

Etude préparée dans le cadre d'un projet cofinancé par l'Union européenne "Analyse du marché du travail de l'Union européenne dans le secteur audiovisuel et évolution des formes et conditions d'emploi" (VS 2015/0046). Etude commanditée à ICF Consulting par les membres du comité du dialogue social européen dans le secteur audiovisuel (CEPI, UER, FEJ , EURO MEI, FIA, FIM et FIAPF).

Analyse du marché du travail de l'UE dans le secteur audiovisuel et évolution des formes et conditions d'emploi

Résumé

Juin 2016



Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne.
Ce document reflète les opinions des auteurs et la Commission européenne ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui peut être faite des informations qui y sont contenues.

RÉSUMÉ

Contexte et objectifs de cette étude

Le secteur AV a subi de profonds changements ces deux dernières décennies, notamment le passage au numérique et les innovations technologiques. Dans ce contexte, les partenaires sociaux (patronat et syndicats) du comité de dialogue social sectoriel européen de l'audiovisuel¹, représentés par la CEPI, l'UER, la FEJ, EURO MEI, la FIA, la FIAPF et la FIM, ont commandé une étude dans le cadre du projet cofinancé par l'UE « Analyse du marché de l'emploi dans le secteur audiovisuel européen et de l'évolution des régimes d'emploi et de travail » (VS 2015/0046).

Le présent rapport entend brosser un aperçu des dispositions concernant les régimes d'emploi et de travail dans le secteur AV, inventorier les tendances en matière d'emploi et explorer les moteurs de changement dans le secteur AV. Il vise en particulier à répertorier les évolutions touchant les dispositions contractuelles et les conditions d'emploi et à étudier comment les régimes d'emploi et de travail facilitent ou limitent l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Cette étude poursuit aussi deux autres objectifs : évaluer dans quelle mesure les partenaires sociaux participent à la définition des conditions des différents régimes d'emploi et de travail et analyser l'impact du changement sur la densité des organisations patronales et syndicales ainsi que sur la couverture des conventions collectives. ■

Méthodologie

Cette étude repose sur une approche mixte utilisant des sources primaires et secondaires pour collecter des données quantitatives et qualitatives aux niveaux européen et national. Elle s'appuie sur un examen de la littérature au niveau européen et sur des études approfondies de 10 États membres, à savoir l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie et le Royaume-Uni. Les études menées sur ces pays se basent sur des recherches documentaires dans les sources nationales pertinentes ainsi que sur des interviews directes et des groupes de discussion avec les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées pertinentes. De plus, les données de l'EFT (enquête sur les forces de travail) et des SSE (statistiques structurelles sur les entreprises) de l'UE ont été analysées. ■

Évolutions et tendances majeures dans le secteur AV

Les grands changements qui affectent actuellement le secteur AV, à savoir le passage au numérique, d'autres évolutions technologiques, les modifications de la réglementation et l'émergence de nouveaux modèles d'entreprise, ouvrent de nouvelles opportunités et posent de nouveaux défis dans le secteur. Le ralentissement économique et les mesures d'austérité subséquentes adoptées dans le secteur public ont aussi imprimé leur marque sur les tendances récentes.

¹ La liste complète des membres peut être consultée à la page Internet suivante : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1825&langId=en>

Les études sur la transformation du secteur étant relativement rares, il est difficile de brosser un tableau clair des changements qui se produisent aux niveaux national et européen. Néanmoins, nous avons pu identifier d'importantes évolutions et tendances transcendant les frontières nationales.

Parmi les évolutions les plus importantes, citons les modifications du cadre réglementaire actuellement en discussion au niveau européen, notamment les propositions de la Commission européenne (CE) visant à adapter à l'ère numérique la législation européenne applicable au marché de l'audiovisuel. Dans le cadre de la stratégie pour un marché unique numérique, la CE a proposé, en décembre 2015, un règlement sur la portabilité transfrontalière des services de contenus en ligne. Par ailleurs, une réforme du cadre européen relatif aux droits d'auteur a été annoncée et sera présentée dans le courant de 2016. L'impact des futures règles régissant les droits d'auteur sera important pour le secteur AV à plusieurs égards. Il est particulièrement important pour le secteur de disposer d'un cadre juridique approprié au niveau de l'UE pour mieux lutter contre les violations des droits de propriété intellectuelle sur les produits AV, violations qui se sont nettement multipliées en raison de la croissance rapide des contenus numériques ainsi que des canaux de distribution en ligne.

Parmi les autres grandes évolutions, citons des changements majeurs des marchés, tels que la numérisation des méthodes de production, de distribution et de consommation, ainsi que la réduction des financements publics. Les recettes publicitaires ont baissé parce que les entreprises ont réorienté leurs budgets publicitaires vers les médias en ligne, au détriment des télévisions commerciales.

De plus, des pressions croissantes s'exercent sur les entreprises de radiodiffusion publiques et privées pour qu'elles diversifient leur production de contenus et l'accès aux contenus, en partie à cause d'une hausse de l'utilisation des services de streaming à la demande et de nouvelles plateformes en ligne. Cette évolution ouvre des opportunités commerciales pour des PME en croissance rapide, qui continuent à apporter une contribution significative à la création d'emplois dans le secteur. Enfin, le secteur connaît une augmentation de l'externalisation de la production et s'internationalise. ■

Définition du secteur AV européen

Il manque une définition harmonisée et/ou cohérente du secteur AV, tant au niveau européen qu'au niveau national.

Au niveau européen, Eurostat définit le secteur AV selon la classification NACE, qui comprend : production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision, enregistrement sonore et édition musicale (J59) et activités de programmation et de diffusion (J60). Toutefois, cette classification est inadéquate pour couvrir la complexité des contextes nationaux, qui s'explique en partie par une organisation différente des activités de radio et audiovisuelles et par la nature des médias (avec ou sans images mobiles).

Au niveau national, une pléthore de définitions du secteur AV coexistent parce que différents organes officiels et parties intéressées nationales donnent des définitions différentes du secteur AV en fonction de leurs propres buts et objectifs. La multiplicité des définitions est aussi liée à l'existence de différents cadres et méthodes réglementaires de collecte de statistiques et de données.

Six pays (DK, ES, IT, PL, RO, UK) n'ont aucune définition claire ou précise du secteur AV, tandis que l'Allemagne, la France, les Pays-Bas et la République tchèque ont en grande partie aligné leurs définitions nationales sur la classification NACE européenne, bien qu'avec de subtiles différences nationales. ■

Entreprises actives dans le secteur AV et niveaux d'emploi

L'Observatoire européen de l'audiovisuel a signalé qu'en 2013, les revenus totaux du marché européen de l'audiovisuel avoisinaient les 133 milliards d'EUR. Les radiodiffuseurs représentaient 54% de ce marché. Depuis 2009, on a noté une hausse générale de 3% des revenus totaux. D'après les SSE européennes, en 2012, près de 110 000 entreprises étaient actives dans le secteur AV. La majorité d'entre elles (89%) travaillaient dans le sous-secteur de la production. Ces chiffres ne tiennent pas compte du secteur public, ce qui entraîne une sous-estimation de la taille réelle du secteur.

La France et le Royaume-Uni ont la plus forte concentration d'entreprises (avec plus de 16% pour chacun), suivis par les Pays-Bas et l'Espagne (avec chacun environ 8%).

Le secteur est en croissance. De 2008 à 2012, le nombre d'entreprises actives a augmenté de 22%, principalement sous la poussée du développement du secteur de la production.

Bien que les sources nationales ne permettent pas de dresser un tableau clair des entreprises actives dans le secteur AV (vu le manque de données nationales sur le nombre d'entreprises), il est possible d'identifier quelques caractéristiques clés. Dans beaucoup de pays, le secteur se caractérise par des micro-entreprises

et de petites entreprises (principalement actives dans la production), notamment en Allemagne, en Espagne, en France et au Royaume-Uni.

Il ressort des données de l'EFT européenne qu'en 2013, le secteur employait environ 810 000 travailleurs, dont plus de la moitié (57%) dans la production. Ces chiffres couvrent tant le secteur privé que le secteur public. L'Allemagne, la France et le Royaume-Uni sont les pays ayant la plus forte concentration de travailleurs actifs dans le secteur AV. D'après les statistiques européennes, à l'instar du nombre d'entreprises, le niveau d'emploi a augmenté ces dernières années, le nombre de travailleurs du secteur passant d'environ 739 000 en 2008 à 811 000 en 2013. La croissance est particulièrement marquée sur les marchés de l'audiovisuel en France, en Italie et au Royaume-Uni, tandis que l'Allemagne et l'Espagne ont connu une contraction du secteur.

D'après les données fournies par le Service d'analyse médias de l'UER (MIS), en 2014, au total 118 886 travailleurs étaient employés dans les médias de service public, ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2012. La France et le Royaume-Uni comptaient pour, respectivement, 14% et 18% de ce marché.

Si l'on examine de plus près le profil des travailleurs, le secteur est à dominante masculine : en 2013, 61% des travailleurs du secteur AV étaient des hommes, contre 54% dans l'ensemble de l'économie européenne. Le secteur a enregistré un déclin de l'emploi de femmes de 2008 à 2013, ce qui pourrait traduire un effet direct de la récession.

Le secteur a une main-d'œuvre plus jeune que la moyenne européenne. En 2013, 59% des travailleurs de l'audiovisuel avaient entre 25 et 44 ans, contre 48% de jeunes travailleurs dans l'ensemble de l'économie. Toutefois, de 2008 à 2013, la part des jeunes travailleurs âgés de 25 à 34 ans a diminué,

ce qui pourrait aussi être un effet direct de la crise économique.

Le secteur se distingue en outre par une main-d'œuvre hautement qualifiée : en 2013, 57% des travailleurs étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 32% dans l'ensemble de l'économie. Les données révèlent également une hausse constante du nombre de travailleurs ayant des qualifications de haut niveau, tandis que le nombre de travailleurs moins qualifiés a diminué.

Les sources nationales ne permettent pas de dresser un tableau complet des niveaux et tendances en matière d'emploi dans le secteur AV pour les dix pays analysés. De plus, les données ne sont pas comparables entre pays ni avec les statistiques européennes. Toutefois, sur la base des informations disponibles, quelques tendances contrastées se dessinent. Par exemple, au Royaume-Uni, les sources nationales indiquent une baisse de l'emploi. Des données d'Allemagne et d'Espagne confirment le déclin révélé par l'EFT de l'UE. Par contre, le Danemark, d'après les sources nationales, a vu son taux d'emploi général pour la période 2009-2013 augmenter de 38% dans l'ensemble du secteur. ■

Évolution des relations d'emploi en Europe et dans le secteur AV

Ces dernières années, dans tous les secteurs de l'économie, le marché de l'emploi européen a subi l'impact de changements significatifs liés à de nouvelles formes de relations d'emploi. Les emplois dits « typiques », caractérisés par les contrats d'emploi traditionnels à temps plein et à durée indéterminée, cèdent de plus en plus la place à des formes d'emploi et d'organisation du travail dites « atypiques » (ou non standard).

Les emplois atypiques couvrent une large gamme de régimes de travail : temps partiels, contrats à durée déterminée ou d'intérim, diverses formes d'organisation du travail avec des horaires flexibles (p. ex. contrats zéro heure), ou des dispositions à la frontière entre contrats relevant du droit du travail et contrats relevant du droit commercial ou du droit civil. Les syndicats craignent de plus en plus que nombre de formes de contrat ne garantissent pas une protection adéquate aux travailleurs et entraînent une précarisation croissante du travail.

Vu la nature même du travail dans l'AV, de nombreuses formes de régimes de travail y sont utilisées depuis plusieurs décennies, notamment les temps partiels, contrats d'emploi occasionnel ou à durée déterminée, travail intérimaire et divers types d'emploi en free-lance. Toutefois, ces dernières années, on a constaté une tendance croissante à recourir à des formes encore plus atypiques de relations d'emploi et à l'emploi d'indépendants. Cette évolution est due à plusieurs facteurs, notamment aux innovations technologiques, au passage au numérique et à l'instabilité financière croissante du secteur liée à la baisse des financements publics et des recettes publicitaires. Cependant, il n'existe que très peu de recherches sur le niveau de précarité ou de protection qu'impliquent ces régimes de travail pour les travailleurs. ■

Dispositions contractuelles et conditions dans le secteur AV

D'après l'EFT de l'UE, le secteur se caractérise par des niveaux d'emploi d'indépendants supérieurs à la moyenne européenne, ce qui pourrait être dû à la nature et à la spécificité du travail dans le secteur AV. En 2013, 78% des travailleurs du secteur AV étaient salariés et 22%, sous statut

d'indépendant, contre 15% d'indépendants dans l'ensemble de l'économie européenne. Le secteur AV a aussi enregistré une croissance supérieure à la moyenne de la part d'indépendants travaillant seuls, qui passe de 16% à 19%, alors que cette catégorie n'augmente que de 1 pour cent dans l'ensemble de l'économie européenne. Cette tendance se marque principalement dans le secteur de la production, où le taux d'indépendants (travaillant seuls) est passé de 22% à 27% entre 2008 et 2013.

Il est important de clarifier que, dans les données collectées au niveau de l'UE (EFT de l'UE), ce sont les travailleurs eux-mêmes qui se décrivent comme salariés ou indépendants ; il est donc probable que ces catégories incluent une large gamme de régimes d'emploi, en fonction des contextes nationaux et de la perception que les intéressés ont de leur propre statut.

L'emploi temporaire est aussi plus répandu dans le secteur AV que dans la moyenne de l'économie européenne. En 2013, la part des travailleurs temporaires était de 20%, soit bien supérieure à la moyenne européenne de 14%. De plus, des tendances croissantes à l'emploi temporaire s'observent depuis 2008, principalement dans le secteur de la production.

Bien que les données de sources nationales ne livrent pas un panorama clair des régimes d'emploi, un renforcement de la tendance au travail temporaire et aux emplois atypiques a été confirmé.

Vu les complexités des différents marchés du travail et le manque de données disponibles, il est difficile de dresser un bilan clair de la situation actuelle en termes de régimes d'emploi et de travail dans le secteur AV. Toutefois, les données disponibles indiquent clairement un glissement graduel vers des dispositions contractuelles atypiques. ■

Accès à la formation tout au long de la vie dans le secteur AV et besoin de compétences nouvelles

Des recherches au niveau national ont révélé que l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'offre de formations dépendent principalement du type de relation d'emploi et de régime de travail. En général, les travailleurs sous contrats d'emploi standard régis par le droit du travail ont un meilleur accès à la formation que les travailleurs indépendants, atypiques ou free-lance.

Les travailleurs indépendants (ainsi que les travailleurs atypiques de nombreux pays) n'ont pas aisément accès à des périodes rémunérées de formation professionnelle continue, vu la nature de leurs dispositions contractuelles. Des programmes de formation proposés par des entreprises du secteur public restent généralement inaccessibles pour ces groupes de travailleurs, qui doivent donc payer leurs propres formations. Cependant, vu le coût des formations et la nature des dispositions contractuelles, il est difficile pour ces individus d'investir dans leur perfectionnement professionnel à long terme.

Le secteur audiovisuel a profondément intégré les évolutions et innovations technologiques, ce qui a permis de créer de nouvelles professions dans les sous-secteurs de la production audiovisuelle et de la distribution. Parallèlement, les évolutions technologiques et le passage au numérique ont profondément modifié l'environnement de travail et les travailleurs doivent s'adapter rapidement, être flexibles, polyvalents et maîtriser les technologies numériques. La numérisation du secteur va de pair avec l'émergence de besoins de nouvelles compétences et de nouveaux profils de fonctions dans les domaines

des technologies de l'information (p. ex. ingénierie informatique) et des technologies créatives (p. ex. graphisme et conception web ou médias interactifs, production audiovisuelle et distribution). L'évolution constante de la technologie a aussi contribué à un estompement graduel, bien que lent, des limites entre les rôles et à l'élargissement des descriptions de fonctions pour certains emplois (p. ex. journalistes) dans tous les pays analysés.

Pour faire face à cette situation, *Creative Skills Europe*, le Conseil européen sur les compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, a adopté, en 2016, une série de rapports comportant une liste de recommandations. ■

Relations sociales dans le secteur AV

La présente étude a révélé une grande diversité de systèmes de relations sociales dans les États membres analysés. Des négociations collectives se déroulent au niveau d'une entreprise, de plusieurs entreprises ou à l'échelon sectoriel. La portée des conventions collectives (p. ex. selon qu'elles couvrent uniquement les signataires ou qu'elles mettent en place des mécanismes pour rendre leur contenu applicable universellement à tous les travailleurs du secteur, ou qu'elles couvrent ou non les indépendants, etc.) a une incidence claire sur la mesure dans laquelle les travailleurs du secteur peuvent bénéficier de conditions

d'emploi comparables. Les négociations collectives ont tendance à être plus fréquentes dans les pays nordiques et dans certains pays d'Europe occidentale, tandis que dans les pays d'Europe orientale et au Royaume-Uni, par exemple, les négociations se déroulent plus souvent au niveau de l'organisation/de l'entreprise.

Dans l'ensemble, les travailleurs de grandes entreprises du secteur public sous contrats d'emploi standard sont majoritairement couverts par des conventions collectives visant à réglementer leurs droits individuels.

Les indépendants ainsi que les travailleurs sous contrats non standard (c.-à-d. pas sous contrat à temps plein et à durée indéterminée) ont moins de chances d'être couverts par des conventions collectives dans les pays où les résultats des négociations collectives ne sont pas rendus universellement applicables. L'accroissement du nombre d'indépendants et de travailleurs atypiques va probablement mener à une situation où de plus en plus de travailleurs ne seront pas couverts par des conventions collectives ; souvent, il s'agit des plus vulnérables sur le marché de l'emploi, notamment les jeunes et les femmes. Dans certains pays, les syndicats ont pris des mesures pour couvrir les travailleurs atypiques. Ainsi, au R.-U., le syndicat de la radiodiffusion, du divertissement, du cinéma et du théâtre (BECTU) a réussi à négocier des conventions collectives avec la BBC pour les free-lances dans des fonctions spécifiques (p. ex. caméraman, électricien, éclairagiste, machiniste, costumier, maquilleur pour productions de théâtre, etc.). ■

Résumé

- Contexte et objectifs de cette étude
- Méthodologie
- Évolutions et tendances majeures dans le secteur AV
- Définition du secteur AV européen
- Entreprises actives dans le secteur AV et niveaux d'emploi
- Évolution des relations d'emploi en Europe et dans le secteur AV
- Dispositions contractuelles et conditions dans le secteur AV
- Accès à la formation tout au long de la vie dans le secteur AV et besoin de compétences nouvelles
- Relations sociales dans le secteur AV