

# Hommes et femmes : les mêmes chances dans l'audiovisuel ?

Étude réalisée par le  
Centre d'études sociologiques  
et politiques Raymond Aron  
(EHESS – CNRS)

› 23 juin 2015

**Afdas.**

Commission  
paritaire nationale  
emploi formation  
de l'audiovisuel



# CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Comme beaucoup de secteurs dans les médias et la culture en France, l'audiovisuel a connu de forts bouleversements ces dernières années, liés aux nouveaux modes de diffusion Web et aux innovations des outils numériques. Il a été marqué à la fois par un fort dynamisme et par une précarisation des situations individuelles. Mais hommes et femmes ont-ils été affectés de la même manière par ces évolutions ? Comment mesurer les inégalités de genre sur ce marché du travail ?

C'est ce sujet que les partenaires sociaux de la branche de l'audiovisuel ont décidé d'approfondir, dans la lignée de travaux européens. Pour cette étude, la Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de l'audiovisuel et l'Afdas (Opca et Opacif de l'audiovisuel) se sont associés au Centre d'études sociologiques et politiques Raymond Aron (EHESS-CNRS), dans le cadre de l'Observatoire des métiers de l'audiovisuel.

Les chercheurs livrent ici le résultat de deux années de travail, de 2013 à 2015. Il ne s'agit pas d'une énième photographie des inégalités hommes-femmes, mais d'une véritable plongée dans les dynamiques de carrières, de mobilités entre secteurs ou entre métiers, car c'est là que les discriminations s'expriment encore.

## L'audiovisuel recouvre plusieurs secteurs :



Le cinéma  
*Production, distribution et exploitation de films de cinéma*



La production audiovisuelle  
*pour la télévision, la radio, le web, la communication, que ce soit de la fiction du cinéma d'animation, de la publicité...*



Les radios et TV publiques et privées



Les industries techniques  
*Métiers et savoir-faire technique de l'image et du son au service du cinéma et de la télévision*

## Plus de 100 métiers sont concernés :

Technicien d'exploitation vidéo, animateur radio, costumier, comédien, ingénieur du son, régisseur de films, responsable d'antenne, animateur 2D et 3D, journaliste reporter d'images, reporter rédacteur, machiniste...

# SOMMAIRE

## 1 - Intermittents P.3

Des handicaps récurrents pour les femmes

—  
**Promotion comme cadre** : femmes = hommes

**Démultiplication des employeurs** : femmes < hommes

**Parcours « gagnant »** : femmes < hommes

## 2 - Précarité P.7

Les femmes plus fragilisées que les hommes

## 3 - Trois études de cas encourageantes P.9

—  
**Les artistes femmes, une situation inattendue**

**Les permanents de FTV, les femmes en outsider ?**

**Les réalisatrices de plus en plus présentes**



Étude complète sur :

[www.cpnef-av.fr](http://www.cpnef-av.fr)

# 1 - INTERMITTENTS : DES HANDICAPS RÉCURRENTS POUR LES FEMMES

**Les intermittents\* - artistes et techniciens - représentent 70 % des salariés de l'audiovisuel.**

Dans cette catégorie de salariés, le secteur de l'audiovisuel offre une place croissante aux femmes. Comme les hommes, elles ont vu croître leurs effectifs de façon remarquable : entre 1986 et 2009, leurs effectifs ont doublé chez les artistes et ont été multipliés par 4 chez les intermittents. Leur part a ainsi progressé au sein de chacune des deux populations : dans les effectifs d'artistes, on comptait 36% de femmes en 1986 contre 38% en 2009. Et dans ceux d'intermittents techniques, 27% en 1986 contre 32% en 2009.

Cette présence grandissante ne contrebalance pas une autre réalité : que ce soit en termes de volume d'emploi, de masse salariale, de nombre de contrats, de capacité à mener des carrières longues et continues, les femmes restent pénalisées. Pour comprendre la dynamique des inégalités de genre, il a donc été nécessaire de compléter la description des indicateurs statiques par une perspective en termes de parcours.

*« Cette recherche sur les inégalités de genre dans l'audiovisuel représentait un défi d'envergure. Les entreprises du secteur sont extrêmement nombreuses et diverses, tant en termes de taille que de pérennité. Certains des professionnels travaillant dans ces univers professionnels sont permanents. D'autres sont intermittents ou journalistes rémunérés à la pige. Et ils exercent des métiers extrêmement nombreux. Il a donc fallu faire preuve d'une certaine créativité analytique : les grands tableaux statistiques généraux ne pouvaient suffire à donner une description fine des inégalités de genre, de leur dynamique et de leurs évolutions. Ce qui nous a le plus étonné dans les résultats de cette recherche ?*

Contrairement à l'hypothèse qui pouvait être faite dans ce monde dominé par les hommes, notamment au sein des fonctions prométhéennes, les écarts entre les femmes et les hommes ne sont pas spectaculaires. Les inégalités existent - les femmes étant souvent sous-représentées dans les parcours les plus réussis et sur-représentées dans les situations de grande précarité -, mais elles sont le produit de la conjonction de facteurs " discrètement discriminants " », analyse Ionela Roharik, l'une des 3 auteurs de l'étude, avec Janine Rannou et Vincent Cardon.

## L'audiovisuel n'est pas un ensemble monolithique

Tous les secteurs qui le composent n'offrent pas les mêmes opportunités d'entrée et de stabilisation. On peut identifier 3 typologies de secteurs d'activité :

- **Les secteurs «adhésifs»** : ils fidélisent fortement les nouveaux entrants et autorisent des mobilités restreintes entre les différents secteurs d'activité. Exemples : la radio et télévision publique et la production audiovisuelle
- **Les secteurs «ouverts»** : ils sont caractérisés par des mouvements d'entrées et de sorties importants. Exemple : le cinéma
- **Les secteurs «de passage»** : ils voient des individus quitter définitivement le secteur d'entrée dès la deuxième année de présence sur le marché. Exemples : les industries techniques et les radios et télévisions privées.

\* Les artistes et techniciens du spectacle sont des salariés, qui alternent des périodes d'emploi et de non emploi, au travers de contrats à durée déterminée liés à une fonction temporaire par nature (le CDDU, contrat à durée déterminée dit « d'usage »). Ils peuvent bénéficier d'un régime d'assurance chômage spécifique (annexes VIII et X). On parle d'intermittents dans le langage courant (cependant ce n'est ni un statut ni un métier), par opposition aux salariés permanents des secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant, en CDI et CDD. Source : Audiens 2013.

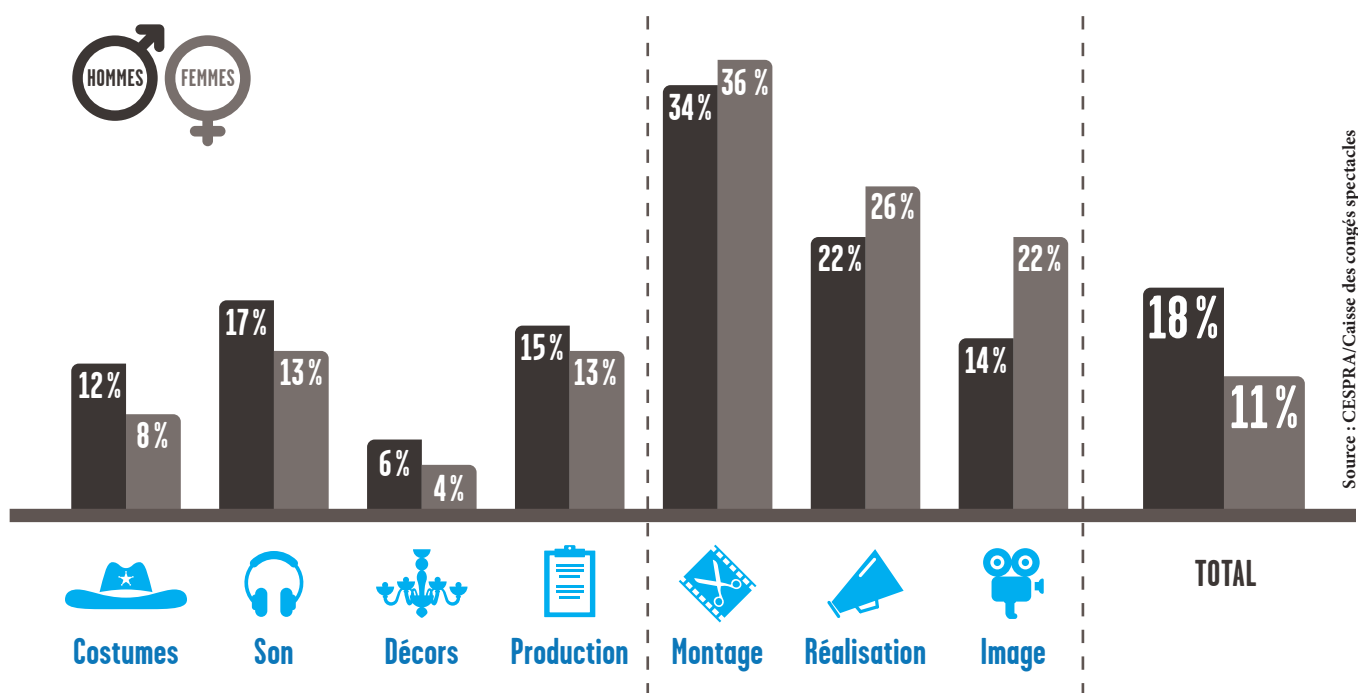
## Promotion comme cadre : femmes = hommes

Regardons une carrière professionnelle considérée conforme à la doxa professionnelle, c'est-à-dire présentant une progression des postes de technicien à cadre. De façon globale, de 2000 à 2011, les deux tiers des entrants sur le marché du travail comme techniciens n'ont pas changé de catégorie professionnelle. Ils sont toujours techniciens. Et il n'existe pas de différence entre hommes et femmes quel que soit le secteur dans lequel ils ou elles ont été recrutés. En revanche, dans les familles de métiers comme le montage, la réalisation et l'image, les carrières respectent

une progression inscrite dans les conventions collectives et donc bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes.

Par ailleurs, lorsque les femmes réussissent à construire une carrière stable qui débouche sur une promotion, elles parviennent presque à rivaliser, en termes de salaires, avec leurs homologues masculins. Ainsi, les rémunérations annuelles moyennes des cadres en 2011, recrutés comme techniciens onze ans plus tôt, s'élèvent à 18 100 euros pour les hommes et 17 000 euros pour les femmes.

### Part des promotions comme cadre selon les sexes entre 2000 et 2011 au sein de la population des professionnels entrés en 2000 sur le marché



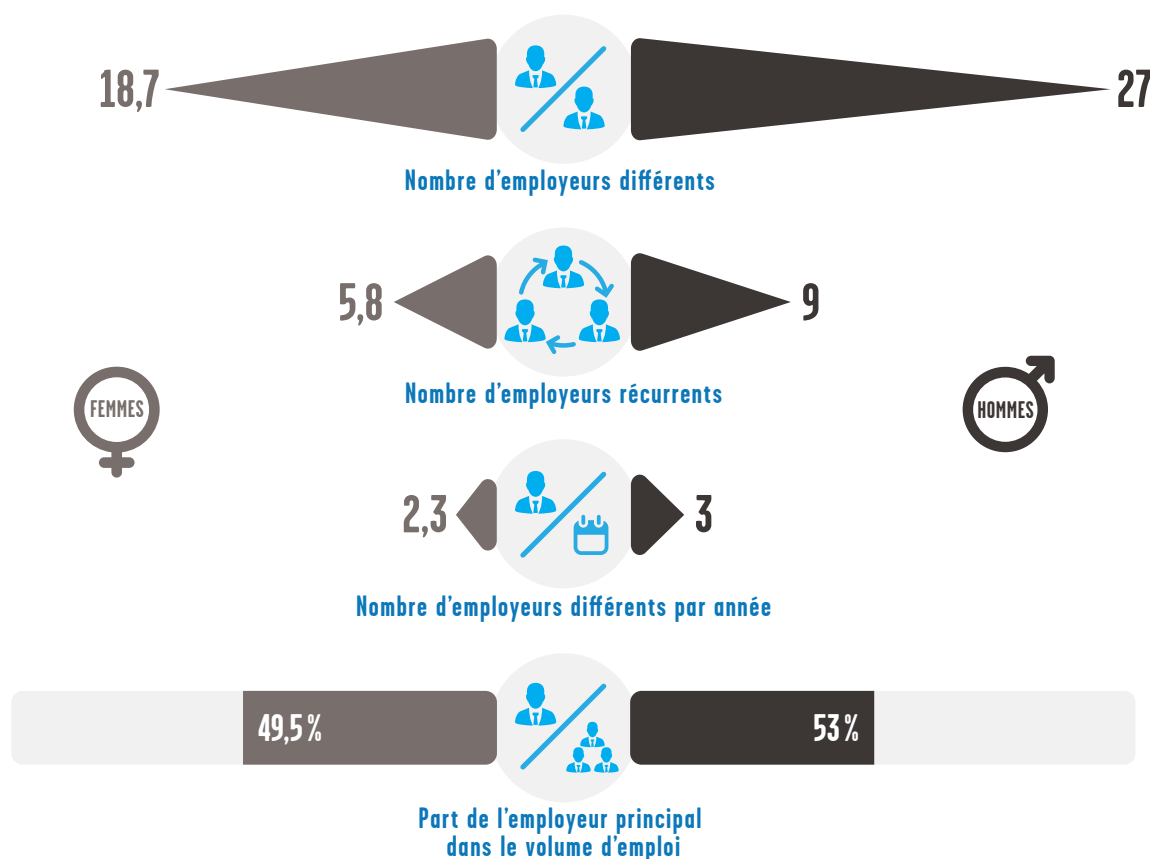
- Globalement, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à avoir bénéficié d'un changement catégoriel. Mais ce constat ne vaut pas pour toutes les familles professionnelles.
- La part des hommes passés cadre est supérieure dans les familles de métier du costume, du son, du décor ou de la production.
- Mais ce sont les femmes qui se distinguent dans les familles de métier du montage, de la réalisation ou de l'image.

## Démultiplication des employeurs : femmes < hommes

Pour vivre de son métier dans les secteurs de l'audiovisuel, quand on est intermittent, il est nécessaire d'avoir plusieurs employeurs dans différents secteurs et de savoir les fidéliser. Or dans la double course à la démultiplication et à la fidélisation des employeurs, les femmes souffrent toujours d'un handicap par rapport à leurs homologues masculins.

La diversification se révèle plus ouverte aux hommes et les liens qu'ils construisent sont, plus que chez les femmes, le fruit d'un choix. Les femmes ont plus de mal à construire des attaches stables ce qui leur permettrait de rebondir vers de nouveaux espaces professionnels en cas de revers de carrière, ou d'augmenter leur volume d'emploi ou leur salaire.

### Hommes et femmes face à leurs employeurs



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

- En moyenne, les femmes ont des portefeuilles d'employeurs à la fois moins riches et moins denses que ceux des hommes.
- Leur capacité à fidéliser ces employeurs est nettement inférieure à celle de leurs collègues masculins.
- Dans le portefeuille des hommes, il y a un employeur principal qui leur fournit, en moyenne, plus de 50 % de leur volume d'activité.

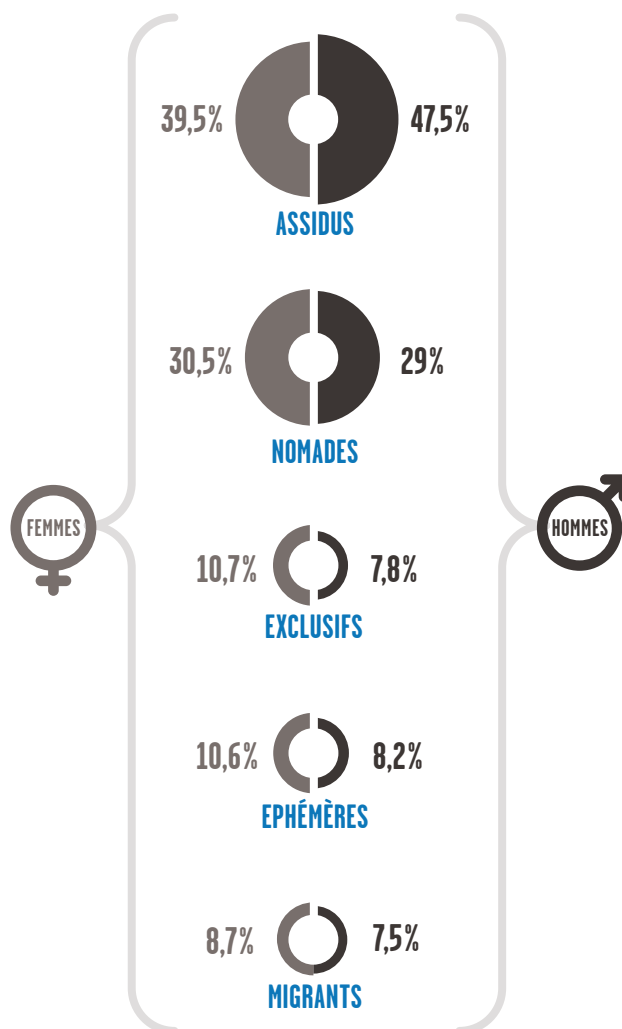
## Parcours « gagnant » : femmes < hommes

Lors de l'étude, différentes catégories de parcours ont émergé dans la population étudiée\* :

- Les *assidus* : ils travaillent régulièrement dans leur secteur d'entrée (au moins 1 contrat par an), mais ils interviennent également dans d'autres secteurs
- Les *nomades* : ils travaillent de façon irrégulière dans leur secteur d'entrée
- Les *exclusifs* : ils travaillent exclusivement dans leur secteur d'entrée
- Les *éphémères* : ils ne sont restés qu'un an sur le marché de l'intermittence
- Les *migrants* : ils ont quitté définitivement leur branche d'entrée dès la 2<sup>e</sup> année d'activité

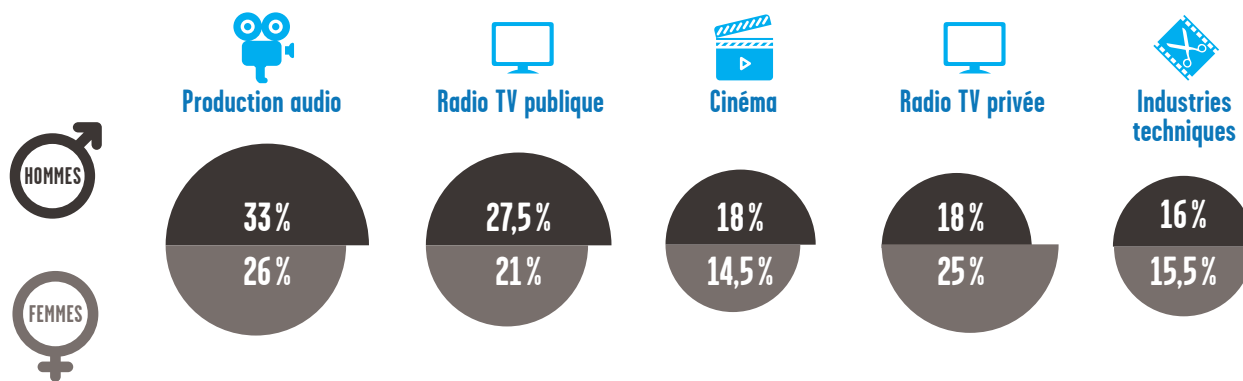
- Les « assidus » sont nettement plus nombreux chez les hommes que chez les femmes. Or il s'agit souvent de la configuration « gagnante », qui caractérise une carrière bien campée sur un secteur socle, cette assise permettant une mobilité vers d'autres horizons professionnels.

## Répartition des types de parcours selon les sexes



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

## Secteurs d'activité des « assidus » par sexe



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

- Les femmes sont moins représentées dans cette configuration « gagnante » quel que soit le secteur d'activité (sauf en radio TV privée).

\* Premier contrat de salarié intermittent en 2000 et au moins un contrat dans l'audiovisuel entre 2000 et 2011.

## 2 – PRÉCARITÉ : LES FEMMES PLUS FRAGILISÉES QUE LES HOMMES

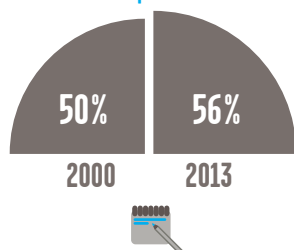
### Chez les journalistes

Le secteur du journalisme s'est beaucoup féminisé\* : les femmes représentaient 40% des cartes de presse en 2000 contre 46% en 2013. Dans l'audiovisuel, on assiste à un mouvement similaire : 32,8% des cartes en 2000 contre 43,3% en 2013.

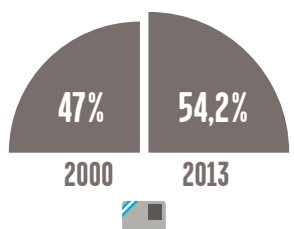
Cette féminisation se produit cependant dans un contexte de fermeture relative du marché : les possibilités d'emploi stable et pérenne s'y sont réduites. Et ce sont les journalistes femmes qui souffrent le plus de cette situation, qu'il s'agisse de durée, de continuité, de présence sur le marché, salaires, positions statutaires etc.

Signe de leur vulnérabilité, les femmes sont plus nombreuses dans les positions les plus précaires et moins présentes dans les positions hiérarchiquement supérieures.

### Proportion de femmes parmi les statuts précaires



Proportion de femmes parmi les journalistes entrants rémunérés à la pige

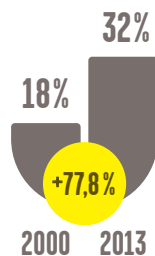


Proportion de femmes parmi les journalistes titulaires de la carte rémunérés à la pige

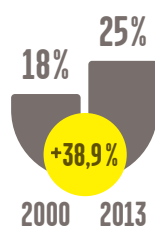
Source : CESPRA/CCIJP

\* Données Observatoire des métiers de la presse - Afdas / CCIJP

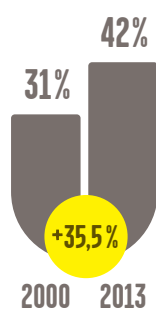
### La féminisation des postes entre 2000 et 2013



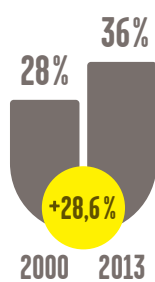
Journaliste reporter d'images



Directeur de publication ou de rédaction



Chef d'agence, de service, de rubrique



Rédacteur en chef



Secrétaire de rédaction

• Tous les postes sont concernés, cadres et non cadres. L'une des plus fortes poussées féminines s'observe chez les JRI.

• Sur le segment très précaire des journalistes entrants rémunérés à la pige sur le marché de la presse, les femmes faisaient jeu égal avec les hommes en 2000, mais, en 2013, elles représentent 56% des effectifs.

• Même mouvement sur le segment des journalistes titulaires de la carte de presse rémunérés à la pige : les hommes étaient majoritaires en 2000, mais désormais, ce sont les femmes avec 54,2% des effectifs.

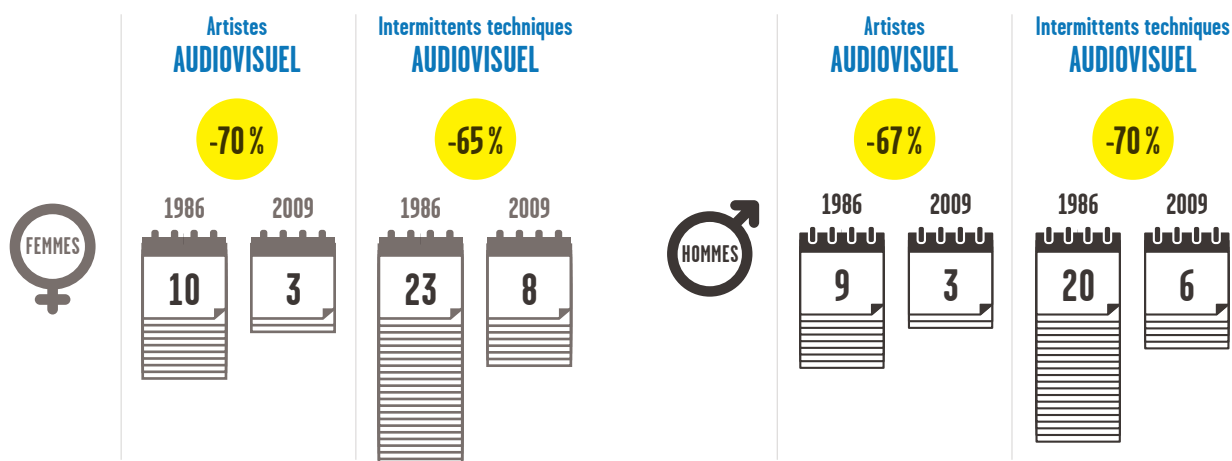
Source : CESPRA/CCIJP

## Chez les intermittents

La dégradation des situations professionnelles des intermittents, hommes et femmes, est indéniable : on constate une dispersion de contrats de durée de plus en plus courte sur un nombre de candidats à l'emploi croissant.

Cependant, la précarisation des situations individuelles ne s'est pas traduite par une volatilité accrue de la main d'œuvre. Les évictions du marché du travail sont en proportion moins nombreuses à la fin des années 2000 que dans les années 1990, c'est-à-dire que l'ensemble des salariés de l'audiovisuel sont, en grande partie, les mêmes dix ans après. On peut néanmoins noter des variations : globalement, les femmes restent plus affectées que les hommes par l'instabilité du marché : elles sont 10,6% à disparaître du marché du travail audiovisuel dès la première année contre 8,2% des hommes. Les artistes femmes connaissent une stabilité la plus importante, tandis que les intermittentes techniques sont plus fragilisées.

### Évolution de la durée des contrats



Source : CESPRA/Caisse des congés spectacles

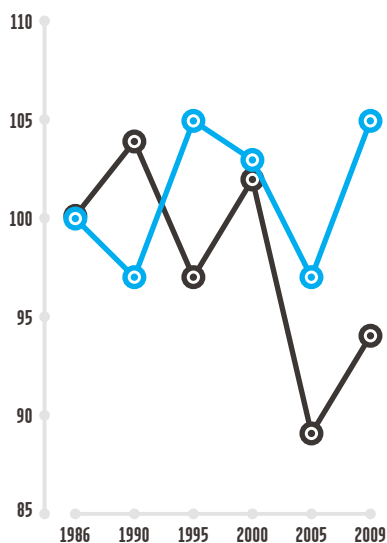


# 3 – TROIS ÉTUDES DE CAS ENCOURAGEANTES

## Les femmes artistes, une situation inattendue

Cette étude a permis de faire apparaître certaines « zones » atypiques, où des catégories professionnelles habituellement défavorisées trouvent de meilleures conditions de réussite. C'est le cas, par exemple, des comédiennes exerçant dans l'audiovisuel.

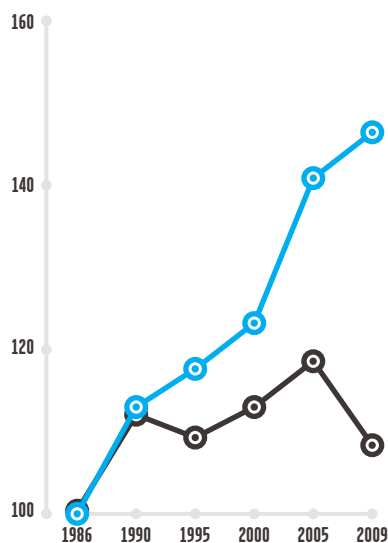
### Évolution en indice du volume d'emploi offert



+5%  
ÉVOLUTION  
FEMMES

-6%  
ÉVOLUTION  
HOMMES

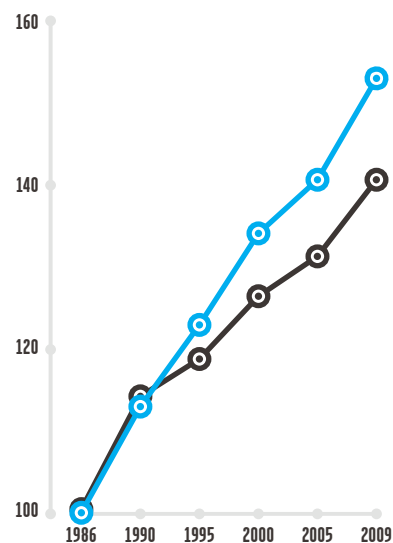
### Croissance en indice de la masse salariale (en euros constants 2009)



+50%  
ÉVOLUTION  
FEMMES

+9%  
ÉVOLUTION  
HOMMES

### Évolution en indice du nombre de contrats



+284%  
ÉVOLUTION  
FEMMES

+217%  
ÉVOLUTION  
HOMMES

- Sur la période 1986-2009, le volume d'emploi qui a été offert aux femmes artistes a gagné 5 % tandis que celui des hommes perdait 6 %.

- Même tendance pour la croissance de la masse salariale : quand celle des hommes progressait de 9 %, celle des femmes croissait de 50 % sur la même période.

- Enfin, pour ce qui est du nombre de contrats : les femmes affichent, sur la période observée, une croissance de 284 % quand les hommes les voient augmenter de 217 %.

## Permanents de France Télévisions : les femmes en outsider ?

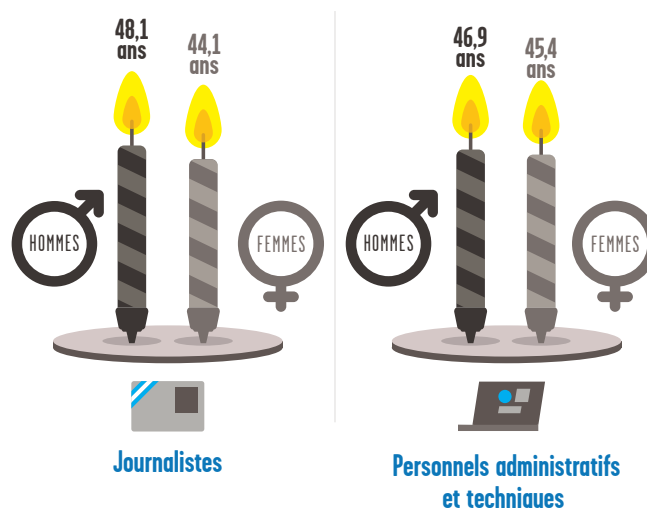
Fort de 9 000 salariés permanents et plus de 100 000 contrats annuels de non permanents, le groupe France Télévisions est un cas qui a pu être exploré grâce à la collaboration du groupe : celui-ci a accepté de mettre à disposition une partie de ses données\*.

Les femmes, moins nombreuses que les hommes parmi les permanents, voient leur poids se maintenir aux alentours de 40% des salariés. Elles occupent moins fréquemment que les hommes des postes de direction. L'explication tient en grande partie au fait qu'elles sont, en moyenne, plus jeunes et moins anciennes dans l'entreprise : 16,2 ans d'ancienneté en moyenne pour les hommes et 14,5 ans pour les femmes.

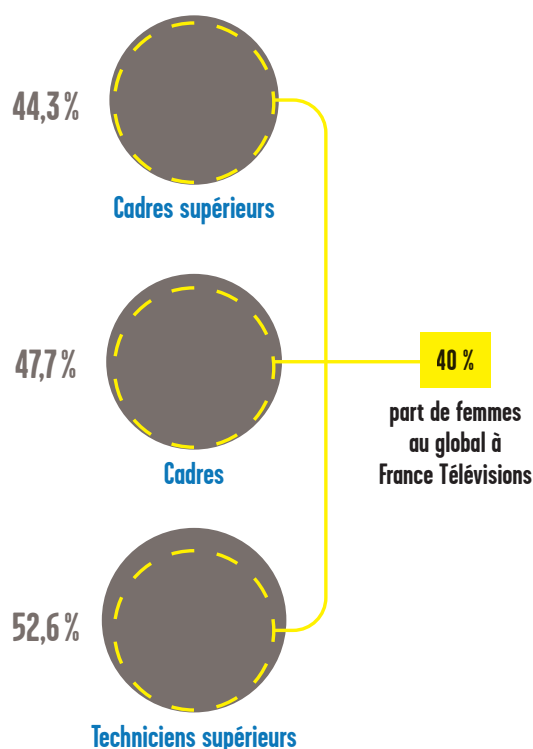
A noter une tendance encourageante : les femmes sont sur-représentées par rapport à leur population au global dans les catégories cadre de direction, cadres et techniciens supérieurs : respectivement 44,3 %, 47,7 %, 52,6 % (graphique ci-contre).

Ceci s'explique en partie par des fins de contrats (départ en retraite, rupture conventionnelle, décès) plus nombreuses pour les hommes que pour les femmes : en 2012, 172 hommes contre 113 femmes. Et ce sont des femmes qui les ont remplacés dans ces catégories supérieures. Elles seront donc en première ligne dans les prochaines années.

## Âge moyen à France Télévisions par catégorie socio-professionnelle



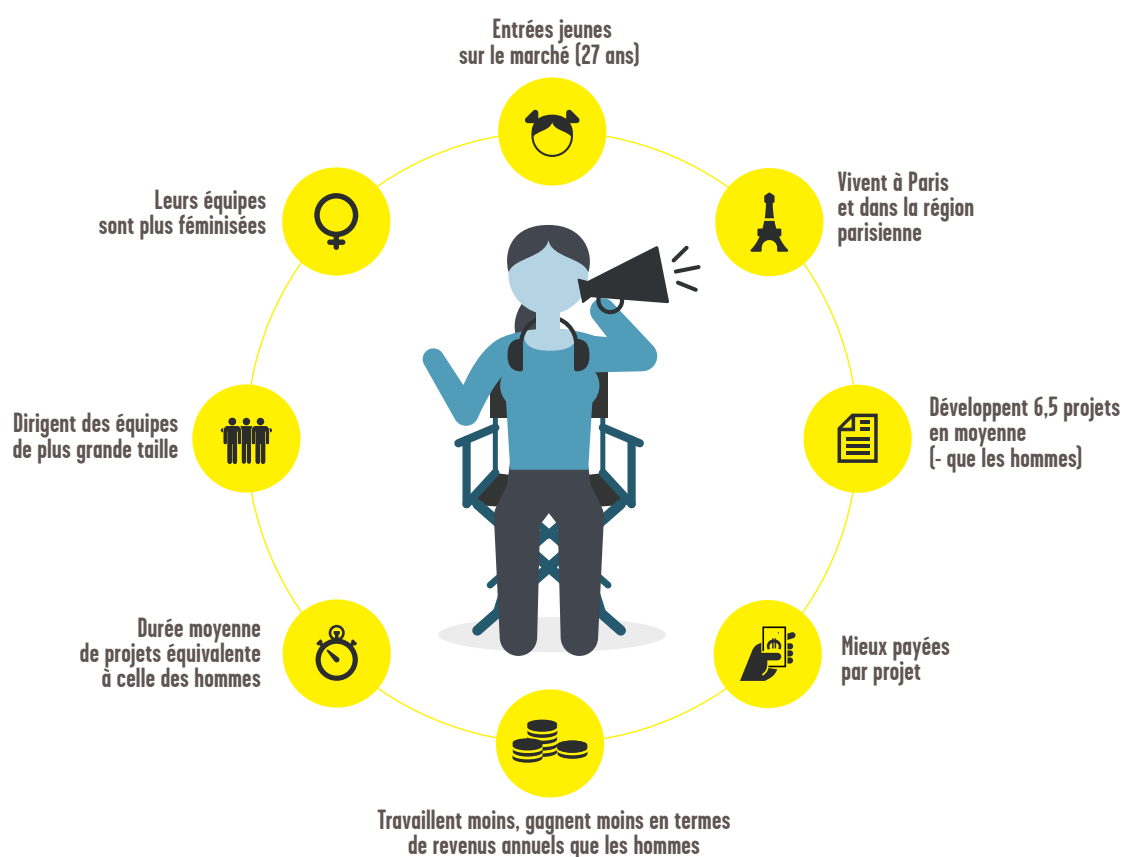
## Part de femmes dans différentes catégories professionnelles à France Télévisions en 2013



Source : CESPRA/France Télévisions

\* Données FTV, anonymées - comme toutes celles utilisées dans l'enquête - et couvrant une période restreinte de 2011 à 2013.

## Portrait-robot des réalisatrices aux carrières continues



### Les réalisatrices plus présentes et plus stables

Sommet de la hiérarchie professionnelle de l'audiovisuel, la profession de réalisateur est intéressante à scruter sous l'angle hommes/femmes.

Si on remonte dans le temps (entrées sur le marché avant 1992), non seulement les femmes débutaient plus jeunes (30 ans contre 31,5 ans pour les hommes), mais elles devaient aussi accumuler plus d'expérience avant de se voir confier une tâche de réalisation. Avec le temps, cet écart s'est estompé. Aujourd'hui, les femmes cumulent en moyenne moins de jours de travail dans l'année et sont toujours moins bien payées que les hommes, mais elles sont plus nombreuses à présenter des carrières continues (portrait complet ci-dessus).

A ce poste, les femmes s'entourent d'équipes plus féminisées et participent donc à l'élargissement des opportunités pour leurs consœurs.

# PARTIES PRENANTES



 [www.cpnef-av.fr](http://www.cpnef-av.fr)

**La Commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de l'audiovisuel** est une association paritaire, regroupant 24 organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Ses missions :

- Connaître les métiers, les compétences et les évolutions des besoins des entreprises audiovisuelles et des salariés, en s'appuyant sur des travaux d'études et d'enquêtes menés par l'Observatoire des métiers
- Débattre : Lieu d'échange et de concertation pour les partenaires sociaux de l'audiovisuel
- Proposer des dispositifs et des mesures prioritaires pour favoriser le lien formation/emploi et sécuriser les parcours professionnels
- Communiquer sur les métiers, les formations et les évolutions du secteur auprès des entreprises, des salariés et du grand public (jeunes, parents, ...)



 [cespra.ehess.fr](http://cespra.ehess.fr)

**Le Centre d'Études Sociologiques et Politiques Raymond Aron** est attaché à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales et au CNRS. Il réunit des équipes de recherche en sciences politiques et sociologie, en particulier sociologie de la culture, de l'art et des professions artistiques.

**Les auteurs de l'étude sont :**

- Janine Rannou : sociologue au CESPRA (École des Hautes Études en Sciences – CNRS) et spécialiste des professions des arts du spectacle et du marché du travail des intermittents.
- Vincent Cardon : maître de conférences, rattaché au CURAPP-ESS (UPJV-CNRS), chercheur associé au CESPRA et au Lisis (Inra-UMLV-ESIEE). Ses travaux sont centrés sur la quantification et l'action en univers incertain, sur des terrains variés (évaluation en ligne, inégalités de genre dans les spectacles, carrières et retraites des intermittents du spectacle...).
- Ionela Roharik : sociologue et ingénieure statisticienne au CESPRA, spécialiste du marché du travail artistique ainsi que des pratiques culturelles.



 [www.afdas.com](http://www.afdas.com)

**L'Afdas est un organisme paritaire collecteur** (Opcv et Opacif), agréé par l'État pour les secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs. Ce périmètre regroupe plus de 42 000 entreprises et près de 600 000 professionnels.

Ses missions :

- Collecter les contributions obligatoires des employeurs au titre de la formation professionnelle continue.
- Financer les actions de formation, les bilans de compétences, les validations des acquis de l'expérience, et en assurer le contrôle qualité.
- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, assurer des missions d'ingénierie pédagogique et financière.
- Assurer le conseil en évolution professionnelle (gratuit et confidentiel pour tous les actifs).
- Assurer le financement et la gestion opérationnelle des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de ses branches professionnelles.