuses sans que les moyens financiers ne suivent réellement en regard.

31. 32 ans en 2002. Cf. *La Fédurok : Synthèses du « Tour de France » de La Fédurok, édition 1 (1999/2000) et 2 (2001/2002)*. La Fédurok, 2003. Carole le Rendu-Lizée, *Quelles formes d'implication dans les lieux de Musiques Actuelles et Amplifiées ?* Volume 1, 4 : 2 | 2005. Éditions Mélanie Seteun, pages 25-40. <https://journals.openedition.org/volume/pdf/1325>

Quelques indicateurs sont à cet égard très parlant comme l'écart entre le nombre de postes de salariés permanents par structure et sa correspondance en équivalent temps plein, le second étant sensiblement inférieur au premier (7 postes en moyenne pour 5,3 ETP), démontrant un recours important au temps partiel, et nuancant le constat d'une forte consolidation des équipes au fil de ces dernières années. Sur cette question, l'étude permet toutefois d'entrevoir des effets de seuil intéressants liés au budget et aux subventions octroyées aux structures, même s'il était difficile de les caractériser plus précisément au regard des éléments dont nous disposons.

Un autre indicateur est celui des niveaux de salaire bien entendu. L'étude vient en effet confirmer les enseignements des rapports de branche des entreprises artistiques et culturelles, c'est-à-dire un niveau de salaire au sein des lieux et structures de musiques actuelles sensiblement inférieur à la moyenne de l'ensemble de la branche, quelle que soit la catégorie de poste observée. Le travail d'analyse spécifique réalisé sur la fonction de « direction générale » montre même qu'il existe encore des structures qui ne parviennent pas à salarier leurs permanents dans le respect des grilles de salaires de la convention collective de ce secteur. Il s'agit principalement des petites et moyennes structures, les moins soutenues par les partenaires publics. De manière plus positive, soulignons sur cette question des rémunérations, des différences entre les types de fonctions bien moins importantes que celles constatées dans d'autres secteurs du spectacle vivant. Les écarts observés entre le plus haut et le plus bas salaire au sein d'une même structure restent en effet raisonnables (rapport de 1 à 2 en moyenne).

L'étude met donc en lumière une certaine forme de précarité, renforcée par le fait que, pour développer et réaliser leurs projets d'activité, les lieux et structures étudiés ont souvent recours à des dispositifs d'aides à l'emploi. La disparition programmée de ces dispositifs d'aides, couplée à la stagnation, voire la baisse, des subventions publiques, ne peut que fragiliser ces structures, voire contraindre certaines à la disparition, et avec elles les missions d'intérêt général qu'elles remplissaient en direction des habitants de leur territoire d'implantation. Pour le secteur associatif, les dispositifs d'aides à l'emploi ont permis le démarrage de bon nombre de projets, offrant la possibilité aux structures de constituer dans le temps leur équipe de salariés permanents tout en limitant la précarisation de l'emploi associatif. Ce fut par exemple le cas à la fin des années 1990 avec le dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes (NSEJ) qui a eu un impact très positif sur la structuration des équipes des lieux de musiques actuelles. La majorité des postes aidés à l'époque dans les musiques actuelles ont en effet été pérennisés, permettant ainsi aux équipes de se structurer et de se professionnaliser un peu plus et aux projets de se développer dans le temps.

Les salariés des associations culturelles et artistiques représenteraient près du tiers des emplois du secteur culturel (institutions, industries culturelles, associations). Ces 30 dernières années ont vu ces structures de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) prendre une place considérable et incontournable dans la filière culturelle française (compagnies de création, ateliers de pratiques artistiques, lieux culturels de proximité, festivals, services aux artistes, actions culturelles et éducatives...). Mais si ces Très Petites Entreprises (TPE) constituent l'essentiel

des entreprises employeuses, et si elles présentent des atouts en termes de réactivité, de capacité de création, de relation au territoire ou d'utilité sociale, elles présentent aussi des limites en termes d'emploi comme le montre cette étude. Rappelons par ailleurs que, si les emplois étudiés à travers cette étude sont des emplois permanents, il n'en reste pas moins que les structures de musiques actuelles sont ancrées dans une réalité de l'emploi dans les champs culturels et artistiques marquée par une forte atomisation et précarité, à commencer par les artistes eux-mêmes. Pour rappel, environ un quart des actifs du secteur culturel sont non-salariés (professions libérales, auto-entrepreneurs, artisans...) ³².

Il y a donc un vrai risque de délitement de l'emploi, particulièrement permanent, pour cette typologie de structures, et donc un enjeu de politique publique en la matière.

Parmi les autres grands enseignements de l'étude, nous pouvons bien entendu évoquer la question de la parité femmes-hommes, à laquelle la présente publication consacre une part importante.

Au sein du panel de lieux et structures étudiés, les femmes représentent 41 % des emplois permanents. Si l'on compare ces données à celles de l'ensemble du champ du spectacle vivant, il semble que le secteur musiques actuelles soit encore assez nettement en retard en matière d'égalité femmes-hommes puisque, en 2016, 54 % des salariés en CDI dans le spectacle vivant étaient des femmes (notons toutefois que la comparaison est un peu biaisée, l'année de référence n'étant pas la même, pas plus que le périmètre en matière de cadre d'emploi étant donné que nous n'avons pas circonscrit la définition de permanents à la nature indéterminée du contrat de travail).

L'observation de la pyramide des âges des salariés concernés par notre étude pourrait nous inciter à l'optimisme, la proportion de femmes étant bien plus importante au sein des classes d'âge les plus jeunes, ce qui peut laisser penser à une féminisation en cours des postes au sein des lieux et structures de musiques actuelles. Difficile toutefois de ne pas faire également l'hypothèse d'une sortie prématurée des femmes.

L'analyse de la répartition hommes-femmes dans le temps aux postes de direction ne va pas, en tout cas, dans le sens d'un rééquilibrage significatif puisque, si l'on se concentre sur les lieux membres de la FEDELIMA ou ceux labellisés SMAC (pour lesquels nous disposons de données antérieures), nous n'observons quasiment aucune évolution entre 2002 et la présente étude, ces postes restant très majoritairement dévolus à des hommes.

Au-delà des postes de direction, on observe que la plupart des familles de métiers sont fortement sexuées, que les postes à responsabilité et les postes ascendants (permettant plus facilement l'accès aux postes de direction) sont encore majoritairement occupés par les hommes et que, logiquement, les familles de métiers plus spécifiquement occupées par les femmes restent moins bien rémunérées (même si l'écart global de niveau de salaire entre les femmes et les hommes – 6,5% tous types de postes confondus – est assez sensiblement inférieur à celui observé au niveau de la branche spectacle vivant).

Pour compléter ce travail, il serait pertinent d'effectuer des analyses comparatives des traits marquants qui ressortent de cette étude, avec d'autres secteurs du spectacle vivant et des données générales de l'emploi en France. Cela permettrait de rendre compte des éventuelles spécificités propres à l'emploi dans le secteur

32. Voir les enquêtes de Marie Gouyon et Frédérique Patureau, *Tendances de l'emploi dans le spectacle*. Réalisées en 2007, 2010 et 2014 par le DEPS – Ministère de la culture. <http://www.culture.gouv.fr/content/download/86973/653357/version/2/file/CC-2014-2-Tendances%20de%20l%27emploi%20dans%20le%20spectacle.pdf>

des musiques actuelles. Il serait également intéressant d'étendre le focus réalisé sur la fonction de « direction générale » aux autres familles de métiers, voire de pouvoir détailler pour chaque famille de métiers les différentes fonctions exercées par les salariés, afin de mieux comprendre le rapport entre le salaire et les fonctions exercées pour un même poste. Enfin, dans une perspective de poursuite de cette étude, il pourrait être utile de construire un panel de structures représentatif du champ des musiques actuelles afin de mener un travail qualitatif sur les parcours professionnels des salariés (études initiales, formations, progression dans l'emploi, perspectives...) et de pouvoir suivre, auprès de ce panel de structures, l'évolution de certains indicateurs sur plusieurs années.

Il semble important pour conclure d'ouvrir certains débats et réflexions autour de l'emploi dans le secteur associatif culturel.

Pour les structures associatives, interroger la place du salarié dans sa posture de militant apparaît de plus en plus crucial. Si ce n'est bien sûr pas une réalité pour tous, les salariés sont souvent porteurs du projet militant de l'association culturelle ou du projet artistique. Mais parvenir à concilier idéal politique et travail n'est pas toujours simple et si cet équilibre peut amener à une plus forte émancipation des salariés et à de nouvelles formes de relation au travail, il peut également produire de la confusion, des tensions entre dirigeants bénévoles et équipe salariée, des abus des employeurs, voire des risques psychosociaux pour les salariés. Sans réduire ni caricaturer l'emploi dans ce secteur à ces situations d'emplois parfois critiques, la question de la qualité de l'emploi, mais aussi de la place des salariés dans une association, par bien des aspects spécifiques, doit être posée.

La question de la transmission des projets par les fondateurs se pose également de façon de plus en plus importante, avec les départs à la retraite à venir, ouvrant des perspectives de renouvellement des équipes salariées et bénévoles, sous l'angle de la diversité et de la parité.

Enfin, du fait du caractère souvent expérimental et non standardisé des activités culturelles et artistiques qui s'organisent dans des logiques de projets – et donc souvent de discontinuité de l'emploi – leurs acteurs sont aux avant-postes des mutations du travail et des emplois. Ils expérimentent ainsi souvent des modes de faire spécifiques, s'appuyant sur les principes de l'ESS pour mettre en œuvre des processus de coopération ou de mutualisation. Analyser et étudier ces modes de faire, ces expérimentations, permettrait d'ouvrir de nouvelles perspectives à long terme pour l'emploi dans le secteur culturel.



**Précisions
méthodo-
logiques**

PROTOCOLE D'ENQUÊTE

Afin de ne pas surcharger les structures enquêtées par la passation d'un questionnaire lourd et fastidieux qui aurait dû être rempli individuellement par chaque permanent, il a été convenu de s'appuyer sur le recueil de données existantes et remplies par les structures employeuses dans le cadre de leurs obligations sociales et légales. Pour cela, un appel à « remontée » des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) 2014 a été lancé auprès de chacune des structures membres du RIF et de la FEDELIMA. L'ensemble des logiciels de paie produisant automatiquement ce document, les structures n'ont eu qu'à communiquer par email leurs DADS au format numérique (principalement au format PDF).

L'association Opale, associée à cette enquête dès son lancement, a eu pour premier travail de centraliser et d'unifier ces informations. En effet, Opale a réalisé durant

quatre années consécutives le rapport de branche³³ des entreprises du spectacle au niveau national, lui conférant une expérience importante quant au traitement technique des informations liées à l'emploi salarié dans le secteur culturel (notamment recueillies via des DADS), ainsi qu'une connaissance précieuse des structures de musiques actuelles.

Une base de données générale sous *FileMaker Pro* a été constituée afin de pouvoir rassembler l'ensemble des informations provenant des différentes sources. En effet, en complément des DADS reçues, cette base de données s'est vue complétée d'informations provenant d'un questionnaire complémentaire³⁴ d'une dizaine de questions portant sur chaque permanent. Ce questionnaire complémentaire, envoyé aux structures a permis de recueillir des informations individuelles que la DADS ne permettait pas d'obtenir (notamment le niveau de diplôme, la famille de métiers, poste en emploi aidé ou non, le nombre d'années d'expérience dans le secteur...).

DÉFINITION: DADS ET DADS-U

Jusqu'en 2016, la **Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)** était une formalité administrative obligatoire que devait accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article L133-5-4, R243-14 du code de la sécurité sociale et des articles 87, 88, 240 et 241 du Code Général des Impôts. Les employeurs - y compris les administrations publiques - étaient tenus de communiquer la masse des traitements qu'ils avaient versés au cours de l'année, les effectifs

employés et une liste nominative de leurs salariés en indiquant pour chacun leur statut et leurs rémunérations. Cette déclaration, établie par établissement, devait être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année. Depuis 2016, **La Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée (DADS-U)** permet, à partir d'un logiciel e paie, de déclarer toutes les données des salariés, en un seul envoi, à destination des organismes concernés.

33. Le rapport de branche est un document produit annuellement faisant état des rémunérations sur un secteur donné. Il doit permettre aux syndicats d'employeurs et de salariés de négocier les évolutions des salaires sur un même secteur d'activité.

34. Cf. *Questionnaire complémentaire d'informations personnelles* en annexes.

Enfin, pour disposer d'informations complémentaires sur les structures salariant les permanents (budget, situation géographique...), il a été importé dans cette même base une partie des données d'activités issues de l'Observation Participative et Partagée³⁵ 2014 de la FEDELIMA, ainsi que les données d'un état des lieux mené par le RIF auprès de ses adhérents sur cette même année d'exercice.

Une fois l'ensemble des données agrégées dans la base de données générale, celles-ci ont été importées dans un logiciel de traitement et d'analyse de données statistiques dédié, dans lequel ont été effectués les croisements et les analyses portant tant sur les individus permanents des structures que sur les structures elles-mêmes.

L'ensemble des données liées aux permanents salariés a été nettoyé, complété, contrôlé à la main de façon à pouvoir disposer d'une base d'informations la plus complète et la plus fiable possible.

SOURCES DE DONNÉES	POUR QUOI ?	PAR QUI ?	COMMENTAIRE
FICHIERS DADS	INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS : ÂGE, SEXE, INTITULÉ DE POSTE, SALAIRE	RIF ET FEDELIMA	FICHIERS DADS RECUEILLIS AUPRÈS DES STRUCTURES AFIN D'OBTENIR DES INFORMATIONS PRÉCISES SUR LES SALARIÉS
INFORMATIONS SUR LES STRUCTURES AVEC L'OPP 2014	INFORMATIONS SUR LES STRUCTURES : BUDGET, SITUATION GÉOGRAPHIQUE	FEDELIMA	DONNÉES RECUEILLIES ANNUELLEMENT PAR LA FEDELIMA AUPRÈS DE SES ADHÉRENTS
QUESTIONNAIRE COMPLÉMENTAIRE FEDELIMA	INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS (COMPLÉMENTAIRES AUX DADS)	FEDELIMA	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES AUX DADS PORTANT SUR LES SALARIÉS
QUESTIONNAIRE COMPLÉMENTAIRE RIF	INFORMATIONS SUR LES STRUCTURES INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS (COMPLÉMENTAIRES AUX DADS)	RIF	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES AUX DADS PORTANT SUR LES SALARIÉS ET LES STRUCTURES.
QUESTIONNAIRE COMPLÉMENTAIRE	INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS (COMPLÉMENTAIRES AUX DADS)	FEDELIMA	QUESTIONS COMPLÉMENTAIRES AUX DADS PORTANT SUR LES SALARIÉS
QUESTIONNAIRE COMPLET	INFORMATIONS SUR LES STRUCTURES INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS (COMPLÉMENTAIRES AUX DADS) INFORMATIONS CONTENUES DANS LES DADS	RIF	POUR LES STRUCTURES N'AYANT PAS PU TRANSMETTRE LEUR DADS MAIS SOUHAITANT TOUT DE MÊME PARTICIPER À L'ENQUÊTE
QUESTIONNAIRE COMPLET ADAPTÉ AUX RÉGIES	QUESTIONNAIRE COMPLET MAIS ADAPTÉ AUX RÉGIES	RIF	POUR LES RÉGIES SOUHAITANT PARTICIPER À L'ENQUÊTE (À L'EXCEPTION DES DADS)

35. La FEDELIMA a pour fonction transversale l'observation et la production d'analyses et d'études. Elle a pour cela développé et mis en œuvre depuis 1999, l'Observation Participative Partagée (OPP). Cette méthode repose sur l'accompagnement et l'implication des observés tout au long du travail d'enquête. Cette démarche méthodologique favorise la concertation par un travail collectif de diagnostic et d'analyses à partir des données partagées avec les participants. Ce travail d'observation pérenne permet chaque année de recueillir et actualiser près de 250 indicateurs d'activité des structures membres de la fédération.

MÉTHODOLOGIE DU TRAITEMENT DES DONNÉES

Afin de pouvoir exploiter les données issues des DADS recueillies, il a fallu effectuer une sélection manuelle des informations afin de délimiter la population à étudier. Il a été également nécessaire d'en requalifier, ainsi que d'en compléter d'autres et, enfin d'apporter des correctifs à des données posant des difficultés.

Une sélection manuelle des permanents musiques actuelles

Le périmètre de l'étude ne concernant que les salariés permanents musiques actuelles, il a fallu sélectionner dans l'ensemble des données issues des DADS (qui concerne la totalité des personnes embauchées par les structures) les salariés concernés. Dans un premier temps, il a donc été nécessaire de définir ce qu'est un « **salarié permanent** ». Ainsi, est considéré comme salarié permanent, **toute personne embauchée en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à plein temps ou sur un contrat à temps partiel mais représentant, en terme d'heures déclarées, plus de 6 mois d'embauche réelle dans la structure**. Un premier tri a dû être effectué, ne retenant que les salariés ayant été déclarés plus de 910 heures au cours de l'année, en vérifiant – grâce à la connaissance des équipes des structures – qu'un salarié déclaré à moins de 910 heures n'était pas un nouveau salarié embauché en cours d'année.

Une fois les permanents isolés dans l'ensemble de la population des salariés de la structure, un second tri a été effectué afin de ne retenir que les salariés permanents affectés aux activités musiques actuelles. En effet, un certain nombre des structures adhérentes à la FEDELIMA ou au RIF sont des structures dites « pluri-

disciplinaires ou pluriactivités » : elles développent, à côté de leur activité centrée sur les musiques actuelles, des actions autour d'autres disciplines artistiques (arts numériques, arts plastiques, danse...) ou d'autres domaines d'activité (loisirs, sport, social...). Certains salariés sont ainsi affectés aux activités musiques actuelles, d'autres sont affectés aux autres activités et quelques-uns occupent des postes transversaux aux différents pôles d'activités (c'est le cas notamment des services administratifs). Il a donc fallu extraire les salariés affectés aux activités « non musiques actuelles ». Pour effectuer cette sélection, nous nous sommes appuyés sur notre connaissance des équipes, mais aussi sur les sites internet des structures qui présentent très souvent la manière dont sont répartis les salariés dans les différents secteurs d'activités. Lorsqu'un doute subsistait, une vérification a été réalisée directement avec les structures concernées.

Au terme de ces différentes phases de sélection, il a été possible d'isoler les permanents uniquement affectés au secteur musiques actuelles ou transversaux à différents secteurs d'activité. Ainsi, ont été exclus tous les salariés permanents affectés exclusivement à une autre activité que celle menée dans le champ des musiques actuelles.

Une requalification de la donnée « intitulé de poste »

Il a fallu ensuite requalifier certaines données, notamment celles concernant les intitulés de poste. En effet, les DADS contiennent les intitulés de poste tels qu'ils figurent dans les contrats de travail des salariés, et ceux-ci peuvent varier d'une structure à l'autre. Par exemple, la personne en charge de l'action culturelle dans une structure peut être nommée « chargée d'action culturelle » ou « médiateur culturel ».

Par ailleurs, il s'est avéré très complexe de différencier les différents niveaux de responsabilités liés à un poste en ne s'appuyant que sur leur intitulé. En effet, certains termes utilisés peuvent donner une indication du statut et donc du niveau de salaire. Ils sont souvent exprimés dans les intitulés afin d'être en adéquation avec la grille de la convention collective appliquée. Par exemple, «attaché de communication» renvoie normalement à des responsabilités moindres que «chargé de communication» ou encore «responsable de communication». Néanmoins, il reste difficile de savoir si, dans la réalité, il existe une réelle différence de fonctions et de responsabilités. Parfois les structures n'ont pas eu d'autres choix, par rapport à leur niveau de structuration, que de déclarer les salariés comme «attachés», afin d'être en conformité avec la convention collective de la structure et les niveaux de rémunérations qu'elle induit.

Face à cette complexité, il a été décidé de construire **une nomenclature de grandes familles de métiers**, à partir des principales fonctions repérées dans les structures de musiques actuelles et sans prise en compte des différents niveaux de responsabilités :

- Administration
- Communication
- Activités techniques
- Formation et accompagnement des pratiques
- Actions culturelles et médiation
- Programmation artistique
- Production
- Accueil des publics
- Intendance et entretien
- Direction
- Autre(s)

À noter qu'ont été inclus dans la catégorie «direction» tous les postes dont les intitulés commencent par «directrice...» ou «directeur...» quel que soit le secteur d'activité auquel ils étaient rattachés (administration, communication, artistique, technique...).

Cette nomenclature de familles de métiers a été construite à partir de différentes typologies existantes, des travaux menés par la FEDELIMA dans le cadre de la mission d'accompagnement de ses adhérents et des données produites par la CPNEF-SV³⁶ (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation – Spectacle Vivant). Ainsi, chaque intitulé de poste a été affecté manuellement à une des catégories de la famille de métiers constituée, en vérifiant systématiquement via les sites internet ou directement auprès des structures qu'il soit bien classifié dans la bonne catégorie.

Des compléments apportés aux données relatives aux salaires

Afin de pouvoir comparer les données relatives aux salaires perçus, il a fallu effectuer des calculs supplémentaires. En effet, le nombre d'heures annuelles déclaré dans les DADS est différent selon que le salarié est à plein temps ou à temps partiel, que le contrat est sur une base de 39 h semaine ou de 35 h semaine, que le salarié a effectué des heures supplémentaires, ou qu'il est sur un aménagement de son temps de travail. Ainsi, un travail de calcul a été réalisé afin de ramener le salaire brut annuel déclaré à un taux horaire brut (en le divisant par le nombre d'heures déclarées). Puis, ce taux horaire brut a été multiplié par 151,67 afin d'obtenir un salaire mensuel brut de référence, qui permette les comparaisons pour l'ensemble du panel (sur une base de contrat à 35 h par semaine).

Des corrections apportées à quelques données

Des calculs complémentaires ont dû également être effectués pour pouvoir comparer les salaires bruts sur une même base, quel que soit le nombre d'heures annuelles déclarées. Cependant, ce calcul n'a pas été possible dans le cas des personnes-cadres bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail et travaillant au «forfait jour». Les concernant, le nombre de jours et d'heures annuelles sont déclarés sur le minimum du temps de travail effectif (sans prise en compte des congés payés et des jours fériés), alors que pour les contrats ne bénéficiant pas de cet aménagement du temps de travail, les congés payés et les jours fériés sont intégrés au nombre d'heures annuelles déclarées. Par conséquent, pour ce type de contrats, la division du salaire brut annuel par le nombre d'heures annuelles déclarées faussait les résultats. Cela avait pour effet d'augmenter le taux horaire brut alors que le salarié effectuait autant d'heures qu'un salarié à plein temps.

Ainsi, afin d'homogénéiser le temps de travail de l'ensemble des salariés permanents du panel de l'enquête, une correction a été apportée pour les salariés travaillant au forfait jour, passant le nombre d'heures annuelles déclarées à 1820 heures.

LIMITES D'EXPLOITATION ET D'ANALYSE DES DONNÉES

Un certain nombre d'informations, qui auraient pu s'avérer être des indicateurs pertinents dans le cadre de l'analyse, n'ont pas pu être obtenues via les DADS. De plus, bien qu'un questionnaire individuel complémentaire ait été envoyé à l'ensemble des structures participantes, le faible nombre de retours ainsi que leur remplissage souvent incomplet n'ont pas permis une réelle exploitation des compléments d'informations attendus. D'autre part, la requalification de certaines informations, indispensable à la réalisation des analyses comparatives, a eu pour effet inverse d'empêcher d'affiner d'autres éléments.

Les cadres et les non-cadres

Il n'a pas été possible de récupérer via les DADS l'information sur le statut cadre ou non cadre des salariés.

Cette information a cependant été produite via l'OPP 2014 de la FEDELIMA auprès de 112 structures participantes. Sur le total des salariés permanents musiques actuelles, soit 1181 individus, 296 cadres ont été recensés (25 %), ce qui représente 1 cadre pour 4 salariés. Concernant la répartition genrée de ces 296 cadres, 112 sont des femmes, soit 39 %. Notons que le rapport de branche de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) 2015 ³⁷ dénombre, pour l'année 2014, parmi les salariés en CDI (hors artistes), 33 % de cadres et 67 % de non cadres, soit 1 cadre pour 3 salariés.

37. CCNEAC : *Rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles - Éléments pour la négociation annuelle des salaires - Exercice 2014*. Audiens, Paris, 2016, tableau 1 bis, p.15.

Ancienneté

Les DADS mentionnent la première date d'entrée d'un salarié dans la structure mais cette donnée n'est pas toujours renseignée. Par ailleurs, si la première date d'entrée est mentionnée, il n'est pas possible de savoir si l'information porte sur le poste occupé actuellement par le salarié ou sur un autre poste qu'il aurait pu occuper auparavant. Connaître l'ancienneté de la personne sur son poste, et savoir si elle a évolué au sein de la structure n'a donc pas été mesurable. Le questionnaire complémentaire envoyé aux structures intégrait bien une question sur l'ancienneté de la personne dans le secteur des musiques actuelles, mais le nombre de retours n'a pas été suffisant pour exploiter cette information.

Emplois aidés

Il n'a pas été possible de savoir via les DADS si le poste occupé par la personne était de type «emploi aidé».

Cependant, une enquête flash³⁸ menée par l'UFISC (Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles) en septembre 2017, et à laquelle 104 adhérents de la FEDELIMA ont participé, recensait 196 salariés en emplois aidés (tous types de contrats et dispositifs d'emplois aidés confondus) sur 1126 postes permanents dénombrés, soit 17,4 % des salariés permanents. Les postes emplois aidés représentent en moyenne en ETP 12,8 % de l'effectif des salariés des structures membres de la FEDELIMA, soit approximativement 1 poste emploi aidé par équipe.

Le niveau de diplôme

Les DADS ne mentionnent pas le niveau de diplôme des salariés. Une question devant permettre de recueillir cette information a été posée via le questionnaire individuel complémentaire, mais le faible niveau de réponses n'a pas permis d'exploiter cette information et d'en tirer une analyse.

Cependant, un travail de comparaison réalisé par la FEDELIMA sur les diplômes des permanents des structures membres de son réseau a montré un accroissement important de leur niveau entre 2002 et 2014. En effet, en 12 ans, la part des salariés permanents diplômés de niveau I et II (formation de niveau égal ou supérieur à Bac +3 : licence, master, doctorat...) est passée de 35 % en 2002 à 53 % en 2014, soit plus de la moitié des salariés permanents. Pour comparaison, sur l'ensemble de la population active française, le pourcentage de salariés disposant d'un diplôme de niveau I et II (égal ou supérieur à Bac +3) est de 21 % (Source : INSEE Données 2014).

NIVEAU D'ÉTUDES	FEDELIMA EN 2002	FEDELIMA EN 2014	POPULATION ACTIVE EN FRANCE EN 2014
NIVEAU I ET II (ÉGAL OU SUPÉRIEUR À BAC +3)	35 %	53 %	21 %
NIVEAU III (BAC +2)	33 %	21 %	16 %
NIVEAU IV ET V (CAP, BEP, BACCALAURÉAT)	32 %	31 %	45 %

38. UFISC : Résultats de l'enquête sur la suppression des contrats aidés - Octobre 2017
http://ufisc.org/images/Contenu_Ufisc/2017/171030_UFISC_CP_RESULTATS_ENQUETE_CONTRATSAIDES_diff.pdf

Comme le rappelle Marie Gouyon «*L'une des spécificités les plus marquées et les plus constantes des professions culturelles est qu'elles sont exercées par des personnes dotées d'un haut niveau de diplôme – et ce, même lorsque l'accès à ces métiers n'est pas formellement conditionné par la détention d'un diplôme spécifique, ce qui est le plus souvent le cas des métiers de création*» ... «*En 1991, plus d'un professionnel exerçant un métier culturel sur quatre détenait un diplôme au moins égal à bac +3 (contre 9 % seulement des actifs en moyenne), et cette part s'est élevée continûment pour atteindre 45 % en 2013 (contre 21 % de l'ensemble des actifs à cette date)*³⁹. »

Les différents niveaux de responsabilités

Comme expliqué précédemment, une requalification des intitulés de poste par grandes familles de métiers a été réalisée afin de pouvoir effectuer des comparaisons. Cependant, ce lissage de données a eu pour effet négatif d'écrêter les différents niveaux de hiérarchie au sein de chacune des familles de métiers. Par exemple, on retrouve dans la famille « administration », des salariés occupant un poste de « chargé de l'administration » tout comme d'autres qui occupent un poste de « d'assistant d'administration » ou de « comptable ». Le choix méthodologique de renommer les intitulés de poste à partir d'une typologie de fonctions plus précises, avec des sous-catégories, a été évoqué. Cependant, ce choix n'a pas été retenu, car il aurait eu pour effet de multiplier le nombre de catégories tout en diminuant le nombre d'individus concernés pour chacune d'elles, et donc d'en freiner la lecture et l'analyse. Il aurait également été pos-

sible de partir du niveau de responsabilité des postes et non des familles de métiers, mais il semblait plus pertinent d'élaborer les analyses selon les catégories de fonctions. De plus, certaines structures au regard de leurs contraintes budgétaires sont dans l'incapacité de déclarer un salarié sur le niveau de responsabilité qu'il exerce réellement. En ce sens, s'appuyer sur les seuls intitulés de poste pour les classer subjectivement selon un niveau de responsabilités semblait trop aléatoire. Il est toutefois possible, en reprenant chacune des familles de métiers, d'accéder à une analyse plus fine de la manière dont elle est composée, mais cela nécessite un retraitement qualitatif et manuel trop important. Ce travail a pu être réalisé dans le cadre de cette enquête, mais seulement sur les postes de direction générale des structures.

Les différents types de contrats

De la même manière, il était indispensable de produire des calculs complémentaires, afin de pouvoir comparer les salaires des permanents sur une base identique. Mais ce travail a eu pour conséquence inverse la perte d'informations liées aux différents types de contrats, puisque les salaires bruts annuels ont été calculés sur la base d'un taux horaire brut. Il aurait pu être intéressant de connaître le nombre de contrats existants sur la base de 39h semaine, ceux sur la base de 35h, le nombre de contrats à temps partiel, le nombre de CDD de plus de 6 mois... Ceci étant, compte tenu de la nature des données récoltées, cela aurait très certainement nécessité la réalisation d'entretiens avec chacune des structures pour préciser au cas par cas le type de contrat du salarié.

39. In *La lente féminisation des professions culturelles*. Collection Culture Études, ministère de la Culture – DEPS, Paris, 2016, p.14-15

CALENDRIER

- Fév. > Avr. 2015** — Phase 1 - Recueil des DADS auprès des structures
- Oct. > Déc. 2015** — Phase 2 - Recueil des questionnaires Excel complémentaires
- Jan. > Mars 2016** — Contrôle et des données « Structures » et « Individus » existantes et qualification des informations manquantes
- Avr. > Juin 2016** — 1^{er} traitements statistiques et analyses des données
- Juil. 2016** — 1^{re} restitution intermédiaire des résultats de l'enquête (Pau)
- Sept. > Déc. 2016** — Compléments de traitements statistiques
- Oct. 2017** — Restitution de certaines données lors de la rencontre « Égalité femmes-hommes dans les musiques actuelles, et si on passait à l'action ? » (Paris, MaMA)
- Jan. 2017** — Restitution de l'enquête dans le cadre de la journée « Consolider l'emploi dans les projets de musiques actuelles » au Tamanoir (Gennevilliers)
- Déc. 2017** — Restitution d'une partie des résultats de l'enquête dans le cadre de la table ronde « Diversité, égalité, parité - Rencontres et débats des Trans Musicales 2017 » (Rennes)
- Jan. 2018** — Restitution d'une partie des résultats de l'enquête par Jérôme Guibert (Docteur en sociologie, maître de conférences à la Sorbonne Nouvelle (Université Paris III)) dans le cadre du colloque « Working in Music 2018 - International Conference in Social Sciences » organisé par l'Université de Lausanne (Lausanne, Suisse)
- Sept. > Avr. 2018** — Rédaction du document final
- Sept. 2018** — Publication de l'enquête aux Éditions Mélanie Seteun

Annexes

1. Abréviations, acronymes et sigles

CC

Convention Collective

CCNEAC

Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles

CDD

Contrat à Durée Déterminée

CDDU

Contrat à Durée Déterminée d'Usage

CDI

Contrat à Durée Déterminée

CPNEF-SV

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation – Spectacle Vivant

DADS

La Déclaration Annuelle de Données Sociales

DADS-U

Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée

DGCA

Direction Générale de la Création Artistique (ministère de la Culture)

DRAC

Direction Régionale des Affaires Culturelles (ministère de la Culture)

ETP

Équivalent Temps Plein

FEDELIMA

Fédération des Lieux de Musiques Actuelles

FEDUROK

Fédération des lieux de musiques amplifiées/actuelles

INSEE

Institut National de la Statistique et des Études Économiques

MA

Musiques Actuelles

MAX

Maximum

MIN

Minimum

MJC

Maison des Jeunes et de la Culture

OPALE

Organisation pour Projets ALternatifs d'Entreprises

OPP

Observation Participative et Partagée

PDF

Portable Document Format

RIF

Réseau des musiques actuelles en Île-de-France

SMA

Syndicat des Musiques Actuelles

SMAC

Scène de Musiques Actuelles

UFISC

Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles

2. Bibliographie

BUREAU MARIE-CHRISTINE, GOMEL BERNARD, IEHL CORINNE, LE DANTEC ÉLIANE ET AL. *Les emplois-jeunes dans la culture. Usages et enjeux d'une politique de l'emploi.* Ministère de la Culture - DEPS, Questions de culture, 2001, 384 pages.
<https://www.cairn.info/les-emplois-jeunes-dans-la-culture--9782110049782.htm>

CASINNI ANNALISA, SANCHEZ-MAZAS MARGARITA. « *Ce poste n'est pas fait pour moi!* » : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendante. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2005/3 (N° 67-68), p. 101-112.
https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=CIPS_067_0101

CCNEAC. *Convention Collective des Entreprises Artistiques et Culturelles.* CCNEAC, 2013.
http://www.ccneac.fr/wp-content/uploads/2014/09/Texte_de_la_ccneac_maj-02092014.pdf

CCNEAC. *Rapport de branche 2015 des entreprises artistiques et culturelles - Éléments pour la négociation annuelle des salaires - Exercice 2014.* Audiens, Paris, 2016.
<http://www.sma-syndicat.org/wp-content/uploads/2016/06/RDB-CCNEAC-2015.pdf>

CHÂTEAUNEUF-MALCLÈS ANNE. *Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail.* Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie. Idées économiques et sociales 2011/2 (N° 164), p. 24-37.
https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=IDEE_164_0024

CPNEF-SV. *Hommes et femmes dans le spectacle vivant : regard sur la parité de l'emploi en 2013.* Portrait statistique N°2 - Septembre 2015.
<http://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/Hommes-femmes%20dans%20le%20spectacle%20vivant.pdf>

CPNEF-SV. *Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant - Données 2015.* Tableau de bord statistique, janvier 2017.
<https://www.cpnefsv.org/sites/default/files/public/pdf/D-Donnees-statistiques/TBS%20Audiens%20-%20Part.1/Tableau%20de%20bord%20SV%20emploi%20-%20OMPQCSV%20-%20Audiens%202015%20v.DIFF.pdf>

DELARMINAT Luc. *Quand l'ESS et la culture se rencontrent.* Article extrait de *jurisart etc.* n° 29 de novembre 2015, Juris Éditions © Éditions Dalloz, Paris, p.30-33.
http://www.opale.asso.fr/IMG/pdf/2015_articlejurisc.lemitre.pdf

DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DE LA PROSPECTIVE ET DES STATISTIQUES (DEPS). *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication : sixième rapport - 2018.* Ministère de la Culture - DEPS, Paris, 2018.
http://www.culture.gouv.fr/content/download/183283/2001036/version/2/file/DEPS_Observatoire%20%C3%A9galite%20FH-2018.pdf

FEDELIMA. *Chiffres clés de la FEDELIMA, données 2014.* FEDELIMA, 2015.
http://www.fedelima.org/IMG/pdf/fedelima_-_chiffres_clefs_2014.pdf

FEDELIMA/FEDUROK. *Synthèses du « Tour de France » de La Fédurok. Édition 1 (1999/2000) et 2 (2001/2002),* La Fédurok, 2003.
http://www.fedelima.org/IMG/pdf/tf_editions_1_et_2.pdf

GOUYON MARIE. *Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture.* Collection Culture chiffres, ministère de la Culture – DEPS, Paris, 2015.
http://www.culture.gouv.fr/content/download/120799/1350762/version/2/file/CC-2015-1_Revenus%20et%20niveaux%20de%20vie%20des%20professions%20culturelles.pdf

GOUYON MARIE, PATUREAU FRÉDÉRIQUE ET VOLAT GWENDOLINE. *La lente féminisation des professions culturelles.* Collection Culture Études, ministère de la Culture – DEPS, Paris, 2016.
http://www.culture.gouv.fr/content/download/150586/1606335/version/5/file/Deps-CE-2016-2_Lente%20f%C3%A9minisation%20des%20professions%20culturelles.pdf

GOUYON MARIE ET PATUREAU FRÉDÉRIQUE. *Tendances de l'emploi dans le spectacle.* Collection Culture chiffres, ministère de la Culture – DEPS, Paris, 2007, 2010 et 2014.
<http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Employ-travail-professions-culturelles/Employ-travail-et-professions-culturelles>

LE RENDU-LIZÉE CAROLE. *Quelles formes d'implication dans les lieux de Musiques Actuelles et Amplifiées ?* Volume!, 4 : 2 | 2005, Éditions Mélanie Seteun, pages 25-40.
<http://volume.revues.org/1325?file=1>

MINISTÈRE DE LA CULTURE. *Circulaire du 31 août 2010 relative aux labels et réseaux nationaux du spectacle vivant.* 2010.
http://www.fedelima.org/IMG/pdf/smac_circulaire_label_et_reseaux_31.08.2010.pdf

MINISTÈRE DE LA CULTURE. *Cahier des missions et des charges relatives au label Scène de Musiques Actuelles – SMAC.* 2010.
http://www.fedelima.org/IMG/pdf/smac_cahier_des_missions_et_des_charges_31.08.2010.pdf

OPALE/CRDLA CULTURE ET FEDELIMA. Fiche repère *Les lieux de musiques actuelles.* 2018.
http://opale.asso.fr/IMG/pdf/2018_opale_crkla_fiche_reperes_lieux_maa.pdf

SECRETARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES. *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés – Édition 2017.* Paris, 2018.
http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/03/Chiffres-clés-2017_PDF-pour-mise-en-ligne.pdf

UFISC. *Résultats de l'enquête sur la suppression des contrats aidés – Octobre 2017.* UFISC, 2017.
http://ufisc.org/images/Contenu_Ufisc/2017/171030_UFISC_CP_RESULTATS_ENQUETE_CONTRATSAIDES_diff.pdf

4. Liste des 140 structures participantes

Participant, Ville, Département, Région, Adhésion(s)

109 (Le), Montluçon, Allier, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

11bouge, Carcassonne, Aude, Occitanie, FEDELIMA

4Écluses (Les), Dunkerque, Nord, Hauts-de-France, FEDELIMA

6PAR4 (Le), Laval, Mayenne, Pays de la Loire, FEDELIMA

À Qui le Tour?, Écouen, Val-d'Oise, Île-de-France, RIF

Abordage (L'), Évreux, Eure, Normandie, FEDELIMA

ACP La Manufacture Chanson, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Aglaé Services, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Ampli (L'), Billère, Pyrénées-Atlantiques, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Animathèque MJC de Sceaux, Sceaux, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Antipode MJC, Rennes, Ille-et-Vilaine, Bretagne, FEDELIMA

Aolf, Massy, Essonne, Île-de-France, RIF

ARA, Roubaix, Nord, Hauts-de-France, FEDELIMA

Arrosoir (L'), Chalon-sur-Saône, Saône-et-Loire, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Art'Cade, Sainte-Croix-Volvestre, Ariège, Occitanie, FEDELIMA

Astrolabe (L'), Orléans, Loiret, Centre-Val de Loire, FEDELIMA

Autre Canal (L'), Nancy, Meurthe-et-Moselle, Occitanie, FEDELIMA

Bellevilloise (La), Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Belmachine, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Blues sur Seine, Mantes-la-Jolie, Yvelines, Île-de-France, RIF

Brise Glace (Le), Annecy, Haute-Savoie, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

CAC Georges Brassens, Mantes-la-Jolie, Yvelines, Île-de-France, RIF

Café Culturel, Saint-Denis, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

CAMJI, Niort, Deux-Sèvres, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Canal 93, Bobigny, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Carène (La), Brest, Finistère, Bretagne, FEDELIMA

Carré Bleu, Poitiers, Vienne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Cartonnerie (La), Reims, Marne, Grand Est, FEDELIMA

Cave aux Poètes (La), Roubaix, Nord, Hauts-de-France, FEDELIMA

Centre de la Chanson (Le), Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Chabada (Le), Angers, Maine-et-Loire, Pays de la Loire, FEDELIMA

Chato'do (Le), Blois, Loir-et-Cher, Centre-Val de Loire, FEDELIMA

Citrouille (La), Saint-Brieuc, Côtes-d'Armor, Bretagne, FEDELIMA

Clef (La), Saint-Germain-en-Laye, Yvelines, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Collectif PAN, Caen, Calvados, Normandie, FEDELIMA

Combo 95, Cergy, Val-d'Oise, Île-de-France, RIF

Confort Moderne (Le), Poitiers, Vienne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Cri du Port (Le), Marseille, Bouches-du-Rhône, PACA, FEDELIMA

CRY, Mantes-la-Jolie, Yvelines, Île-de-France, RIF

Des Lendemain Qui Chantent, Tulle, Corrèze, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Deux Pièces Cuisine (Le), Le Blanc-Mesnil, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

Divan du Monde (Le), Paris, Paris, Île-de-France, RIF

D'jazz kabaret, Dijon, Côte-d'Or, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Echo System, Scey-sur-Saône, Haute-Saône, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Echonova (L'), Saint-Avé, Morbihan, Bretagne, FEDELIMA

Écoutille (L'), Courtry, Seine-et-Marne, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Elmediator, Perpignan, Pyrénées-Orientales, Occitanie, FEDELIMA

EMB Sannois (L'), Sannois, Val-d'Oise, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

En Même Temps, Montreuil, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

Épicerie Moderne (L'), Feyzin, Rhône, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

Espace Clodoaldien, Saint-Cloud, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Excelsior (L'), Allonnes, Sarthe, Pays de la Loire, FEDELIMA

Fabrica'son (La), Malakoff, Hauts-de-Seine, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Fil (Le), Saint-Étienne, Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

File 7, Magny-le-Hongre, Seine-et-Marne, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Fleury Goutte d'Or - Centre Barbara, Paris, Paris, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Florida (Le), Agen, Lot-et-Garonne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Forum (Le), Vauréal, Val-d'Oise, Île-de-France, RIF

Fourmi (La), Limoges, Haute-Vienne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Fuzz'Yon, La Roche-sur-Yon, Vendée, Pays de la Loire, FEDELIMA

Gaga Jazz, Saint-Étienne, Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

Gare (La), Maubec, Vaucluse, PACA, FEDELIMA

Glaz'Art, Paris, Paris, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Grand Mix (Le), Tourcoing, Nord, Hauts-de-France, FEDELIMA

Gueulard+ (Le), Hayange, Moselle, Occitanie, FEDELIMA

Hiéro Limoges, Limoges, Haute-Vienne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Instants Chavirés (Les), Montreuil, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

Lo Bolegason, Castres, Tarn, Occitanie, FEDELIMA

Loge, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Luciole (La), Alençon, Orne, Normandie, FEDELIMA

Lune des Pirates (La), Amiens, Somme, Hauts-de-France, FEDELIMA

Lutherie Urbaine, Bagnolet, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

MAAD 93, Saint-Ouen, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

Manège (Le), Lorient, Morbihan, Bretagne, FEDELIMA

MAP, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Metassos, Voisins-le-Bretonneux, Yvelines, Île-de-France, RIF

Moloco (Le), Audincourt, Doubs, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Moulin (Le), Poligny, Jura, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Musique Pour Tous / La Bassecour, Nanterre, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Musiques Tangentes, Malakoff, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Nef (La), Angoulême, Charente, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Noumatrouff (Le), Mulhouse, Haut-Rhin, Grand Est, FEDELIMA

Nouvelle Vague (La), Saint-Malo, Ille-et-Vilaine, Bretagne, FEDELIMA

Novomax (Le) / Polarité[s] (Les), Quimper, Finistère, Bretagne, FEDELIMA

Opa, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Oreille Cassée (L'), Combs-la-Ville, Seine-et-Marne, Île-de-France, RIF

Ouvre-Boîte (L'), Beauvais, Oise, Hauts-de-France, FEDELIMA

Paloma, Nîmes, Gard, Occitanie, FEDELIMA

Pannonica (Le), Nantes, Loire-Atlantique, Pays de la Loire, FEDELIMA

Passagers du Zinc (Les), Avignon, Vaucluse, PACA, FEDELIMA

Paul B., Massy, Essonne, Île-de-France, RIF

Péniche (La), Chalon-sur-Saône, Saône-et-Loire, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Penn Ar Jazz/Vauban, Brest, Finistère, Bretagne, FEDELIMA

Périscopes (Le), Lyon, Rhône, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

Petit Bain, Paris, Paris, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Petit Faucheux (Le), Tours, Indre-et-Loire, Centre-Val de Loire, FEDELIMA

Pince-Oreilles (Le), Noisiel, Seine-et-Marne, Île-de-France, RIF

Plan (Le), Ris-Orangis, Essonne, Île-de-France, RIF

Poudrière (La), Belfort, Territoire de Belfort, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Premier Dragon, Cergy, Val-d'Oise, Île-de-France, RIF

Presqu'île (La)/SMAC 07, Annonay, Ardèche, Auvergne-Rhône-Alpes, FEDELIMA

Rack'am (Le), Brétigny-sur-Orge, Essonne, Île-de-France, RIF

Rares Talents, Montreuil, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, RIF

Réseau 92, Clamart, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Rezone, Brétigny-sur-Orge, Essonne, Île-de-France, RIF

RIF, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Rio Grande (Le), Montauban, Tarn-et-Garonne, Occitanie, FEDELIMA

Rockomotives (Les), Vendôme, Loir-et-Cher, Centre-Val de Loire, FEDELIMA

Rocksane (Le), Bergerac, Dordogne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Rodia (La), Besançon, Doubs, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Ruche, Cergy, Val-d'Oise, Île-de-France, RIF

Run Ar Puñs, Châteaulin, Finistère, Bretagne, FEDELIMA

Salon de Musique, Salon-de-Provence, Bouches-du-Rhône, PACA, FEDELIMA

Sans Réserve (Le), Périgueux, Dordogne, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Saskwash, Étampes, Essonne, Île-de-France, RIF

Sax (Le), Achères, Yvelines, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Scarabee, La Verrière, Yvelines, Île-de-France, RIF

Silex (Le), Auxerre, Yonne, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Sirène (La), La Rochelle, Charente-Maritime, Nouvelle-Aquitaine, FEDELIMA

Sonambule (Le), Gignac, Hérault, Occitanie, FEDELIMA

Souris verte (La), Épinal, Vosges, Occitanie, FEDELIMA

Stereolux, Nantes, Loire-Atlantique, Pays de la Loire, FEDELIMA

Studio Bleu, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Studio Dif/Derrière les Fagots, Draveil, Essonne, Île-de-France, RIF

Studios Pierre Schaeffer, Châtenay-Malabry, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Studios Smom, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Sum, Sèvres, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Tamanoir (Le), Gennevilliers, Hauts-de-Seine, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

Tambouille (La), Nézel, Yvelines, Île-de-France, RIF

Tandem, Toulon, Var, PACA, FEDELIMA

Tête des Trains, Tousson, Seine-et-Marne, Île-de-France, RIF

Théâtre Firmin Gémier-La Piscine, Châtenay-Malabry, Hauts-de-Seine, Île-de-France, RIF

Trabendo, Paris, Paris, Île-de-France, RIF

Ubu (L'), Rennes, Ille-et-Vilaine, Bretagne, FEDELIMA

Usine à Chapeaux (L'), Rambouillet, Yvelines, Île-de-France, RIF

Vapeur (La), Dijon, Côte-d'Or, Bourgogne-Franche-Comté, FEDELIMA

Victoire 2, Montpellier, Hérault, Occitanie, FEDELIMA

Volume (Le), Nice, Alpes-Maritimes, PACA, FEDELIMA

Zebrook, Noisy-le-Sec, Seine-Saint-Denis, Île-de-France, FEDELIMA

Zuluberlus (Les), Colombes, Hauts-de-Seine, Île-de-France, FEDELIMA et RIF

5. Exemple type de DADS en 2014

Pour vous aider à remplir le formulaire « salarié »

Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS)

Important : merci de remplir ce formulaire recto et verso en noir, en lettres majuscules

CODE URSSAF

N° D'ÉMISSION

FORMULAIRE SALARIÉ

1 IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT N° SIRET

Fraction

Raison sociale

2 IDENTITÉ DU SALARIÉ

Ne pas renvoyer le formulaire si aucun salaire à déclarer

1

Compléter les cases ci-dessous si l'identité ou l'adresse du salarié indiquées sont fausses ou incomplètes

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE	CIVILITÉ	NOM DE FAMILLE (NOM DE NAISSANCE)
PRÉNOM	NOM D'USAGE	
Date de naissance (obligatoire)	Département de naissance	Commune ou Pays de naissance si né(e) à l'étranger
	N° DOM	
ADRESSE	Nature et nom de la voie	
Numéro	Bis, Ter	
Code postal	Complément d'adresse	
	Commune	
PAYS si adresse à l'étranger		

2

SPECIMEN

3 SITUATION DU SALARIÉ

CONJOINT DE L'EMPLOYEUR		Nb D'HEURES PAYÉES		Nb D'HEURES TRAVAILLÉES		TRAVAIL À L'ÉTRANGER		CONTRAT DE TRAVAIL		MOTIF DU CDD	
3		4		5		6		7		8	
NATURE DE L'EMPLOI ET QUALIFICATION											
9											
ANNÉE ENTIERE OU PÉRIODES D'EMPLOI											
10											
DU JJ MM AA AU JJ MM AA											
CODE EMPLOI		COMPLÈMENT PCS		MODALITÉ ACTIVITÉ		MODALITÉ D'EXERCICE DU TRAVAIL		TALX TRAVAIL TEMPS PARTIEL		STATUT CATEGORIEL	
11		12		13		14		15		16	
								CONVENTION COLLECTIVE		DÉPART DÉFINITIF	
								17		18	

4 ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

Rubriques supprimées en 2017

5 TOTAL ARRondi DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE (avantages en nature inclus)

BASE BRUTE SOUMISE À COTISATIONS		BASE DANS LA LIMITE DU PLAFOND		BASE CSG		DÉDUCTION FORFAITAIRE FRAIS PROFESSIONNELS		CODE CATÉGORIE SALARIÉ		Maladie		Vieillesse	
19		20		21		22		23		24		25	
CODE TYPE D'EXONÉRATION		BASE BRUTE EXONÉRÉE		BASE PLAFOND EXONÉRÉE		MONTANT DE L'EXONERATION		RÉGIME sécurité sociale (obligatoire)		AT		N° de taux AT	
28		29		30		31		26		27			

6 TOTAL ARRondi DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES DÉCLARÉES AUX IMPÔTS (avantages en nature inclus)

BASE BRUTE FISCALE		REVENUS D'ACTIVITÉ NETS IMPOSABLES (sauf indemnités d'expatriation et sommes exo impatriés)		AUTRES REVENUS NETS IMPOSABLES		SOMMES IMPUTABLES SUR PLAFOND D'ÉPARGNE RETRAITE			
32		33		34		35			
AVANTAGES EN NATURE		MONTANT		RETENUE SUR SALAIRE		FRAIS PROFESSIONNELS MODALITÉS		MONTANT	
36				37		38			
PARTICIP. CHÈQUES VACANCES		RETENUE À LA SOURCE		INDEMNITÉS D'EXPATRIATION		SOMMES EXO IMPATRIÉS		PARTICIP. Sce À LA PERSONNE	
39		40		41		42		43	

7 TOTAL ARRondi TAXE SUR LES SALAIRES

A remplir si votre entreprise est assujettie à la taxe

SALARIÉ RÉMUNÉRÉ PAR PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS		A ou P		NIC		BASE IMPOSABLE 1er TX MAJORÉ		BASE IMPOSABLE 2eme TX MAJORÉ		BASE IMPOSABLE 3eme TX MAJORÉ	
44						45		46		47	
TOTAL IMPOSABLE		48		MONTANT DE LA TAXE DUE		49					

8 SÉCURITÉ SOCIALE - APPRENTI

BASE PLAFONNÉE SALAIRE RÉEL APPRENTI		50	
--------------------------------------	--	----	--

9 SÉCURITÉ SOCIALE - ALLÈGEMENTS LOI DU 21 AOÛT 2007

MONTANT DE LA DÉDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES	51 <input type="text"/>
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	52 <input type="text"/>
NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES	53 <input type="text"/> , <input type="text"/>
RÉMUNÉRATION DES JOURS EXCÉDANT LE FORFAIT ANNUEL	54 <input type="text"/>
NOMBRE DE JOURS EXCÉDANT LE FORFAIT ANNUEL	55 <input type="text"/> , <input type="text"/>

10 SÉCURITÉ SOCIALE - DÉPART DE SALARIÉS

INDEMNITÉ DE PRÉRETRAITE TOTALE	56 <input type="text"/>
INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE	57 <input type="text"/>
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	58 <input type="text"/>
INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE	59 <input type="text"/>

11 SERVICES FISCAUX

SOMMES EXONÉRÉES PROVENANT D'UN CET	60 <input type="text"/>
-------------------------------------	--------------------------------

12 ASSURANCE CHÔMAGE ET/OU AGS

SALAIRE BRUT ASSURANCE CHÔMAGE ET/OU AGS	61 <input type="text"/>
--	--------------------------------

13 RÉDUCTION GÉNÉRALE DES CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS PATRONALES (RÉDUCTION FILLON) - CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI – COTISATION D'ALLOCATIONS FAMILIALES

MONTANT DU SMIC RETENU POUR LE CALCUL DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE ET/OU DE LA COTISATION D'ALLOCATIONS FAMILIALES AU TAUX RÉDUIT	62 <input type="text"/>
MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION RETENUE POUR LE CALCUL DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE	63 <input type="text"/>
MONTANT DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE APPLIQUÉE	64 <input type="text"/>
MONTANT DU SMIC RETENU POUR LE CALCUL DU C.I.C.E.	65 <input type="text"/>
MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION RETENUE POUR LE CALCUL DU C.I.C.E.	66 <input type="text"/>

SPECIMEN

6. Grille de salaire de la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles (CCNEAC)

	ÉCHELON 1	ÉCH. 2	ÉCH. 3	ÉCH. 4	ÉCH. 5	ÉCH. 6	ÉCH. 7	ÉCH. 8	ÉCH. 9	ÉCH. 10	ÉCH. 11	ÉCH. 12
GROUPE 1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
GROUPE 2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
GROUPE 3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42
GROUPE 4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
GROUPE 5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
GROUPE 6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
GROUPE 7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
GROUPE 8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
GROUPE 9	1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

Accord sur les salaires du 7 juillet 2014 étendu par arrêté du 19/12/14 téléchargeable via ce lien :
<http://www.ccneac.fr/wp-content/uploads/2014/11/1407-nao-signé.pdf>

7. Questionnaires complémentaires de l'enquête

QUESTIONNAIRE COMPLÉMENTAIRE POUR LES STRUCTURES

1 - IDENTITÉ STRUCTURE

NOM USUEL/SIGLE DE VOTRE STRUCTURE:

RAISON SOCIALE DE VOTRE STRUCTURE:

NUMÉRO SIRET:

RÉSEAU DÉPARTEMENTAL:

2 - ADRESSE DU SIÈGE SOCIAL

CODE POSTAL (SANS ESPACE SVP):

COMMUNE D'IMPLANTATION:

3 - CONTACT POUR L'ENQUÊTE

CIVILITÉ:

PRÉNOM:

NOM:

FONCTION DANS LA STRUCTURE:

TÉLÉPHONE DIRECT:

E-MAIL:

4 - CARACTÉRISTIQUES

LES MUSIQUES ACTUELLES SONT-ELLES L'ACTIVITÉ EXCLUSIVE DE VOTRE STRUCTURE?

VOTRE STRUCTURE EST-ELLE UNE ASSOCIATION?

Si vous avez coché oui, passez ensuite directement à «année de création de la structure».

SI NON (NON PAS ASSOCIATION), VOTRE STRUCTURE EST-ELLE SOUS STATUT PUBLIC?

SI OUI (OUI STATUT PUBLIC), DE QUEL TYPE?

SI NON (NON PAS STATUT PUBLIC NON PLUS), VOTRE STRUCTURE EST-ELLE UNE SOCIÉTÉ COMMERCIALE?

SI OUI (OUI SOCIÉTÉ COMMERCIALE), QUEL TYPE?

SI NON (NON PAS SOCIÉTÉ COMMERCIALE NON PLUS) ET AUTRE, PRÉCISEZ

ANNÉE DE CRÉATION DE LA STRUCTURE

CODE APE / NAF

5 - AUTRES RESSOURCES HUMAINES EN 2014

Pour les structures pluridisciplinaires: les questions suivantes concernent uniquement le personnel affecté partiellement ou totalement aux musiques actuelles

EN 2014, DE COMBIEN DE PERSONNES MISES À DISPOSITION PAR UNE COLLECTIVITÉ PUBLIQUE AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ ?

SI VOUS AVEZ EU DU PERSONNEL MIS À DISPOSITION, MERCI DE LISTER LES INTITULÉS DE POSTES ET LES POURCENTAGES D'ETP (ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN) POUR CHAQUE POSTE (PAR EXEMPLE: CHARGÉ DE RELATIONS PUBLIQUES 75%, RÉGISSEUR PLATEAU 100%, ETC.)

EN 2014, COMBIEN DE STAGIAIRES AVEZ-VOUS ACCUEILLIS ?

EN 2014, COMBIEN AVEZ-VOUS DE BÉNÉVOLES OCCASIONNELS ET MEMBRES ÉLUS ?

EN 2014, COMBIEN DE SERVICES CIVIQUES ET VOLONTAIRES AVEZ-VOUS ACCUEILLIS ?

6 - ÉLÉMENTS BUDGÉTAIRES / TVA

Pour les structures pluridisciplinaires: les questions suivantes concernent uniquement les éléments budgétaires liés à l'activité musiques actuelles

EN 2014 (OU 2013-2014 SI CLÔTURE DES COMPTES EN FIN DE SAISON), TOTAL DES CHARGES

DONT CHARGES DE PERSONNEL (SALAIRES ET CHARGES, COMPTES 64, PERSONNEL PERMANENT ET INTERMITTENT)

EN 2014, MONTANT DU TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES (EUROPE, ÉTAT, COLLECTIVITÉS TERRITORIALES) HORS AIDES À L'EMPLOI

EN 2014 (OU 2013-2014 SI CLÔTURE DES COMPTES EN FIN DE SAISON): SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANT ACCORDÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE

6 - ÉLÉMENTS BUDGÉTAIRES / TVA (SUITE)

EN 2014 (OU 2013-2014 SI CLÔTURE DES COMPTES EN FIN DE SAISON): SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANT ACCORDÉ PAR L'ÉTAT

SUR LES SUBVENTIONS D'ÉTAT, MONTANT ACCORDÉ PAR LE MINISTÈRE DE LA CULTURE (HORS CRÉDITS DRAC)

SUR LES SUBVENTIONS D'ÉTAT, MONTANT ATTRIBUÉ PAR LA DRAC

SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANTS ATTRIBUÉS PAR LES AUTRES MINISTÈRES:

SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANT ATTRIBUÉ PAR LA RÉGION, HORS AIDES À L'EMPLOI

SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANT ATTRIBUÉ PAR LE DÉPARTEMENT

SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANT ATTRIBUÉ PAR LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES, D'AGGLOMÉRATION, URBAINE:

SUR LE TOTAL DES SUBVENTIONS PUBLIQUES, MONTANT ACCORDÉ PAR LA VILLE

EN 2014 (OU 2013-2014 SI CLÔTURE DES COMPTES EN FIN DE SAISON), MONTANT DES AIDES À L'EMPLOI

EN 2014 (OU 2013-2014 SI CLÔTURE DES COMPTES EN FIN DE SAISON), MONTANT DES AIDES DES ORGANISMES PROFESSIONNELS ET SOCIÉTÉS CIVILES (CNV, ARCADI, SACEM, ADAMI, SPEDIDAM...)

EN 2014 (OU 2013-2014 SI CLÔTURE DES COMPTES EN FIN DE SAISON), MONTANT DU TOTAL DES PRODUITS

7 - ACTIVITÉS

POUVEZ-VOUS IDENTIFIER VOTRE STRUCTURE PARMI CETTE LISTE:

SI AUTRE, PRÉCISEZ

QUESTIONNAIRE COMPLÉMENTAIRE POUR LES SALARIÉS

RAISON SOCIALE DE LA STRUCTURE :

NUMÉRO SALARIÉ :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE DU SALARIÉ :

NOM DU SALARIÉ :

PRÉNOM DU SALARIÉ :

PART DU TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIE CONSACRÉE AUX MUSIQUES ACTUELLES EN % (indiquer 0 pour les salariés dont le temps de travail est entièrement consacré à une autre discipline) :

FAMILLE DE MÉTIERS PRINCIPALE :

(Formation et accompagnement des pratiques / Programmation artistique / Activités techniques / Direction et Direction Générale / Administration / Communication / Production / Accueil des publics / Action culturelle et médiation / Intendance et entretien / Autre)

FAMILLE DE MÉTIERS SECONDAIRE (à remplir si votre poste englobe des fonctions appartenant à deux familles différentes) :

EMPLOI AIDE ? : Oui / Non

DATE DE FIN DE L'AIDE À L'EMPLOI (FORMAT : MM/AA) :

NIVEAU DU DERNIER DIPLÔME ACQUIS :

(Niveau VI : sans diplôme ou Brevet des collèges / Niveau V : CAP ou BEP / Niveau IV : Baccalauréat général, technologique ou professionnel / Niveau III : diplômes de niveau Bac plus 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...) / Niveaux II et I : diplômes de second ou troisième cycle universitaire (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat) ou diplômes de grande école)

LE DERNIER DIPLÔME A-T-IL ÉTÉ OBTENU DANS LE CADRE D'UNE FORMATION INITIALE OU CONTINUE ? : Initiale / Continue

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR MUSIQUES ACTUELLES :



Éditions Mélanie Seteun

15, La Locquenais. 35580 Guichen

Collection

Musique et environnement professionnel

Les éditions Seteun publient des travaux universitaires sur les musiques populaires en lettres, sciences humaines et sciences sociales, ainsi que *Volume!* la revue des musiques populaires.

<https://www.cairn.info/revue-volume.htm>

<https://journals.openedition.org/volume/>

Direction artistique et mise en page

Mélanie Bourgoin

www.melaniebourgoin.blogspot.com

Ce document a été composé
en Gotham et Britannic

Septembre 2018