



Rapport sur la situation professionnelle et salariale des femmes et des hommes en 2019 (données 2017)

Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement

Secteur du Spectacle vivant et de l'Évènement

Sommaire

Avant-propos.....	3
Sources	5
PARTIE I – LA POPULATION PERMANENTE.....	6
1 – Indicateurs par genre	6
2 – Indicateurs par genre et par âge	8
3 – Indicateurs par genre et par région.....	11
4 – Indicateurs par genre et par catégorie professionnelle	14
5 – Indicateurs par genre et par contrat	16
6 – Indicateurs par filière et échelon.....	18
PARTIE II – LA POPULATION INTERMITTENTE	22
1 – Indicateurs par genre	22
2 – Indicateurs par genre et par âge	23
3 – Indicateurs par genre et par région.....	25
4 – Indicateurs par genre et par catégorie professionnelle	27
5 – Indicateurs par filière et échelon.....	28
PARTIE III – CONCLUSION GÉNÉRALE	31
PARTIE IV – PRÉCONISATIONS.....	33
1 – Au niveau de l’entreprise	33
2 – Au niveau de la branche	34
Remerciements	35

Avant-propos

Dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes de la branche des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement (ETSCE), du 28 juillet 2018, nous avons dressé en annexe une liste d'indicateurs sur lesquels s'appuyer pour évaluer la situation professionnelle et salariale des femmes et des hommes dans le secteur, et pouvoir comparer l'évolution de cette situation d'une année sur l'autre.

Audiens nous fournit donc désormais des chiffres détaillés sur le sujet, en distinguant le spectacle vivant et l'audiovisuel. Nous nous proposons d'étudier dans le présent rapport les chiffres qui relèvent du champ du Synpase, à savoir le spectacle vivant et l'évènement.

En préambule, rappelons que le secteur des ETSCE connaît plusieurs particularités qu'il convient d'avoir en tête afin de mieux comprendre les problématiques qui lui sont propres en matière d'égalité salariale.

- **Coexistence de deux populations de salariés**

Il faut tout d'abord rappeler la coexistence de deux populations de salariés, les **salariés permanents et les salariés intermittents** (techniciens uniquement), chaque population répondant à des caractéristiques différentes, en matière notamment de fonction exercée, de genre et d'âge.

- **Des métiers techniques et des métiers administratifs**

Le secteur est également caractérisé par des métiers qui, de façon générale, relèvent de **deux filières d'emploi** que l'on distinguera ainsi : la filière des métiers techniques, et celle des métiers administratifs (ou fonctions support).

Ces filières d'emploi peuvent toutes deux être qualifiées de sexuées, dans le sens où les métiers techniques dans notre secteur sont traditionnellement occupés par des hommes, tandis que les métiers administratifs le sont davantage par des femmes (si ce n'est dans l'absolu, du moins relativement aux métiers techniques).

En effet, comme nous le verrons par la suite dans le rapport, les femmes sont surreprésentées sur les postes administratifs, et les hommes sur les postes techniques, ce qui est un facteur à prendre en considération dans l'étude des situations des deux genres.

- **Une majorité de TPE**

Une autre particularité est que le panel d'entreprises étudiées se compose majoritairement de TPE : environ 90% d'entre elles ont moins de 11 salariés permanents, 80% si l'on parle de salariés en ETP. **75% des entreprises labellisées ont moins de 5 salariés permanents.** Il serait d'ailleurs intéressant à l'avenir d'avoir les chiffres détaillés par taille d'entreprise, la problématique n'étant pas la même pour une petite entreprise que pour une grande, dans laquelle des femmes et des hommes peuvent occuper le même poste, ce qui facilite la comparaison de leur situation salariale.

- **Peu de femmes cheffes d'entreprise**

Par ailleurs, à la tête de ces TPE, le gérant se trouve très souvent être un homme.

Pour illustrer ce propos, sur les 206 entreprises adhérentes au Synpase au 1^{er} janvier 2019, seules 15 d'entre elles ont une femme gérante à leur tête, soit une moyenne 7,3 % de femmes gérantes parmi les entreprises adhérentes.

Et on dénombre à la même date seulement 47 femmes gérantes sur les 536 entreprises titulaires du label « Prestataire de service du spectacle vivant », soit une moyenne de 8,8 %. Le nombre d'entreprises dans notre champ étant estimé à environ 600, nous pouvons extrapoler cette moyenne à tout le secteur de la prestation technique pour le spectacle vivant. Rajoutons tout de même que certaines femmes, épouses des gérants, sont de fait co-gérantes dans certaines entreprises.

Si, parmi cette écrasante majorité de gérants hommes, 60% sont des travailleurs non-salariés (TNS) d'après les chiffres de la CNL issues des données 2018, l'autre partie est en revanche salariée et occupe de facto des postes de cadres en CDI avec des salaires correspondants. Ceci est à prendre en compte dans l'étude des écarts de salaire entre hommes et femmes sur les postes des échelons les plus hauts, notamment dans les TTPE qui représentent pour rappel 75% de nos entreprises. On pourrait d'ailleurs dresser le portrait d'une entreprise type de notre secteur ainsi : elle se compose d'un gérant homme, d'une assistante administrative, d'un technicien d'atelier sédentaire, d'un technicien de chantier et éventuellement d'un technico-commercial, souvent un homme, qui percevra généralement le deuxième salaire le plus important de l'entreprise.

Qu'entend-on par « métier administratif » ?

Dans ce rapport, on entend par « métier administratif » une partie des emplois relevant de la seule [grille des fonctions permanentes](#) de la Convention collective (en page 51), et qui ont été classifiées comme tels par le Synpase et Audiens aux fins de cette étude (cf. Tableau des fonctions administratives).

Métiers administratifs par opposition aux métiers techniques qui relèvent en partie de cette même grille mais aussi de l'intégralité de la [grille des fonctions techniques](#) (ces dernières pouvant être occupés indifféremment par des salariés permanents ou intermittents). Autrement dit, nous avons 3 catégories de population :

- Les salariés permanents occupant des fonctions administratives (ex : comptable, commercial, etc.)
- Les salariés permanents occupant des fonctions techniques, liées au spectacle ou non (ex : technicien son, régisseur, mais aussi manutentionnaire, chauffeur, etc.)
- Les salariés intermittents occupant exclusivement des fonctions techniques liées au spectacle (ex : technicien son, régisseur, etc.)

Notons que cette distinction entre métiers administratifs et métiers techniques n'a de sens que pour la population permanente, tous les salariés intermittents occupant des fonctions techniques.

L'objet de ce rapport étant l'étude des inégalités entre hommes et femmes au sein de chaque population, et non pas entre salarié(e)s permanent(e)s et intermittent(e)s, nous avons fait le choix de diviser ce rapport en deux parties et d'étudier séparément les populations permanentes et intermittentes.

Sources :

- Indicateurs issus du document Excel « Les entreprises techniques SV_2018 – compléments f-h v3 », fourni par Audiens en janvier 2019 (doc 1)
- Rapport de branche 2019 sur les données 2017 (doc 2)

Autres documents supports :

- Accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 24 juillet 2018 (doc 3)
- Tableaux de répartition des fonctions entre filière administrative et filière technique (docs 4 et 5)
- Grille des fonctions permanentes et grille des fonctions techniques de la Convention collective nationale des ETSCE (doc 6)

PARTIE I – LA POPULATION PERMANENTE

1 – Indicateurs par genre

Le tableau suivant reprend les principaux indicateurs par genre au sein de la population permanente, toutes classes d'âge, régions et catégories professionnelles confondues.

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	1 018	3 292	4 310
Taux de nouvelles embauches en CDI	84%	73%	76%
Taux de CDI	93%	91%	92%
Taux de temps partiel	19%	4%	7%
Taux de cadres	26%	33%	31%
Taux de passage de non-cadres à cadres	1,9%	1,0%	1,2%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	5,3	5,1	5,2
Nombre moyen de jours travaillés par an	308	308	308
Salaire moyen annuel brut par ETP	30 542 €	37 037 €	35 571 €
Taux de métiers "administratifs"	64%	35%	42%

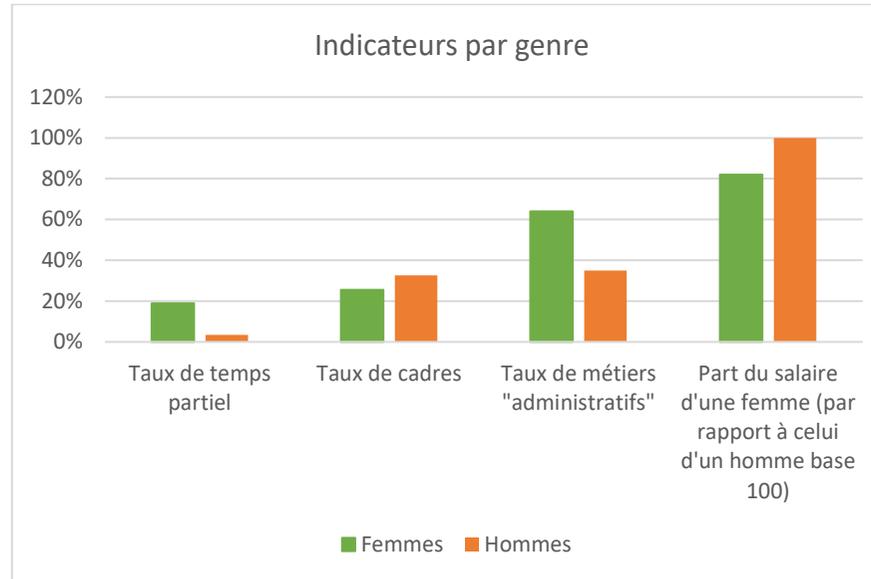
a. Constats

Chez les salariés permanents, le temps partiel concerne principalement les femmes, soit 19% de celles-ci contre 4% des hommes salariés permanents.

Le taux de cadres est de 26% en moyenne pour les femmes contre 33% pour les hommes.

Concernant la répartition par filière d'emploi, 64% des femmes occupent un poste administratif, contre 35% des hommes.

Enfin, on constate un écart de salaire de 6 495€ à l'avantage des hommes, avec un salaire moyen annuel brut par ETP de 30 542€ pour les femmes et 37 037€ pour les hommes. Remis en pourcentage, une femme gagne en moyenne 82% du salaire d'un homme, et l'écart de salaire est de 21,2%.



b. Explications proposées

L'ancienneté par genre étant quasiment équivalente (respectivement 5,3 et 5,1 ans), celle-ci ne peut pas être considérée comme l'un des facteurs de l'écart de salaire constaté entre les femmes et les hommes. Cet écart peut en revanche être expliqué par les éléments suivants :

- Un taux de cadres plus important chez les hommes ;
- Un taux de temps partiel supérieur chez les femmes ;
- Un taux de métiers administratifs supérieur chez les femmes.

Cette dernière donnée – deux tiers des femmes exerçant un métier administratif contre un tiers des hommes – peut être considérée comme l'une des causes des inégalités si l'on considère que les métiers administratifs (a fortiori sur des postes non-cadres, voire à temps partiel) sont globalement moins valorisés financièrement que les métiers techniques dans notre secteur, ces derniers étant plus rares. C'est une réalité à vérifier en recoupant les données issues d'autres tableaux.

2 – Indicateurs par genre et par âge

Le tableau des indicateurs par genre étudié ci-dessus est repris, mais cette fois détaillé par tranche d'âge, ce qui apporte des éléments d'explications nouveaux.

Effectifs permanents	18-25 ans		26-35 ans		36-45 ans		46-55 ans		56-65 ans		> 65 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes								
Nombre de personnes concernées	143	606	283	916	265	804	233	673	90	274	4	16
Taux de nouvelles embauches en CDI	70%	59%	91%	74%	82%	80%	92%	94%	100%	100%	0%	50%
Taux de CDI	70%	76%	95%	91%	98%	95%	97%	98%	97%	98%	100%	94%
Taux de temps partiel	4%	2%	12%	2%	22%	4%	25%	4%	36%	10%	75%	25%
Taux de cadres	1%	1%	14%	19%	35%	42%	39%	56%	38%	61%	50%	63%
Taux de passage de non-cadres à cadres	0%	0,2%	2,4%	1,2%	2,8%	2,1%	1,4%	0,3%	3,4%	0,9%	0%	0%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	2,1	2,2	3,9	4,0	5,1	5,3	7,4	7,1	9,5	10,1	13,0	8,3
Salaire moyen annuel brut par ETP	19 683 €	21 014 €	26 660 €	31 050 €	32 924 €	38 740 €	35 599 €	47 890 €	36 863 €	52 537 €	27 997 €	40 200 €

a. Constats

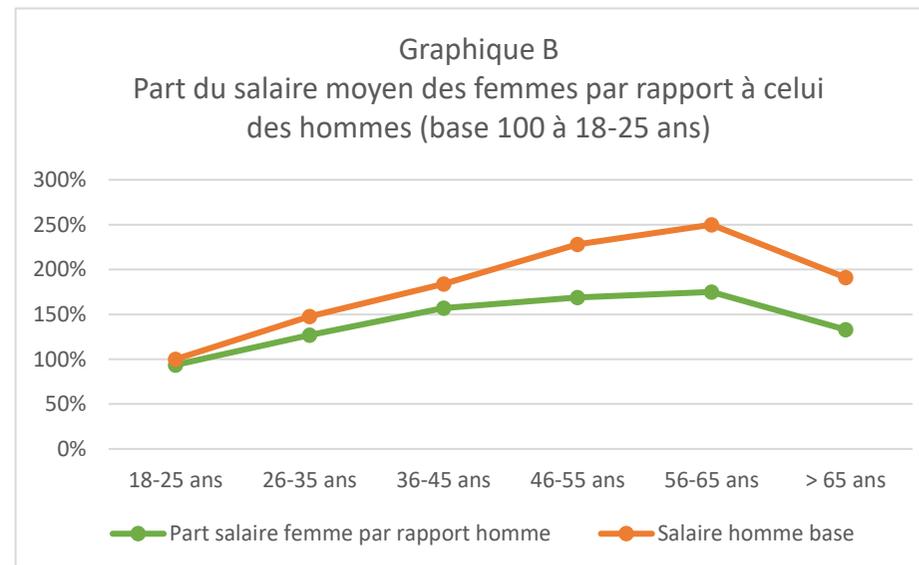
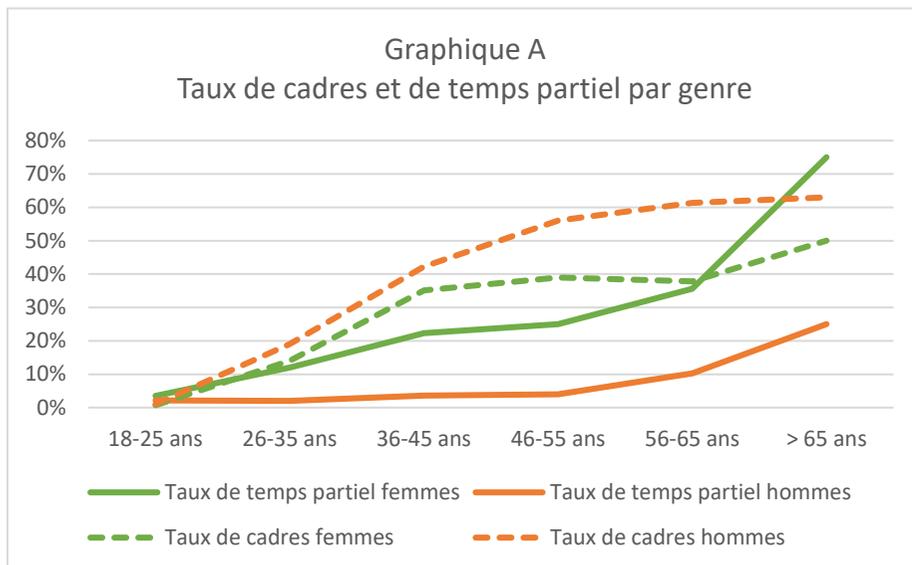
Le taux de salariés permanents en CDI dans nos entreprises est plus ou moins égal pour les deux genres dans la tranche d'âge 18-25 ans, avec 70% chez les femmes et 76% chez les hommes. Il en est de même pour le taux de temps partiel, lequel concerne 4% des femmes et 2% des hommes.

Le taux de cadre est le même pour les deux genres (1%), l'ancienneté également (environ 2 ans), et l'écart de salaire annuel brut moyen, même s'il reste inexplicé au vu de la similitude des autres données, est *relativement* faible puisque de 1 331€ (à l'avantage des hommes). Une salariée de 18-25 ans gagne en moyenne 94% du salaire d'un salarié homme du même âge.

En revanche, les écarts commencent à se creuser dès la tranche 26-35 ans, et ce sur presque tous les points :

- Le taux de temps partiel chez les femmes passe à 12% tandis qu'il reste inchangé (2%) chez les hommes ;
- Le taux de cadre augmente davantage chez les hommes, et atteint 19% contre 14% chez les femmes ;
- L'écart de salaire se creuse et passe à 4 390€ à l'avantage des hommes : une femme gagne alors en moyenne 86% du salaire d'un homme.

La situation évolue globalement dans le même sens pour les tranches d'âge suivantes, comme le montrent les graphiques ci-dessous.



Clé de lecture du graphique B : une salariée de 18-25 ans gagne en moyenne 94% du salaire d'un salarié homme du même âge. Une salariée de 46-55 ans gagne 169% du salaire base 100 d'un homme de 18-25 ans, tandis qu'un salarié de 46-55 ans gagne 228% de ce même salaire de base.

En effet, ces écarts se creusent encore davantage avec les tranches d'âge suivantes pour atteindre un taux de temps partiel chez les femmes de 46-55 ans de 25% (contre 4% chez les hommes), tandis que le taux de cadres plafonne à 39% chez les femmes et grimpe à 56% chez les hommes.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente également, pour atteindre un pic sur la tranche d'âge 56-65 ans.

Notons que pour toutes les tranches d'âge évoquées, les salarié(e)s ont largement et également accès au CDI (au-dessus de 95%). L'ancienneté est également la même pour les deux genres.

Enfin, il est intéressant de noter que chez les 56-65 ans, le taux de temps partiel est le plus élevé jamais atteint chez les femmes (il est de 36%), mais il augmente aussi chez les hommes (10% contre les 2 à 4% habituels).

b. Explications proposées

Le taux de temps partiel en augmentation chez les femmes de 26-35 ans et 36-45 ans peut être expliqué par **la maternité et la parentalité**. On peut donc possiblement en conclure que le **temps partiel dans nos entreprises est davantage choisi que subi**, (subi entendu ici comme imposé par les entreprises).

Par ailleurs, peut-être existe-il une relation de cause à effet entre le fait que les femmes soient davantage en temps partiel et le fait qu'elles accèdent moins au statut de cadre que les hommes ? Dans ce cas cela voudrait dire que le temps partiel est un obstacle aux évolutions de statut.

Quelle qu'en soit les causes, **cet écart de taux de cadres et de temps partiel entre les femmes et les hommes explique certainement en grande partie l'augmentation des écarts de salaire entre femmes et hommes.**

A noter que le facteur dû à la parentalité ne peut trouver à s'exprimer ici que par le taux de temps partiel. En effet, nous n'avons pas de données quant à la prise des congés parentaux, lesquels peuvent fractionner une carrière et ralentir les évolutions de statut et de salaire. Pour information, au niveau national en 2017, 96 % des congés parentaux d'éducation ont été pris par les femmes. **Il serait intéressant à l'avenir d'obtenir les chiffres du recours au congé parental (et sa durée moyenne) par genre dans le secteur.**

Pour rappel, la durée du congé maternité est de 16 semaines, dont 8 obligatoires, le congé paternité est facultatif et de 11 jours calendaires (18 jours pour des jumeaux), et le congé parental d'éducation peut durer jusqu'à deux ans pour un même parent.

La maternité et la parentalité fractionnent la carrière des femmes et augmentent le recours de celles-ci au temps partiel. Elles accèdent ainsi moins aux postes de cadres et aux augmentations de salaires associées, et de fait, par le mécanisme du cercle vicieux, elles seront plus enclines à être celles qui prennent les congés liés à la parentalité.

En effet, dans un couple, en dehors de l'aspect culturel ou sociétal qui fait que les femmes s'occupent davantage des enfants, l'aspect financier entre également en jeu et conduit à sacrifier le salaire le plus faible.

Concernant l'explosion du temps partiel chez les hommes (et les femmes également, même si c'est plus progressif) au-dessus de 55 ans, l'explication doit ici être liée à l'âge. Ce sont des salariés approchant l'âge de la retraite voire l'ayant dépassé, et qui continuent à travailler mais à temps partiel.

Si l'on ne peut que présumer des facteurs d'inégalités, **on peut toutefois exclure sans trop de risque l'ancienneté comme justification de l'écart de salaire** : en effet elle est la même chez les hommes et les femmes.

3 – Indicateurs par genre et par région

Les principaux indicateurs sont ici détaillés par grande région (la géolocalisation de ces données est faite en prenant en compte l'adresse de l'entreprise).

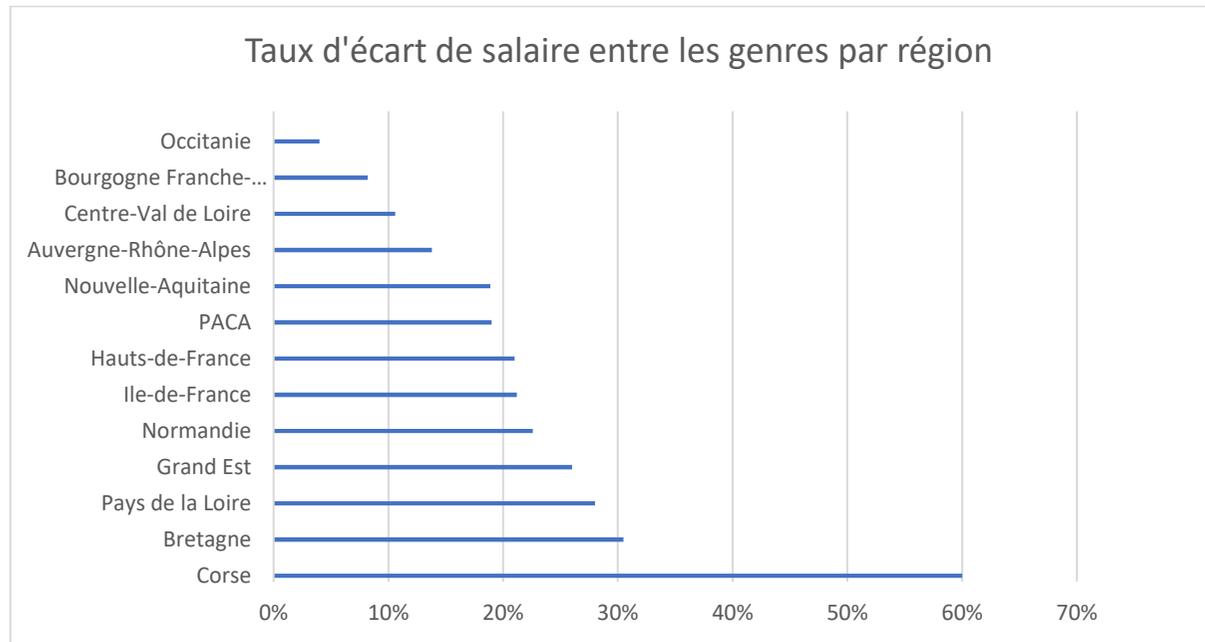
Effectifs permanents	Auvergne-Rhône-Alpes		Bourgogne Franche-Comté		Bretagne		Centre-Val de Loire		Corse		Grand Est		Hauts-de-France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de personnes concernées	68	222	31	72	33	70	23	73	5	8	51	162	50	163
Taux de temps partiel	27%	8%	16%	8%	27%	1%	39%	4%	0%	0%	28%	3%	20%	4%
Taux de cadres	31%	34%	29%	25%	18%	27%	30%	19%	20%	25%	24%	27%	16%	26%
Ancienneté moyenne (entreprise)	5,5	5,1	4,3	5,0	6,3	5,3	10,8	7,6	5,0	4,0	5,5	4,8	3,7	3,7
Taux de métiers « administratifs »*	23%	5%	27%	4%	20%	3%	35%	3%	29%	6%	30%	4%	34%	8%
Salaire moyen annuel brut par ETP	28 511 €	32 441 €	28 349 €	30 683 €	24 878 €	32 476 €	30 266 €	33 483 €	21 149 €	33 793 €	29 613 €	37 202 €	25 420 €	30 780 €
Taux d'écart de salaire (arrondi)	14%		8%		31%		11%		60%		26%		21%	

Effectifs permanents	Ile-de-France		Normandie		Nouvelle-Aquitaine		Occitanie		PACA		Pays de la Loire	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de personnes concernées	473	1 725	27	75	42	140	70	162	106	320	40	106
Taux de CDI	93%	91%	89%	93%	98%	90%	91%	82%	93%	93%	98%	93%
Taux de temps partiel	15%	2%	30%	7%	14%	6%	20%	6%	21%	4%	20%	5%
Taux de cadres	30%	34%	7%	36%	14%	33%	26%	24%	19%	37%	23%	37%
Ancienneté moyenne (entreprise)	5,0	5,2	4,5	5,6	5,9	4,5	5,5	4,7	5,8	5,7	5,9	4,5
Taux de métiers « administratifs » *	20%	8%	37%	7%	26%	4%	26%	4%	35%	5%	24%	7%
Salaire moyen annuel brut par ETP	33 245 €	40 293 €	25 626 €	31 411 €	26 308 €	31 274 €	28 359 €	29 576 €	31 695 €	37 804 €	26 932 €	34 532 €
Taux d'écart de salaire (arrondi)	21%		23%		19%		4%		19%		28%	

*Taux de métiers « administratifs » : population intermittente incluse ici.

a. Constats

Nous remarquons des disparités importantes entre régions, tant que le taux d'écart de salaire entre les genres que sur le taux de temps partiel ou le taux de cadres. Ci-dessous un tableau de classement des régions par taux d'écart de salaire croissant :



Attention, les résultats de la Corse doivent être tempérés car le panel est beaucoup trop restreint pour être représentatif (5 femmes et 8 hommes). De ce fait, nous ne cherchons pas à les exploiter dans le présent rapport.

L'Occitanie obtient la médaille de l'égalité, avec un taux d'écart de salaire moyen de 4%, suivie par la Bourgogne Franche-Comté avec 8% et le Centre-Val de Loire avec 11%.

Notons que l'ancienneté dans l'entreprise est plus ou moins la même pour les deux genres, mais toujours (à une exception près) légèrement plus importante chez les femmes.

b. Explications proposées

Il est difficile de trouver une règle ou une logique expliquant les écarts de salaire dans chaque région.

Cela dit, on peut remarquer que les plus gros écarts de salaire sont constatés dans des régions où il existe également des disparités flagrantes en matière de temps partiel et de taux de cadres :

- En Bretagne, écart de salaire de 31% avec un taux de temps partiel de 27% chez les femmes et 1% chez les hommes ET un taux de cadres de 18% chez les femmes contre 27% chez les hommes ;
- En Normandie, écart de salaire de 23% avec un taux de femmes cadres de 7% contre 36% chez les hommes ET un temps partiel qui concerne 30% des femmes contre 7% des hommes ;
- Dans le Grand Est, écart de salaire de 26% avec un taux de temps partiel de 28% chez les femmes et 3% chez les hommes, mais un taux de cadres relativement égal.

A l'inverse, **les taux d'écart de salaire les plus bas concernent des régions ou les écarts entre hommes et femmes quant à l'accès au temps partiel et/ou au statut de cadre sont moindres** (voire où le taux de cadres des femmes est supérieur à celui des hommes) :

- En Occitanie (écart de salaire de 4%), le taux de cadres est légèrement supérieur chez les femmes (26% contre 24%) ET 6% des hommes sont à temps partiel contre 20% des femmes ;
- En Bourgogne Franche-Comté (écart de salaire de 8%), 29% des femmes sont cadres contre 25% des hommes ET 16% de femmes sont à temps partiel contre 8% des hommes.

Malgré un taux de femmes cadres supérieur à celui des hommes dans ces régions, **l'écart de salaire subsiste, et au désavantage des femmes. On peut donc en conclure qu'il est certainement lié en partie au temps partiel**, lequel concerne toujours davantage les femmes sans exception.

Cette conclusion est corroborée par les données des régions ci-dessous :

- En Centre-Val de Loire, 39% des femmes sont cadres contre 19% des hommes MAIS 39% des femmes sont à temps partiel contre seulement 4% des hommes, l'écart de salaire est donc tout de même de 11% ;
- En Auvergne, le taux de cadre est presque égal chez les femmes et les hommes mais l'écart de salaire est de 14% ;
- En Ile-de-France, le taux de cadre est presque égal chez les deux genres mais l'écart de salaire de 21%.

Nous ne pouvons pas attribuer une partie de l'écart de salaire au fait que les femmes occupent davantage des métiers administratifs, car les chiffres indiquent tout et son contraire. Ainsi dans les régions Centre-Val de Loire, PACA et Normandie, où près d'un tiers des femmes occupe un poste administratif (contre 3 à 7% des hommes), il n'y a pourtant aucun lien de corrélation avec le taux de cadres chez les femmes puisque :

- En Centre-Val de Loire, 30% des femmes sont cadres contre 19% des hommes ;
- En PACA, 19% des femmes sont cadres contre 37% des hommes ;
- En Normandie, 7% des femmes sont cadres contre 36% des hommes.

Face à l'absence de logique, **nous ne pouvons pas écarter l'existence d'inégalités intrinsèques qui seraient liées aux mentalités et traditions**, qui d'une région à l'autre peuvent fortement varier.

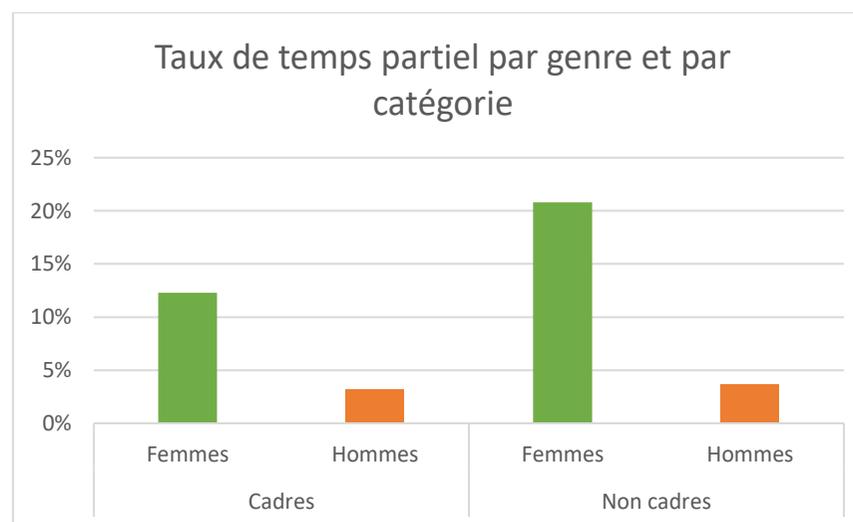
4 – Indicateurs par genre et par catégorie professionnelle

On entend ici par catégorie professionnelle les deux catégories que sont les cadres et non-cadres.

Effectifs permanents	Cadres			Non cadres		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	260	1 074	1 334	773	2 242	3 015
Taux de nouvelles embauches en CDI	100%	96%	97%	82%	69%	72%
Taux de CDI	100%	99%	99%	91%	87%	88%
Taux de temps partiel	12%	3%	5%	21%	4%	8%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	7,9	7,2	7,3	4,5	4,1	4,2
Nombre moyen de jours travaillés par an	328	331		295	293	
Salaire moyen annuel brut par ETP	43 613 €	54 795 €	52 672 €	25 417 €	27 457 €	26 959 €

a. Constats

Le temps partiel concerne davantage les femmes non-cadres que les femmes cadres, respectivement 21% et 12%, tandis que chez les hommes le statut n'a pas d'incidence sur le taux de temps partiel, qui reste faible dans les deux cas.



En revanche, et ce malgré un taux de temps partiel moitié moindre chez les femmes cadres que chez les non-cadres, l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes est bien plus marqué au sein de la catégorie des cadres, avec :

- Un écart de 2 040€ chez les non-cadres, soit 8% ;
- Un écart de 11 182€ chez les cadres, soit 26%.

L'ancienneté est toujours presque égale pour les deux genres, voire légèrement supérieure pour les femmes, cadres ou non.

b. Explications proposées

On peut penser que le fait de travailler à temps partiel freine l'accès des femmes aux postes de cadres. Mais peut-être que d'occuper un poste de cadre diminue également les demandes de passage en temps partiel et/ou l'acceptation de ce temps partiel par les entreprises pour cette catégorie de salariés.

Quant à savoir pourquoi l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes est plus important chez les cadres que chez les non-cadres, une explication peut être avancée : le fait, comme évoqué dans l'avant-propos, que la plupart des gérants d'entreprise soient des hommes. Quand ils sont salariés de leur propre entreprise, ils sont pris en compte dans les données étudiées ici en tant que cadres en CDI. Or on sait que 75% des entreprises du secteur ont moins de 5 salariés permanents et rentrent dans ce cas de figure.

Et cela creuse l'écart puisque dans ces TPE, il n'y aura pas forcément d'autre salarié sur un poste de cadre avec un haut salaire, ou s'il y a en a, encore faut-il que ce soit une femme, et le salaire dans tous les cas sera certainement moins élevé que le salaire du gérant.

5 – Indicateurs par genre et par contrat

Effectifs permanents	CDI			CDD de droit commun		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	945	2 998	3 943	106	404	510
Taux de temps partiel	20%	3%	7%	11%	6%	7%
Taux de cadres	27%	36%	34%	1%	3%	2%
Taux de passage de non-cadres à cadres	2,1%	1,1%	1,4%	0,0%	0,3%	0,2%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	5,5	5,5	5,5	2,7	2,4	2,4
Salaire moyen annuel brut par ETP	31 274 €	38 078 €	36 535 €	19 051 €	22 334 €	21 648 €
Taux de métiers "administratifs"	80%	42%	51%	57%	12%	21%

a. Constats

Le taux de temps partiel est plus élevé chez les femmes en CDI que chez celles en CDD (20% contre 11%). Il reste faible chez les hommes, bien qu'à l'inverse des femmes, les hommes en CDD soient davantage à temps partiel que ceux en CDI.

Il y a très peu de cadres en CDD, beaucoup plus en CDI : 27% chez les femmes et 36% chez les hommes (contre respectivement 1% et 3%). L'écart de salaire entre hommes et femmes est légèrement plus important chez les salariés en CDI (une femme gagne en moyenne 82% du salaire d'un homme) que chez ceux en CDD (une femme gagne 85,3% du salaire d'un homme).

Les femmes permanentes en CDI occupent à 80% un emploi administratif, contre 42% des hommes. En revanche ils sont seulement 12% à occuper un emploi administratif en CDD (contre 57%) des femmes : les hommes recrutés en CDD sont donc majoritairement des techniciens.

b. Explications proposées

Pour expliquer l'écart de salaire entre hommes et femmes en CDI, trois facteurs potentiels : le pourcentage de femme cadres est moindre (1 femme sur 4 contre 1 homme sur 3), elles sont 4 sur 5 à occuper un poste administratif, contre 2 hommes sur 5 et enfin, 1 femme sur 5 est à temps partiel contre à peine 1 homme sur 30.

Les femmes sont donc sur-représentées sur des postes administratifs, non-cadres et à temps partiel. Nous retrouvons encore une fois les trois mêmes facteurs potentiels d'inégalités salariales.

Si on se focalise sur la comparaison entre CDI et CDD, on constate que l'écart de salaire entre femmes et hommes en CDD est presque aussi important qu'en CDI, et ce malgré un taux de cadres extrêmement faible pour les deux genres en CDD. L'écart de temps partiel étant réel mais moindre qu'en CDI, on peut en conclure que l'écart de salaire doit être lié à la nature administrative des emplois des femmes (pour 57% d'entre elles contre 12% des hommes en CDD).

Pourquoi les postes administratifs seraient-ils moins rémunérés que des postes techniques, à échelons équivalents ?

En l'occurrence, la loi de l'offre et la demande dans notre secteur doit jouer en défaveur des emplois administratifs puisqu'un(e) assistant(e) administrative ou un(e) comptable est plus facile à trouver qu'un(e) technicien(ne) spécialisé(e) dans nos métiers. Cela va jouer sur les salaires proposés, et peut faire qu'à échelon égal, un poste administratif sera moins valorisé financièrement qu'un poste technique. Par ailleurs, des techniciens spécialisés vont davantage être « chassés », et le changement d'entreprise favorise une augmentation des salaires.

Enfin, l'existence d'une population de salariés techniciens intermittents a un effet inflationniste sur les salaires des techniciens permanents : pour les fidéliser, il faut leur proposer des salaires suffisamment attractifs et pas trop éloignés de ceux des techniciens intermittents. C'est un levier qui n'existe en revanche pas pour les postes administratifs.

6 – Indicateurs par filière et échelon

Filière	Echelon	Effectifs échantillon	Salaire en ETP	% de femmes	% du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme
Administration générale	1	87	21 412 €	62%	102%
Administration générale	2	59	24 848 €	93%	101%
Administration générale	3	218	27 976 €	75%	97%
Administration générale	5	67	36 175 €	16%	82%
Administration générale	6	148	44 296 €	58%	85%
Commercial	3	85	33 027 €	35%	96%
Commercial	5	56	39 508 €	//	//
Commercial	7	143	50 585 €	13%	92%
Comptabilité	3	60	33 567 €	85%	98%
Direction	10	219	60 969 €	10%	83%
Planning/Logistique	2	38	25 865 €	//	//
Planning/Logistique	3	40	29 061 €	38%	101%
Planning/Logistique	6	28	40 959 €	//	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	1	34	11 893 €	85%	92%
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	2	104	22 662 €	//	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	3	118	27 738 €	9%	63%
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	4	73	29 857 €	//	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	7	37	51 105 €	//	//
Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure	3	39	26 252 €	69%	101%
Décors	3	109	33 243 €	//	//
Livraison / Manutention	1	281	22 185 €	//	//
Livraison / Manutention	2	24	27 559 €	//	//
Livraison / Manutention	3	22	31 606 €	//	//
Lumière	3	40	29 091 €	//	//
Régie générale / Plateau	2	24	23 623 €	//	//
Régie générale / Plateau	3	58	19 715 €	//	//
Régie générale / Plateau	4	27	39 693 €	//	//
Régie générale / Plateau	6	24	42 469 €	//	//
Régie générale / Plateau	7	107	60 261 €	//	//
Son	2	23	23 263 €	//	//
Son	3	171	28 943 €	//	//
Vidéo/Image	2	44	24 419 €	41%	117%
Vidéo/Image	3	74	29 655 €	//	//
Vidéo/Image	4	22	34 653 €	//	//
Vidéo/Image	6	38	39 200 €	29%	94%

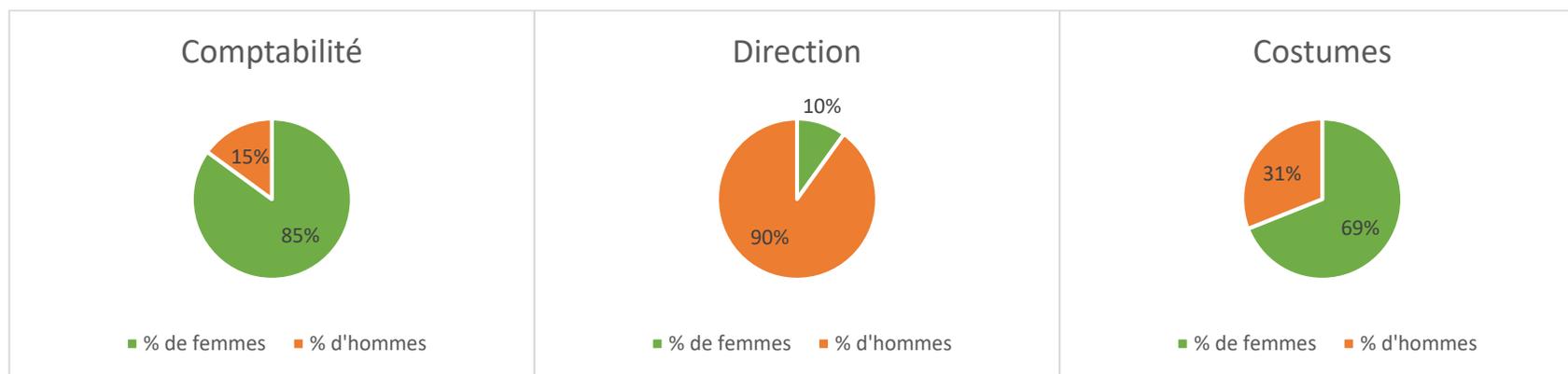
Le tableau ci-dessus indique le salaire moyen, le pourcentage de femmes et la part du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme par filière et échelon.

a. Constats

Sur les 3 premiers échelons des postes d'administration générale, les femmes sont majoritaires (entre 62% et 93%) et leur salaire est plus ou moins égal à celui d'un homme occupant un poste de même échelon. En revanche l'écart de salaire se creuse sur les échelons 5 et 6, une femme gagnant entre 82% et 85% du salaire d'un homme.

Les femmes sont sous représentées sur les fonctions commerciales et sur-représentées en comptabilité, mais leur salaire est presque égal à celui des hommes dans ces deux filières.

On constate que sur les postes de direction, rattachés à l'échelon 10, seulement 10% des salariés sont des femmes. Et que celles-ci gagnent en moyenne 83% du salaire d'un homme occupant cet échelon.

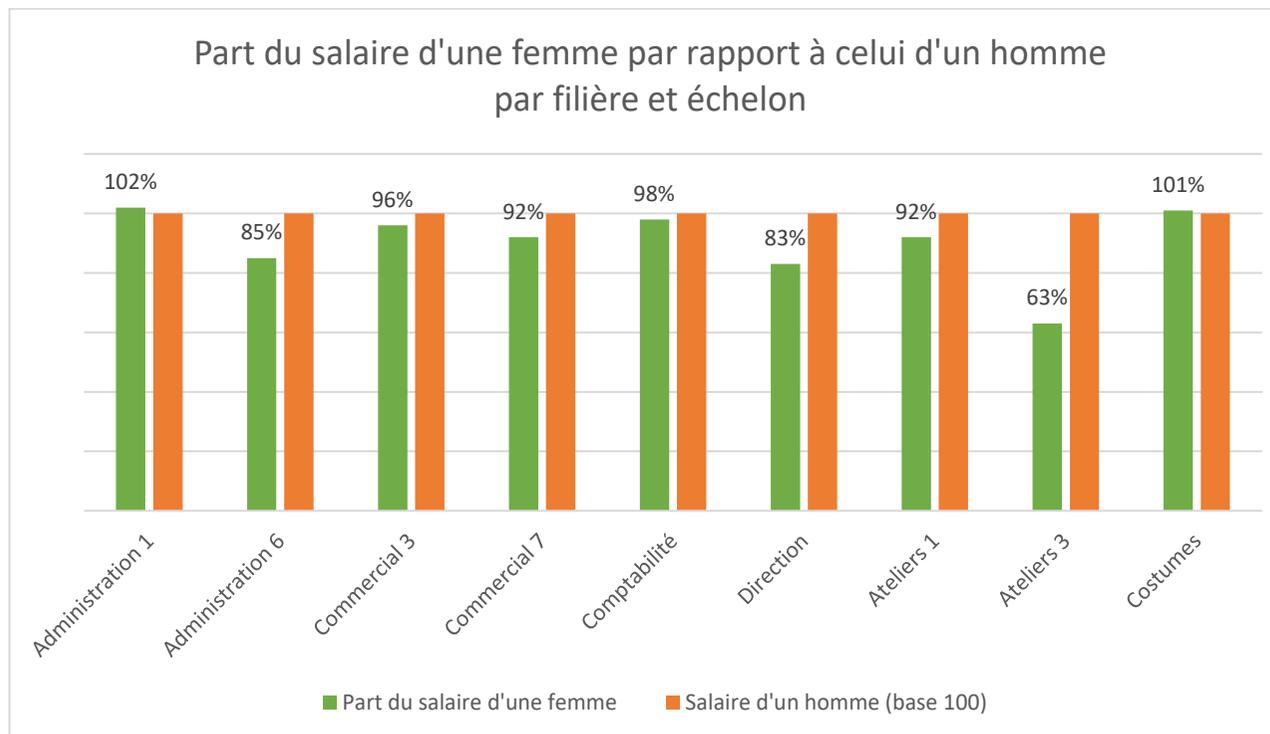


Dans la filière vidéo-image, les femmes sont davantage présentes à l'échelon 2, où leur salaire moyen est supérieur au salaire moyen des hommes, qu'à l'échelon 6, où leur salaire moyen devient inférieur à celui d'un homme.

Dans les ateliers (maintenance, entretien et stock), les femmes sont largement majoritaires sur le niveau 1 (85%), mais à l'inverse très peu représentées sur le niveau 3 (9%) où leur salaire moyen représente seulement 63% du salaire d'un homme.

Dans la filière costumes/accessoires/maquillage/coiffure, sur l'échelon 3 (seul échelon représenté ici), 69% des salariés sont des femmes, et leur salaire est égal à celui des hommes.

Les filières planning-logistique, décors, livraison-manutention, lumière, régie générale-plateau et son ne sont pas analysées du fait du manque de données (pourcentage de femmes et part du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme).



b. Explications

Les écarts de salaire ne semblent pas forcément liés au fait qu'une filière soit davantage « féminine » ou « masculine » (exemple des postes commerciaux, de la comptabilité, de la filière costumes, etc.), en revanche ils ont tendance à se creuser avec l'augmentation des échelons (administration générale, vidéo-image, ateliers).

EN RÉSUMÉ

On constate un réel écart de salaire entre les femmes et les hommes, puisqu'une femme gagne en moyenne 82% du salaire d'un homme (tout âge, région et statut confondus), soit un écart de salaire de 21,2%.

Le taux d'accès au CDI et l'ancienneté ne sont pas des facteurs potentiels d'inégalités puisqu'ils sont sensiblement les mêmes pour les femmes et les hommes.

Cet écart de salaire peut en revanche plus probablement être expliqué par :

- Un taux de cadres moindre chez les femmes ;
- Un taux de temps partiel supérieur chez les femmes ;
- Un taux de métiers administratifs supérieur chez les femmes.

Les écarts commençant à se creuser dès la tranche d'âge 26-35 ans, cela laisse penser que la parentalité est l'une des causes principales d'inégalités salariales entre les genres.

Un taux de métiers administratifs supérieur chez les femmes peut également être un facteur d'inégalité salariale si l'on considère que les fonctions administratives sont moins valorisées financièrement dans notre secteur, notamment parce que les profils sont moins rares (postes non spécifiques au secteur) et ne bénéficient pas de l'effet inflationniste de l'intermittence (explications page 15, dernier paragraphe).

Enfin, l'étude des chiffres régionaux nous démontre qu'on ne peut pas non plus écarter l'existence d'inégalités intrinsèques liées aux mentalités et traditions.

PARTIE II – LA POPULATION INTERMITTENTE

1 – Indicateurs par genre

Effectifs intermittents	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	1 818	16 074	17 892
Taux d'intermittents parmi effectifs globaux	56%	80%	76%
Taux de cadres	12%	11%	11%
Salaire brut moyen horaire	22 €	24 €	24 €
Nombre moyen d'heures travaillées par an*	155	226	219

On prend ici en compte le nombre moyen d'heures travaillées par an et par salarié **dans une même entreprise, et non dans le secteur.*

a. Constats

Dans notre secteur, 56% des femmes salariées sont intermittentes, contre 80% des hommes (on parle ici en nombre d'individus et non en nombre d'heures effectuées).

Le taux de femmes et d'hommes cadres parmi les intermittents est presque équivalent, avec un léger avantage pour les femmes (12% contre 11% pour les hommes).

Malgré ça, le salaire horaire brut moyen des hommes est légèrement plus élevé que celui des femmes, avec 24€/heure contre 22€/heure pour les femmes. Attention toutefois, si la comparaison est certainement fiable, certains chiffres en eux-mêmes sont à prendre avec des pincettes étant donné la persistance du paiement au forfait des techniciens intermittents (notamment le salaire brut horaire moyen ou le nombre moyen d'heures travaillées).

b. Explications proposées

Les intermittents exercent exclusivement des fonctions techniques qui, comme précisé en préambule, concernent traditionnellement davantage les hommes que les femmes : nous le constatons ici en regardant le nombre de femmes du panel, près de 2 000 contre 16 000 hommes.

Si le taux de cadres est presque équivalent, cela peut être expliqué par le fait que les femmes vont occuper des métiers techniques plus diplômés avec des contraintes physiques moindres (les métiers de la lumière notamment) et moins les métiers de bas de grille, plus difficiles physiquement (le métier de road étant l'exemple type).

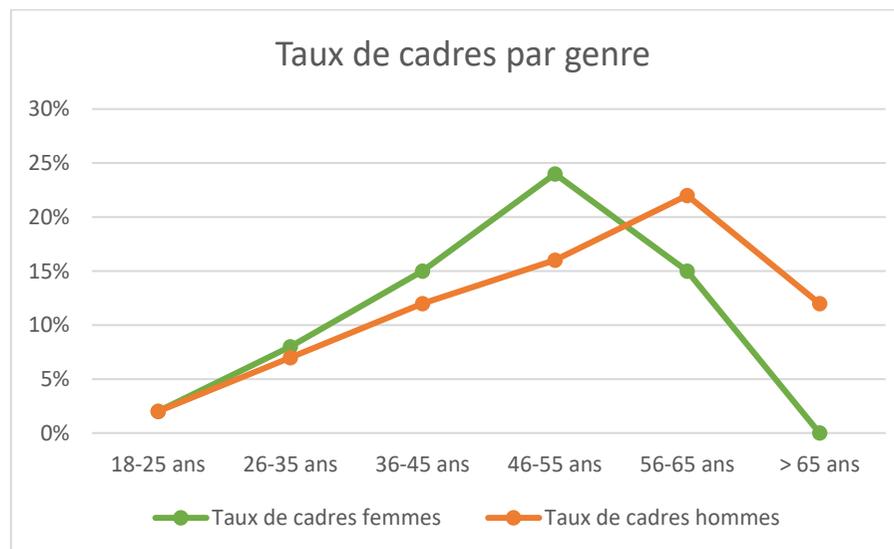
2 – Indicateurs par genre et par âge

Effectifs intermittents	18-25 ans		26-35 ans		36-45 ans		46-55 ans		56-65 ans		> 65 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes								
Nombre de personnes concernées	281	1 990	706	4 617	473	5 048	280	3 391	72	957	4	58
Taux d'intermittents parmi effectifs globaux	48%	69%	64%	80%	59%	84%	51%	81%	42%	75%	40%	69%
Taux de cadres	2%	2%	8%	7%	15%	12%	24%	16%	15%	22%	0%	12%
Taux de passage de non-cadres à cadres	0,7%	1,5%	2,4%	3,8%	3%	6%	3,9%	5,1%	1,5%	4,5%	0,0%	1,9%
Salaire brut moyen horaire	18 €	20 €	22 €	23 €	23 €	25 €	24 €	26 €	24 €	25 €	26 €	23 €
Nombre moyen d'heures travaillées par an	118	158	163	234	163	244	163	231	174	222	8	110

a. Constats

Le taux de cadres est meilleur chez les femmes intermittentes que chez les hommes, et augmente progressivement entre les tranches d'âge 18-25 et 46-55 (pour laquelle 24% des femmes intermittentes sont cadres contre 16% des hommes), mais ce chiffre s'inverse sur la tranche d'âge suivante (15% des femmes intermittentes de 56-65 ans sont cadres contre 22% des hommes).

En revanche, le salaire horaire moyen des femmes est toujours inférieur à celui des hommes : elles gagnent entre 90% et 96% du salaire d'un homme.



b. Explications proposées

Pour la population intermittente, contrairement à la population permanente, le taux de cadres des femmes augmente plus rapidement que celui des hommes et lui est supérieur jusqu'à la tranche d'âge 46-55 ans.

Afin de mieux comprendre ce constat, il convient de regarder le nombre de salariés concernés : l'effectif féminin est à son apogée sur la tranche d'âge 26-35 ans (706 femmes contre 4617 hommes) puis diminue dès la tranche d'âge suivante et continue à diminuer assez drastiquement par la suite. Tandis que dans le même temps l'effectif masculin augmente entre les tranches 26-35 ans et 36-45 ans.

Ce n'est donc pas que la parentalité affecte moins la carrière des femmes intermittentes (en termes d'accès au statut de cadre) que les femmes permanentes, mais que l'effet est différent : elle les amène à quitter l'intermittence, caractérisée par des postes techniques parfois difficiles physiquement, et des horaires et périodes de travail atypiques.

Et parmi les femmes qui restent intermittentes après 35 et 45 ans, nous trouvons soient celles non concernées par la parentalité, soit celles que la parentalité n'a pas contraint à quitter l'intermittence, ou encore celles qui occupent des postes d'échelons supérieurs, moins contraignants physiquement et où le taux de cadres est en général plus important. Voilà ce qui expliquerait que le nombre de femmes intermittentes diminue fortement au fil des âges tandis que le taux de femmes cadres augmente.

Toutefois, malgré un taux de cadres globalement supérieur chez les femmes, le salaire horaire brut moyen des femmes reste légèrement inférieur à celui des hommes.

Enfin, nous savons que la parentalité s'exprime également via la durée du travail : nous n'avons pas ici de notion de temps partiel, en revanche nous connaissons le nombre moyen d'heures travaillées par an et par entreprise. Pour les femmes, il augmente légèrement entre les deux premières tranches d'âge, puis stagne à 163 heures par an jusqu'à 55 ans. Il est supérieur chez les hommes, qui travaillent entre 158 et 244 heures par an en moyenne selon la tranche d'âge. C'est peut-être lié à la parentalité, toutefois cela n'explique pas que le salaire horaire brut moyen horaire des femmes soit inférieur à celui des hommes.

3 – Indicateurs par genre et par région

Effectifs intermittents	Auvergne-Rhône-Alpes		Bourgogne Franche-Comté		Bretagne		Centre-Val de Loire		Corse		Grand Est		Hauts-de-France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de personnes concernées	315	2 979	51	543	54	552	46	640	4	28	89	1 471	73	1 026
Taux d'intermittents parmi effectifs	79%	91%	42%	84%	58%	85%	60%	86%	44%	74%	60%	88%	49%	83%
Taux de cadres	20%	11%	2%	4%	7%	9%	4%	3%	0%	7%	9%	4%	16%	14%
Salaire brut moyen horaire	23 €	22 €	15 €	19 €	21 €	24 €	22 €	23 €	27 €	29 €	21 €	24 €	18 €	23 €
Nombre moyen d'heures/an	121	152	122	118	72	144	65	131	124	287	88	165	117	152
Taux d'écart de salaire (arrondi)	-5%		27%		14%		5%		7%		14%		28%	

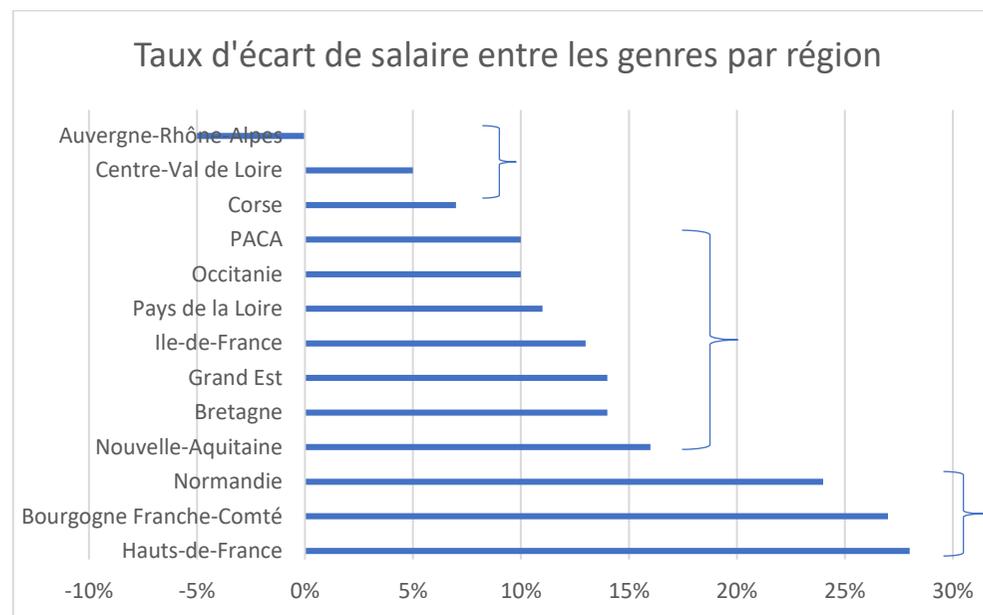
Effectifs intermittents	Ile-de-France		Normandie		Nouvelle-Aquitaine		Occitanie		PACA		Pays de la Loire	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de personnes concernées	971	7 677	40	372	86	1 023	127	1 445	194	2 140	87	1 058
Taux d'intermittents parmi effectifs	59%	78%	54%	82%	60%	84%	57%	84%	56%	85%	58%	90%
Taux de cadres	11%	13%	5%	3%	2%	2%	15%	9%	9%	7%	7%	7%
Salaire brut moyen horaire	23 €	26 €	17 €	21 €	19 €	22 €	20 €	22 €	21 €	23 €	19 €	21 €
Nombre moyen d'heures/an	156	217	94	126	101	153	93	111	155	188	102	146
Taux d'écart de salaire (arrondi)	13%		24%		16%		10%		10%		11%	

a. Constats

Le taux d'intermittents parmi les effectifs globaux chez les hommes tourne autour des 85% (il oscille entre 78% et 91%). Chez les femmes, les disparités sont plus importantes puisque le taux d'intermittentes va de 42% à 79%.

Le salaire des femmes est plus élevé que celui des hommes dans une seule région, l'Auvergne, qui est aussi celle qui a le taux de femmes cadres le plus élevé ET le plus gros écart entre le pourcentage de femmes cadres et celui d'hommes cadres (20% contre 11%). L'écart entre le taux d'intermittents parmi les effectifs féminins et masculins est également le plus faible de toutes les régions (12 points de pourcentage).

On peut classer les régions en 3 groupes selon leur taux d'écart de salaire : écart élevé (plus de 20%), écart moyen (entre 10% et 20%) et écart moindre (entre -5% et 7%) :



b. Explications proposées

L'écart de salaire est le plus grand dans les régions où la différence (en points de pourcentage) entre le taux d'intermittents parmi les effectifs féminins et masculins est la plus forte : Hauts-de-France, Bourgogne et Normandie.

Cependant l'inverse n'est pas forcément vrai, puisque la Normandie, l'Occitanie, la région PACA, les Pays de la Loire ou encore le Grand Est ont des écarts similaires, et pourtant l'écart de salaire en Normandie est de 24% tandis qu'il varie entre 10% et 14% dans les autres régions citées.

Encore une fois avec les indicateurs par régions, il est difficile de dégager une règle commune permettant d'expliquer les disparités constatées.

4 – Indicateurs par genre et par catégorie professionnelle

Effectifs intermittents	Cadres			Non-cadres		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	209	1 712	1 921	1 685	15 436	17 121
Taux d'intermittents parmi effectifs globaux	42%	61%	58%	59%	83%	80%
Salaire brut moyen horaire	31 €	32 €	32 €	21 €	24 €	23 €
Nombre moyen d'heures travaillées par an	118	144	141	152	220	214

a. Constats

Les femmes cadres travaillent en moyenne 118 heures par an contre 144 pour les hommes cadres, 152 pour les femmes non-cadres et 220 pour les hommes non-cadres.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus important chez les non-cadres (14%) que chez les cadres (3%). Attention toutefois, si la comparaison est certainement fiable, certains chiffres en eux-mêmes sont à prendre avec des pincettes étant donné la persistance du paiement au forfait/cachet des techniciens intermittents (notamment le salaire brut horaire moyen ou le nombre moyen d'heures travaillées). A noter que plus le salarié intermittent travaille et plus l'effet du forfait va être notable : le salaire horaire « fictif » sera plus important.

b. Explications proposées

Totalement à l'inverse de la population permanente, les salariés intermittents cadres travaillent donc moins d'heures par an que les non-cadres, et l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus important chez les non-cadres que chez les cadres.

Les intermittents cadres ont un meilleur salaire horaire et n'ont donc pas besoin de faire autant d'heures que les non-cadres pour atteindre le salaire escompté. De plus, l'instauration des plafonds pour les hauts salaires (sont donc principalement concernés les cadres) doit entrer en ligne de compte.

Quant à savoir pourquoi l'écart de salaire est plus important chez les non-cadres, on peut avancer l'explication suivante : les intermittents hommes non-cadres effectuent principalement des travaux physiques de montage et démontage, avec des amplitudes horaires importantes. D'une part, cette disponibilité et flexibilité est certainement récompensée par des salaires un peu plus élevés, d'autre part, comme évoqué plus haut, le recours au forfait/cachet sur de telles amplitudes fausse complètement le salaire horaire. Fictif, celui-ci est beaucoup plus élevé qu'il ne le serait en cas de paiement à l'heure.

5 – Indicateurs par filière et échelon

Le tableau suivant indique le salaire moyen horaire, le pourcentage de femmes et la part du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme par filière et échelon.

Filière	Echelon	Effectifs échantillon	Salaire horaire	% de femmes	% du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme
Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure	2	103	25 €	29%	85%
Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure	3	124	19 €	94%	101%
Décors	1	85	15 €	21%	80%
Décors	2	69	15 €	//	//
Décors	3	1 272	21 €	20%	97%
Décors	4	56	24 €	21%	124%
Décors	5	24	29 €	//	//
Décors	6	21	28 €	//	//
Décors	7	89	26 €	20%	115%
Electricité	2	44	20 €	//	//
Electricité	3	761	28 €	3%	78%
Livraison / Manutention	2	28	23 €	//	//
Lumière	1	170	14 €	9%	76%
Lumière	2	1 012	21 €	7%	100%
Lumière	3	3 819	25 €	6%	90%
Lumière	4	1 007	29 €	5%	98%
Lumière	5	132	30 €	//	//
Lumière	6	37	42 €	//	//
Pyrotechnie	2	562	21 €	15%	95%
Pyrotechnie	3	66	20 €	27%	95%
Régie générale / Plateau	1	3 432	17 €	6%	90%
Régie générale / Plateau	2	155	17 €	12%	101%
Régie générale / Plateau	3	2 026	19 €	6%	106%
Régie générale / Plateau	4	542	30 €	9%	88%
Régie générale / Plateau	6	153	39 €	//	//
Régie générale / Plateau	7	415	33 €	9%	89%
Son	1	106	14 €	11%	122%
Son	2	719	20 €	6%	99%
Son	3	3 888	25 €	5%	99%
Son	4	1 115	28 €	3%	96%
Son	6	53	34 €	//	//
Son	7	45	37 €	//	//
Structure / Accroche / Echafaudage	1	693	20 €	6%	94%

Structure / Accroche / Echafaudage	2	134	23 €	//	//
Structure / Accroche / Echafaudage	3	1 869	26 €	4%	91%
Structure / Accroche / Echafaudage	4	110	27 €	//	//
Vidéo/Image	1	445	20 €	8%	84%
Vidéo/Image	2	427	21 €	8%	112%
Vidéo/Image	3	1 774	26 €	9%	102%
Vidéo/Image	4	812	28 €	7%	96%
Vidéo/Image	5	74	23 €	19%	99%
Vidéo/Image	6	147	27 €	18%	100%
Vidéo/Image	7	237	34 €	13%	93%
Vidéo/Image	8	60	40 €	//	//
Vidéo/Image	10	21	39 €	//	//

NB : Les données en rouge relatives à la filière Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure nous semblaient inexplicables voire incohérentes. Il y aurait seulement 29% de femmes sur l'échelon 1 et 94% sur l'échelon 2 ? Et le salaire moyen serait bien plus élevé sur l'échelon 1 (25€) que sur le 2 (19€) ?

Après étude des postes récurrents dans les entreprises de costumes, il semble que celles-ci n'emploient pas d'assistant(e) accessoiriste (échelon 2) ni d'accessoiriste (échelon 3), mais principalement des costumier(s) (échelon 3). En revanche les entreprises de décors emploient des accessoiristes. Et le classement par filière étant réalisé en fonction des postes déclarés et non en fonction de l'activité de l'entreprise, de nombreux assistants accessoiristes doivent être pris en compte dans la filière Costumes/Accessoire alors qu'ils relèvent davantage de la filière Décors.

Dès lors cela peut expliquer pourquoi nous retrouvons 71% d'hommes sur l'échelon 2, et un salaire horaire plus élevé que sur l'échelon 1.

a. Constats

Dans la filière décors, 20% des salariés intermittents sont des femmes, et elles gagnent entre 80% et 124% du salaire d'un homme.

Dans la filière électricité, 3% des intermittents sont des femmes, qui gagnent 78% du salaire d'un homme.

Dans la filière lumière, environ 7% des intermittents sont des femmes et elles gagnent entre 75% et 100% du salaire d'un homme.

Dans la filière régie générale, 9% des intermittents sont des femmes qui gagnent environ 95% du salaire d'un homme.

Dans la filière son, entre 3% et 11% des salariés sont des femmes selon les échelons (plus les échelons sont élevés et moins il y a de femmes), et elles gagnent entre 96% et 122% du salaire d'un homme.

Dans la filière structure, 5% des intermittents sont des femmes qui gagnent environ 92% du salaire d'un homme.

Dans la filière vidéo/image, entre 7% et 19% des intermittents sont des femmes (elles sont davantage présentes sur les échelons 5 à 7 que 1 à 4), et elles gagnent entre 84% et 112% du salaire d'un homme.

Les femmes sont sous représentées dans toutes les filières techniques de l'intermittence, mais c'est encore plus flagrant dans les filières électricité, lumière, régie générale, son et structure.

Toutefois, les disparités en termes de salaire se trouvent principalement dans les filières électricité et lumière.

b. Explications proposées

Il est difficile d'expliquer pourquoi une femme électricienne du spectacle gagne 78% du salaire d'un homme. A titre de comparaison, dans la filière structure également très « masculine » puisque 95% des salariés sont des hommes, les femmes gagnent environ 92% du salaire d'un homme.

EN RÉSUMÉ

On constate un écart de salaire moyen de 9% entre les femmes et les hommes, le salaire moyen s'exprimant ici par heure (24€/heure pour un homme et 22€/heure pour une femme).

La parentalité s'exprime différemment pour les salariés intermittents que pour les permanents : là où elle impacte le pourcentage de cadres femmes permanentes et le taux de temps partiel, elle semble en revanche pousser les femmes intermittentes à quitter ce régime à partir de 35 ans, certainement pour se tourner vers des postes moins contraignants physiquement et/ou avec des périodes et horaires de travail plus compatibles avec une vie de famille.

Toutefois, pour les femmes qui ne quittent pas l'intermittence, le taux de cadres est supérieur à celui des hommes à partir de cette tranche d'âge. Pour autant, le salaire horaire moyen des femmes reste inférieur à celui des hommes.

Enfin, de la même façon que pour les salariés permanents, l'étude des chiffres régionaux nous démontre qu'on ne peut pas non plus écarter l'existence d'inégalités intrinsèques liées aux mentalités.

PARTIE III – CONCLUSION GÉNÉRALE

- Ecart de salaire

Chez les permanents, on constate un écart de salaire entre les femmes et les hommes de **21,2%**, tandis qu'il est de **9%** chez les intermittents.

L'écart de salaire au sein de la population permanente peut certainement être expliqué par :

- Un taux de cadres moindre chez les femmes ;
- Un taux de temps partiel supérieur chez les femmes ;
- Un taux de métiers administratifs supérieur chez les femmes.

En effet, le taux de cadres des femmes est supérieur à celui des hommes au sein de la population intermittente de plus de 35 ans. La notion de temps partiel n'existe pas, et il ne s'agit que de métiers techniques.

Cela confirme l'idée évoquée dans le 1 – b de la partie I selon laquelle, dans notre secteur, les métiers administratifs sont peut-être moins valorisés financièrement que les métiers techniques (du fait des facteurs que sont la rareté de certains métiers techniques, cumulée à l'effet potentiellement inflationniste de l'intermittence sur les salaires).

N'oublions pas non plus que, comme évoqué dans l'avons-propos, 75% des entreprises labellisées ont moins de 5 salariés permanents, et sont majoritairement composées d'un gérant homme assistée administrativement par une femme. Ce profil-type d'entreprise a donc forcément un impact important sur les chiffres.

- Parentalité

Les écarts commençant à se creuser dès la tranche d'âge 26-35 ans, ce qui peut laisser penser que **la parentalité est l'une des principales causes d'inégalités salariales entre les genres.**

En revanche, **la parentalité s'exprime différemment pour les salariés intermittents** : là où elle impacte le pourcentage de cadres femmes permanentes et le taux de temps partiel, elle semble en revanche pousser les femmes intermittentes à quitter ce régime à partir de 35 ans, certainement pour se tourner vers des postes moins contraignants physiquement et/ou avec des amplitudes horaires plus compatibles avec une vie de famille.

- Inégalités régionales

Quant à savoir si certaines régions françaises sont par essence plus égalitaires (ou inégalitaires) que d'autres, l'étude des chiffres régionaux ne permet pas de le dire car les conclusions ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agisse des permanents ou des intermittents. Néanmoins, et afin d'avoir une approche positive, nous pouvons dévoiler le podium des 3 régions les plus honorables en termes d'écart de salaires : le Centre-Val de Loire, l'Auvergne et l'Occitanie.

PARTIE IV – PRÉCONISATIONS

Pour atténuer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la branche et les entreprises de la branche peuvent mettre en place des actions visant à corriger certains biais.

1 – Au niveau de l'entreprise

On constate que, pour la population permanente de nos entreprises, la parentalité a indéniablement des conséquences sur l'accès des femmes aux postes de cadres et donc, à des salaires plus élevés.

- Rééquilibrer la charge de la parentalité

Si l'Etat agit déjà au niveau sociétal pour inciter les hommes à prendre davantage en charge les responsabilités parentales (notamment via la réforme du congé parental, etc.), l'entreprise peut jouer un rôle en essayant à son niveau de ne pas entretenir les stéréotypes de genre et de rééquilibrer la charge de la parentalité entre hommes et femmes : encourager la prise des congés paternité et parentaux par les hommes (ou du moins ne pas la décourager).

Pour cela, les entreprises peuvent suivre en interne les indicateurs suivants : pourcentage de jeunes pères prenant leur congé paternité à la naissance, pourcentage de mères et de pères prenant un congé paternité, durée moyenne du congé paternité pour les femmes et les hommes, nombre moyen de congés pour enfant malade pris par genre, etc.

- Revaloriser les carrières des salariés en temps partiel

L'entreprise peut également veiller à ce que le temps partiel, qui concerne majoritairement les femmes, ne soit pas un obstacle aux augmentations de salaire mais aussi de statut.

- Lutter contre les stéréotypes de genre

L'entreprise peut intégrer des critères de diversité dans son recrutement, et ne pas hésiter à recruter des femmes sur des postes traditionnellement davantage occupés par des hommes (et réciproquement).

- Négocier des accords relatifs à l'égalité salariale

Les entreprises de plus de 50 salariés ont d'ores et déjà l'obligation de le faire, les TPE et PME peuvent quant à elle réaliser des rapports de situation comparée, par exemple.

2 – Au niveau de la branche

La branche a un rôle de conseil et d'exemplarité auprès des entreprises du secteur, elle a ainsi signé le 24 juillet 2018 un accord sur l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, lequel liste les indicateurs demandés par la branche, notamment à Audiens.

- Analyser les données du secteur

Le présent rapport est le premier sur cette thématique et fait suite à cet accord sur l'égalité professionnelle. Basé sur l'analyse des données fournies par Audiens, il a pour objet de mieux cerner les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le secteur afin de déterminer les actions à mettre en place pour les corriger.

A l'avenir, et afin d'affiner notre analyse, il serait intéressant de récupérer d'autres données telles que celles liées à la prise des congés parentaux (auprès de la sécurité sociale), ou encore d'obtenir des données par taille d'entreprise.

- Communiquer auprès des organismes de formation

La branche peut également envisager d'intervenir en favorisant davantage la formation des filles aux métiers de la technique du spectacle et de l'évènement. Pour cela, elle peut réaliser des actions de communication auprès des organismes de formation du secteur (brochures, etc.).

Enfin, elle peut répertorier les bonnes pratiques déjà en cours et, dans la mesure du possible, leur donner de la visibilité (par exemple via la création d'une plaquette).

Remerciements

Un grand merci à toutes les personnes ayant concouru à la rédaction de ce rapport sur l'égalité professionnelle et salariale :

Pour Audiens, Madame Aude Barrallon, Chargée de mission statistiques.

Pour la Commission Nationale du Label, Madame Pikria Qavlashvili, pour son travail de recueil des données statistiques issues des dossiers du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant ».

Pour le Synpase, Monsieur Philippe Abergel, Délégué Général, pour ses conseils et nombreuses relectures, et Monsieur Camille Viot, pour son travail de recueil des données statistiques relatives aux entreprises adhérentes au Synpase.

Rédactrice : Marie Lécole, Chargée d'affaires juridiques et de RSE au Synpase.

Pour toute question ou suggestion relative à ce présent rapport, contactez le 01 42 01 85 35 ou l'adresse juriste@synpase.fr