



Rapport sur la situation professionnelle et salariale des femmes et des hommes en 2020 (données 2018)

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	32
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 désormais annuellement des chiffres détaillés sur le sujet, en distinguant le spectacle vivant et le spectacle enregistré. 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 de 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 des fonctions techniques exclusivement 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 (CDI et CDD d'au moins 3 mois) et intermittentes.

Sources :

- Indicateurs issus du document Excel « Les entreprises techniques SV_2019 », fourni par Audiens en décembre 2019 (doc 1)
- Rapport de branche 2020 sur les données 2018 (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 (CDI et CDD de 3 mois et plus) toutes classes d'âge, régions et catégories professionnelles confondues.

Effectifs permanents	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	1 142	3 721	4 863
Taux de nouvelles embauches en CDI	69%	62%	64%
Taux de CDI	91%	88%	89%
Taux de temps partiel	19%	4%	7%
Taux de cadres	26%	34%	32%
Taux de passage de non-cadres à cadres	1,6%	1,2%	1,3%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	4,0	3,8	3,9
Nombre moyen de jours travaillés par an	315	314	
Salaire moyen annuel brut par ETP	31 197 €	37 838 €	36 348 €
Taux de métiers "administratifs"	74%	38%	48%

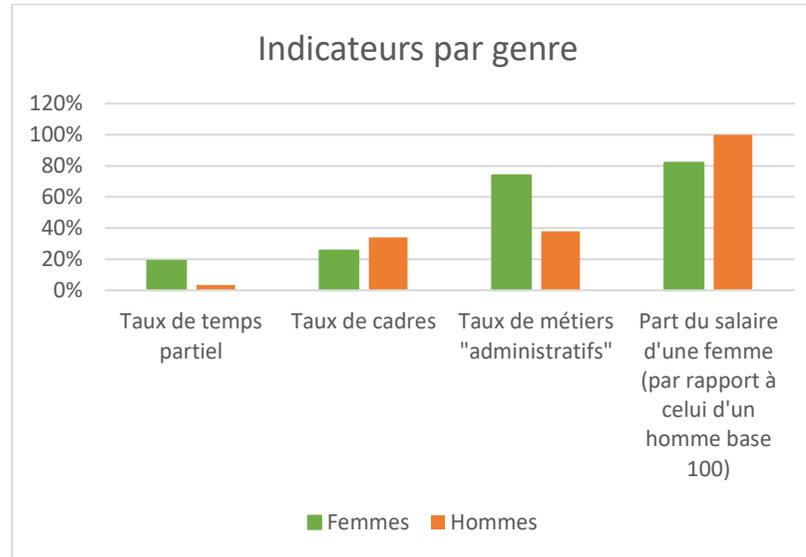
a. Constats

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 34% pour les hommes.

Concernant la répartition par filière d'emploi, 74% des femmes occupent un emploi de nature administrative (par opposition aux emplois techniques), contre 38% des hommes.

Enfin, on constate un écart de salaire de 6 641 € à l'avantage des hommes, avec un salaire moyen annuel brut par ETP de 31 197€ pour les femmes et 37 838€ pour les hommes. Remis en pourcentage, une femme gagne en moyenne 82,5% du salaire d'un homme, et l'écart de salaire est de 17,5%.



b. Explications proposées

L'ancienneté par genre étant quasiment équivalente (respectivement 4 et 3,8 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 – trois quart des femmes exerçant un métier administratif contre un peu plus d'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 (cf. page 16).

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	160	710	314	987	302	888	251	775	108	327	7	34
Taux de nouvelles embauches en CDI	44%	48%	71%	71%	81%	72%	86%	76%	83%	60%	//	100%
Taux de CDI	68%	66%	90%	91%	96%	94%	97%	97%	94%	97%	//	100%
Taux de temps partiel	4%	2%	12%	2%	21%	3%	30%	4%	32%	12%	//	29%
Taux de cadres	2%	1%	13%	22%	38%	43%	37%	55%	42%	62%	//	68%
Taux de passage de non-cadres à cadres	1%	0,1%	1,1%	1,5%	2,1%	2,5%	2,5%	0,6%	3,1%	0,8%	//	0%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	1,0	1,2	2,7	3,0	4,0	4,1	5,5	5,2	8,3	7,4	//	9,8
Salaires moyen annuel brut par ETP	20 537 €	21 692 €	27 427 €	32 443 €	33 656 €	39 016 €	35 542 €	47 590 €	38 347 €	53 838 €	//	59 524 €

a. Constats

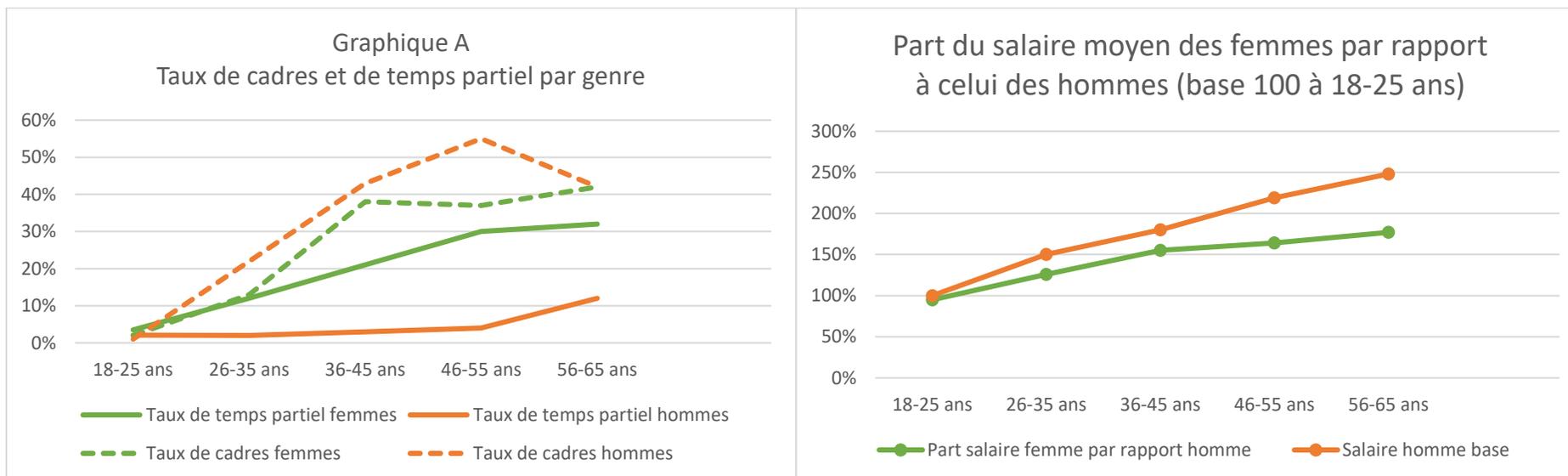
Le taux de salariés permanents en CDI dans nos entreprises est plus ou moins égal pour les deux genres dans la tranche d'âge 18-25 ans, avec 68% chez les femmes et 66% chez les hommes. Il en est de même pour le taux de temps partiel, lequel concerne 4% des femmes et 2% des hommes.

Le taux de cadre est très faible et quasiment le même pour les deux genres 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 2 552€ (à l'avantage des hommes). Une salariée de 18-25 ans gagne en moyenne 95% 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 22% contre 13% chez les femmes ;
- L'écart de salaire se creuse et passe à 5 006€ à l'avantage des hommes : une femme gagne alors en moyenne 85% 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 95% du salaire d'un salarié homme du même âge. Une salariée de 46-55 ans gagne 164% du salaire base 100 d'un homme de 18-25 ans, tandis qu'un salarié de 46-55 ans gagne 219% 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 30% (contre 4% chez les hommes du même âge), tandis que le taux de cadres plafonne à 37% chez les femmes et grimpe à 55% 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 presque 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 32%), mais il augmente aussi chez les hommes (12% contre les 2 à 4% habituels).

Si l'effectif féminin sur la tranche des plus de 65 ans est trop restreint pour être représentatif, il est intéressant de jeter un œil au panel masculin : 34 hommes, dont 29% sont à temps partiel, 68% sont cadres, avec une ancienneté moyenne de près de 10 ans, un salaire moyen ETP de 59 524€ et un salaire moyen - pour les salariés à temps plein uniquement - de 68 595€.

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 davantage 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

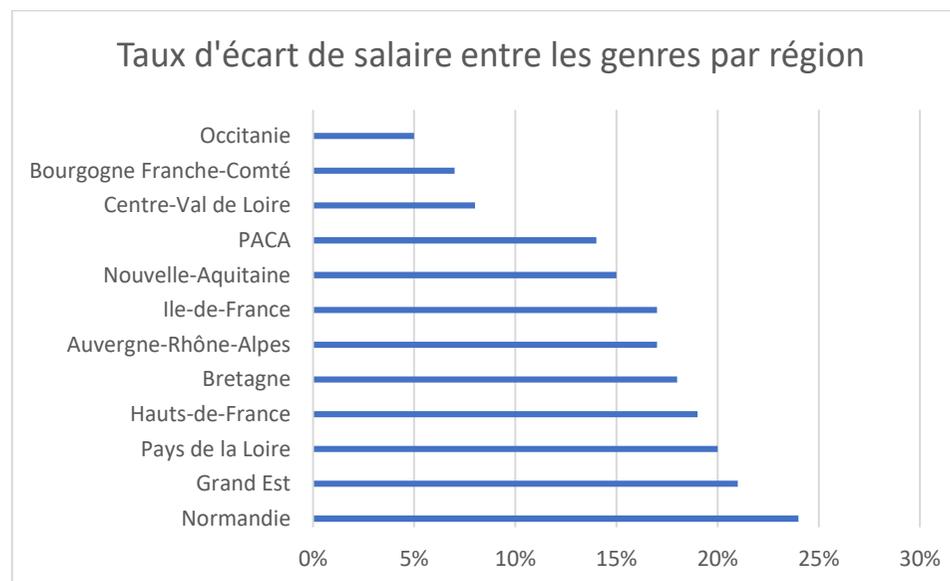
Les principaux indicateurs sont ici détaillés par grande région (la géolocalisation de ces données est faite en prenant en compte l'adresse de l'entreprise).

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	105	373	34	83	38	81	25	78	5	8	61	200	51	181
Taux de CDI	95%	95%	88%	86%	90%	79%	88%	87%	//	//	97%	93%	90%	86%
Taux de temps partiel	24%	6%	15%	7%	29%	3%	32%	4%	//	//	30%	5%	22%	3%
Taux de cadres	24%	39%	29%	22%	29%	25%	36%	19%	//	//	23%	30%	14%	27%
Ancienneté moyenne (entreprise)	3,2	3,2	2,7	3,3	5,4	4,5	9,0	6,4	//	//	4,7	3,6	2,6	2,9
Salaire moyen annuel brut par ETP	28 492 €	34 849 €	28 859 €	30 771 €	27 845 €	33 927 €	30 880 €	33 504 €	//	//	28 270 €	35 549 €	24 879 €	30 675 €
Taux d'écart salaire ETP (arrondi)	17%		6%		18%		8%		NC		21%		19%	

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	501	1 838	33	83	49	152	75	170	118	350	51	132
Taux de CDI	88%	87%	97%	89%	94%	88%	95%	88%	92%	90%	84%	84%
Taux de temps partiel	14%	3%	30%	6%	29%	5%	24%	6%	20%	4%	18%	5%
Taux de cadres	32%	36%	9%	34%	14%	31%	25%	26%	20%	35%	20%	33%
Ancienneté moyenne (entreprise)	3,6	3,8	4,5	4,1	5,4	3,8	4,5	4,0	4,7	4,5	4,2	3,5
Salaire moyen annuel brut par ETP	34 558 €	41 634 €	25 392 €	33 589 €	27 349 €	32 327 €	27 798 €	29 190 €	32 406 €	37 792 €	28 304 €	35 182 €
Taux d'écart salaire ETP (arrondi)	17%		24%		15%		5%		14%		20%	

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 :



Notons que le panel de la Corse étant beaucoup trop restreint pour être représentatif (5 femmes et 8 hommes), nous ne chercherons pas à exploiter ces données dans le présent rapport.

L'ancienneté dans l'entreprise est plus ou moins la même pour les deux genres, mais presque toujours 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, à l'exception de l'Ile-de-France, les plus gros écarts de salaire sont constatés dans des régions où il existe également des disparités flagrantes en matière de temps partiel et/ou de taux de cadres :

- En Normandie, écart de salaire de 24% avec un temps partiel qui concerne 30% des femmes contre 6% des hommes ET un taux de femmes cadres de 9% contre 30% chez les hommes ;

- Dans le Grand-Est, écart de salaire de 21% avec un taux de temps partiel de 30% chez les femmes et 5% chez les hommes, mais un taux de cadres moins déséquilibré de 23% pour les femmes et 30% pour les hommes ;
- En région Pays de la Loire, écart de salaire de 20% avec un taux de temps partiel de 18% chez les femmes et 5% chez les hommes ET un taux de cadres de 20% chez les femmes contre 33% chez les hommes ;
- Dans les Hauts-de-France, écart de salaire de 19% avec un taux de temps partiel de 22% chez les femmes et 3% chez les hommes, et un taux de cadres de seulement 14% chez les femmes contre 27% chez les hommes.

A l'inverse, **les taux d'écart de salaire les plus bas concernent exclusivement des régions ou les écarts entre hommes et femmes quant à l'accès 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 5%), le taux de cadres est presque égal (respectivement 25% et 26%) ;
- En Bourgogne Franche-Comté (écart de salaire de 6%), 29% des femmes sont cadres contre 28% des hommes ;
- En Centre Val-de-Loire, 36% des femmes sont cadres contre seulement 19% des hommes.

Toutefois, malgré un taux de femmes cadres égal ou 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, 36% des femmes sont cadres contre 19% des hommes MAIS 32% des femmes sont à temps partiel contre seulement 4% des hommes, l'écart de salaire est donc tout de même de 9% ;
- En Bretagne, le taux de cadre est supérieur de 4 points chez les femmes mais le temps partiel les concerne à 29%, contre 3% des hommes, et l'écart de salaire est de 22% ;
- En Ile-de-France, le taux de cadre est presque égal chez les deux genres (respectivement 32% et 36%) mais l'écart de salaire de 21%.

Enfin, 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 varier.

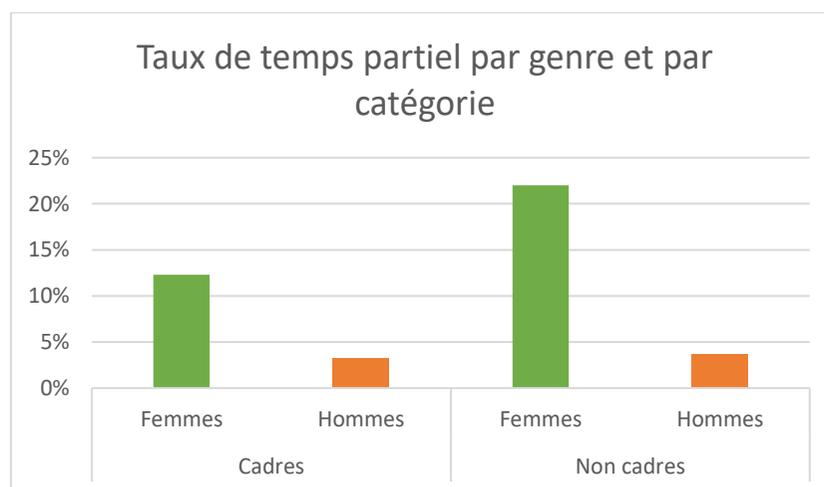
4 – Indicateurs par genre et par catégorie professionnelle

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	301	1 252	1 553	855	2 501	3 356
Taux de nouvelles embauches en CDI	96%	94%	94%	64%	55%	58%
Taux de CDI	99%	99%	99%	88%	83%	84%
Taux de temps partiel	12%	3%	5%	22%	4%	8%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	5,8	5,2	5,4	3,4	3,1	3,2
Nombre moyen de jours travaillés par an	332	337		304	299	
Salaire moyen annuel brut par ETP	44 753 €	55 658 €	53 601 €	25 662 €	27 785 €	27 269 €

a. Constats

Le temps partiel concerne davantage les femmes non-cadres que les femmes cadres, respectivement 22% 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 (entre 3 et 4%).



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 2 123€ chez les non-cadres, soit 7,6% ;
- Un écart de 10 905€ chez les cadres, soit 19,6%.

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	1 033	3 291	4 324	144	537	681
Taux de temps partiel	20%	4%	8%	13%	5%	7%
Taux de cadres	29%	38%	36%	2%	3%	3%
Taux de passage de non-cadres à cadres	1,7%	1,4%	1,5%	0,7%	0,0%	0,2%
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	4,3	4,2	4,2	1,4	1,2	1,3
Salaire moyen annuel brut par ETP	32 081 €	39 345 €	37 704 €	20 297 €	21 307 €	21 099 €
Taux de métiers "administratifs"	77%	42%	50%	58%	15%	24%

a. Constats

Le taux de temps partiel est plus élevé chez les femmes en CDI que chez celles en CDD (20% contre 13%). Il reste plus faible chez les hommes (entre 4% et 5%), mais notons qu'à l'inverse des femmes, les hommes en CDD sont davantage à temps partiel que ceux en CDI.

Il y a très peu de cadres en CDD, beaucoup plus en CDI : 29% chez les femmes et 38% chez les hommes (contre respectivement 2% et 3%). L'écart de salaire entre hommes et femmes est assez important chez les salariés en CDI (une femme gagne en moyenne 82% du salaire d'un homme) tandis que le salaire des femmes en CDD est égal voire *très légèrement* supérieur à celui des hommes (un homme gagne 99% du salaire d'une femme).

Les femmes permanentes en CDI occupent à 77% un emploi administratif, contre 42% des hommes. En revanche, ils sont seulement 15% à occuper un emploi administratif en CDD (contre 58%) 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 (presque 1 femme sur 4 contre 1 homme sur 3), elles sont 3 sur 4 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 25.

Les femmes en CDI 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.

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 un métier davantage multisectoriel et donc un profil 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.

Si on se focalise sur la comparaison entre CDI et CDD, on constate que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est bien moindre chez les salariés en CDD. On ne retrouve ici que deux des trois facteurs potentiels d'inégalités, le taux de cadres étant très faible et presque égal pour les femmes et les hommes en CDD. Peut-on pour autant en conclure que l'écart de salaire chez les CDI est en grande partie liée à l'inégal accès au statut de cadre entre les femmes et les hommes ?

6 – Indicateurs par filière et échelon

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

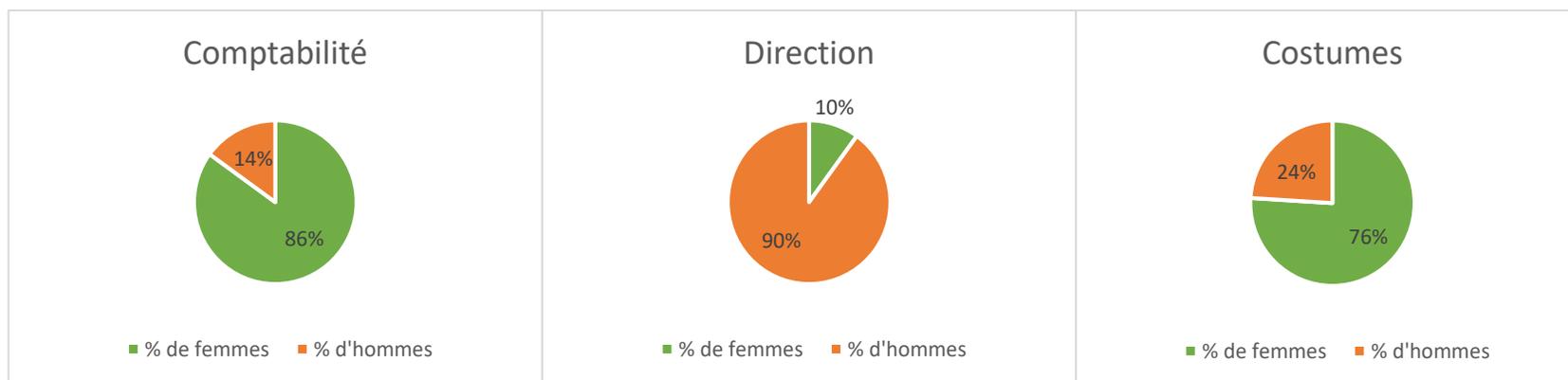
Filière	Echelon	Effectifs échantillon	Salaire en ETP	% de femmes	% du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme
Administration générale	1	84	21 398 €	61%	99%
Administration générale	2	63	23 565 €	95%	100%
Administration générale	3	246	27 681 €	72%	95%
Administration générale	4	26	32 245 €	69%	102%
Administration générale	5	82	36 104 €	18%	91%
Administration générale	6	169	45 644 €	54%	84%
Commercial	3	94	35 664 €	29%	98%
Commercial	5	62	39 762 €	8%	//
Commercial	7	160	52 317 €	13%	97%
Comptabilité	3	70	33 254 €	86%	100%
Direction	10	255	64 558 €	10%	80%
Planning/Logistique	2	42	24 800 €	10%	//
Planning/Logistique	3	42	28 872 €	41%	103%
Planning/Logistique	6	38	37 806 €	18%	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	1	42	13 948 €	88%	95%
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	2	170	23 593 €	5%	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	3	127	28 069 €	6%	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	4	89	28 195 €	2%	//
Ateliers (<i>maintenance, entretien, stock</i>)	7	44	51 119 €	7%	//
Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure	3	42	26 603 €	76%	99%
Décors	2	24	28 185 €	4%	//
Décors	3	126	35 736 €	7%	//
Livraison / Manutention	1	280	22 787 €	5%	99%
Livraison / Manutention	2	22	28 633 €	5%	//
Livraison / Manutention	3	25	30 267 €	0%	//
Lumière	3	44	31 009 €	0%	//
Régie générale / Plateau	2	27	26 163 €	22%	//
Régie générale / Plateau	3	34	21 992 €	3%	//
Régie générale / Plateau	4	37	38 852 €	3%	//
Régie générale / Plateau	6	33	43 498 €	0%	//
Régie générale / Plateau	7	112	59 725 €	4%	//
Son	2	28	22 121 €	11%	//
Son	3	170	29 867 €	3%	//
Vidéo/Image	2	61	22 807 €	41%	119%
Vidéo/Image	3	95	29 383 €	6%	//
Vidéo/Image	4	25	35 490 €	4%	//
Vidéo/Image	6	36	37 708 €	33%	91%

a. Constats

Sur les 4 premiers échelons des postes d'administration générale, les femmes sont majoritaires (entre 61% et 95%) et leur salaire est plus ou moins égal à celui d'un homme occupant un poste de même échelon. En revanche l'écart, en termes d'effectif puis de salaire, se creuse sur les échelons 5 et 6, une femme gagnant entre 84% et 91% 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.

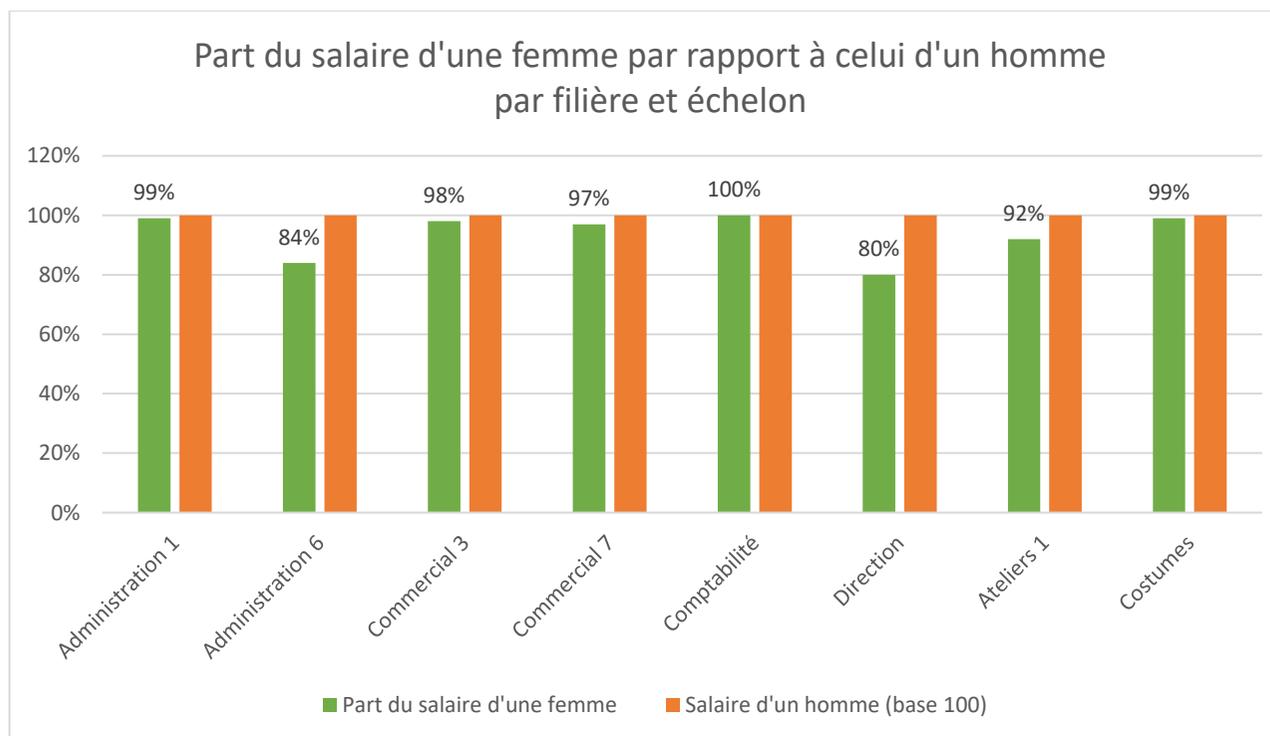


Dans la filière vidéo-image, étrangement, les femmes sont davantage présentes à l'échelon 2, où leur salaire moyen est supérieur au salaire moyen des hommes, que sur les autres échelons.

Dans les ateliers (maintenance, entretien et stock), les femmes sont largement majoritaires sur le niveau 1 (88%), mais à l'inverse très peu représentées sur les autres niveaux.

Dans la filière costumes/accessoires/maquillage/coiffure, sur l'échelon 3 (seul échelon représenté ici), 76% 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 ici 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 sur les premiers échelons, par ailleurs assez faibles, 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 ces écarts ont tendance à se creuser avec l'augmentation des échelons, et lorsque le pourcentage de femmes diminue (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 82,5% du salaire d'un homme (tout âge, région et statut confondus), soit un écart de salaire de 17,5%.

Par rapport au rapport 2019 sur les données 2017, **le taux d'écart de salaire a légèrement diminué puisqu'il était de 18% en 2017.**

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 16, 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	2 177	16 804	18 981
Taux d'intermittents parmi effectifs globaux	66%	83%	81%
Taux de cadres	10%	11%	11%
Salaire brut moyen horaire	21 €	23 €	23 €
Nombre moyen d'heures travaillées par an*	193	275	266

*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, 66% des femmes salariées sont intermittentes, contre 83% 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 hommes (10% contre 11% pour les hommes).

Le salaire horaire brut moyen des hommes est aussi plus élevé que celui des femmes, avec 23€/heure contre 21€/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 technicien(ne)s intermittent(e)s (notamment le salaire brut horaire moyen ou le nombre moyen d'heures travaillées).

Notons que **les effectifs féminins ont augmenté de 19% dans le secteur entre 2017 et 2018** (2177 femmes contre 1833 en 2017) contre seulement 4% pour les hommes (16804 contre 16 141 en 2017).

b. Explications proposées

Les salariés 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, plus de 2 000 contre près de 17 000 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 et moins les métiers de bas de grille, plus difficiles physiquement (le métier de road étant l'exemple type).

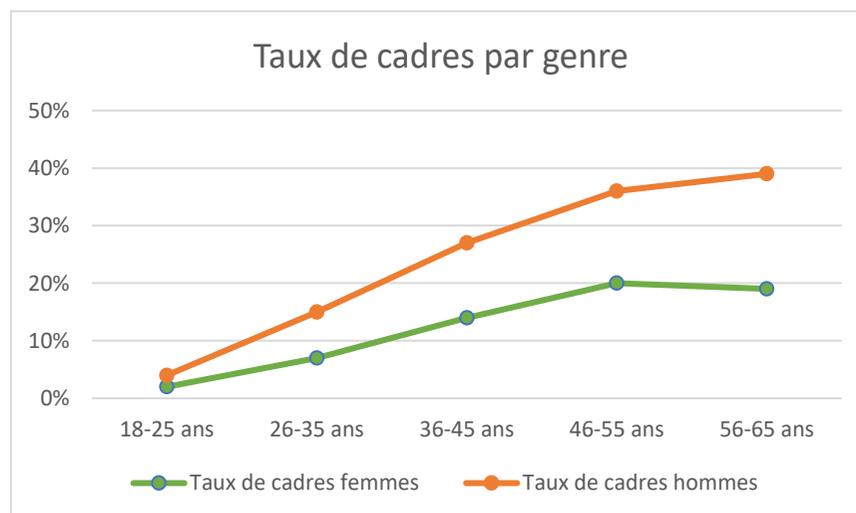
2 – Indicateurs par genre et par âge

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	379	2 185	827	4 684	537	5 233	329	3 549	100	1 077	4	59
Taux d'intermittents parmi effectifs globaux	73%	79%	73%	84%	65%	86%	57%	83%	48%	77%	//	69%
Taux de cadres	2%	2%	7%	8%	14%	13%	20%	16%	19%	20%	//	9%
Taux de passage de non-cadres à cadres	1,1%	1,2%	2,2%	4,5%	4%	6,5%	2,8%	5,6%	1,2%	4,5%	//	0,0%
Salaire brut moyen horaire	16 €	18 €	20 €	22 €	23 €	24 €	23 €	25 €	26 €	24 €	19 €	21 €
Nombre moyen d'heures travaillées par an	155	207	205	281	177	292	220	284	253	286	25	106

a. Constats

Le taux de cadres est presque le même chez les femmes intermittentes que chez les hommes, et augmente progressivement pour les deux genres entre les tranches d'âge 18-25 et 46-55 (pour laquelle 20% des femmes intermittentes sont cadres contre 16% des hommes, mais cet écart disparaît sur la tranche d'âge suivante, 19% des femmes intermittentes de 56-65 ans étant cadres contre 20% des hommes).

En revanche, le salaire horaire moyen des femmes est toujours inférieur à celui des hommes : elles gagnent entre 89% 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 aussi vite que celui des hommes et lui est même supérieur pour 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, mais aussi des horaires et périodes de travail atypiques.

Et parmi les femmes qui restent intermittentes après 35 et 45 ans, nous trouvons celles non concernées par la parentalité, 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, et malgré un taux de cadres globalement supérieur chez les femmes, le salaire horaire brut moyen des femmes reste 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	321	2 998	50	524	86	740	60	682	6	36	121	1 586	79	964
Taux d'intermittents / effectifs globaux	76%	90%	60%	87%	71%	91%	71%	90%	//	82%	67%	90%	61%	85%
Taux de cadres	14%	11%	2%	3%	11%	10%	12%	3%	//	11%	9%	5%	15%	11%
Salaire brut moyen horaire	24 €	23 €	16 €	17 €	25 €	25 €	22 €	24 €	//	20 €	21 €	20 €	19 €	23 €
Nombre moyen d'heures/an	112	171	122	145	88	141	115	150	//	310	122	253	103	157
Taux d'écart de salaire (arrondi)	-4%		6%		0%		8%		NC		-5%		17%	

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	1 156	7 915	25	484	94	1 117	166	1 409	261	2 357	121	1 181
Taux d'intermittents / effectifs globaux	71%	82%	45%	87%	66%	89%	69%	90%	70%	88%	71%	91%
Taux de cadres	11%	13%	12%	6%	2%	2%	14%	9%	5%	5%	10%	9%
Salaire brut moyen horaire	21 €	24 €	19 €	21 €	18 €	20 €	21 €	21 €	23 €	23 €	18 €	22 €
Nombre moyen d'heures/an	215	274	105	169	112	172	139	144	140	184	149	154
Taux d'écart de salaire (arrondi)	13%		10%		10%		0%		0%		18%	

a. Constats

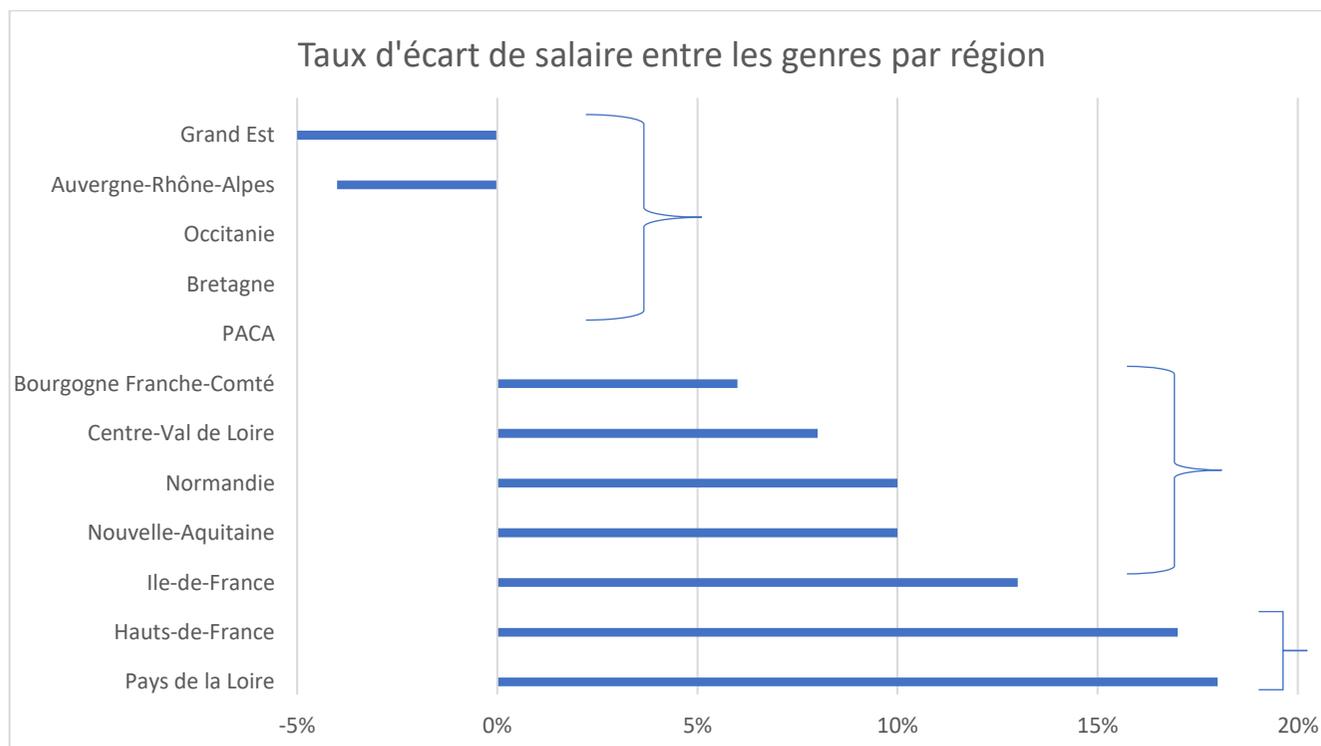
Le taux d'intermittents parmi les effectifs globaux chez les hommes tourne autour des 88% en moyenne (il oscille entre 82% et 91%). Chez les femmes, les disparités sont plus importantes puisque le taux d'intermittentes oscille entre 45% et 76%.

Le salaire des femmes est plus élevé que celui des hommes dans deux régions, l'Auvergne et le Grand Est.

Le taux de femmes cadres est clairement supérieur aux taux d'hommes cadres en Auvergne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Normandie et Occitanie, tandis qu'il est relativement similaire pour les autres régions.

Les femmes intermittentes travaillent moins d'heures par an que les hommes, et ce dans toutes les régions sans exception.

On peut classer les régions en 3 groupes selon leur taux d'écart de salaire : écart élevé (plus de 15%), écart moyen (entre 5% et 15%) et écart nul voire favorable aux femmes (entre -5% et 0%) :



b. Explications proposées

Comme pour les salariés permanents, il est difficile de dégager une règle commune permettant d'expliquer les disparités régionales constatées.

4 – Indicateurs par genre et par catégorie professionnelle

Effectifs intermittents	Cadres			Non-cadres		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de personnes concernées	223	1 835	2 058	2 050	16 186	18 236
Taux d'intermittents parmi effectifs globaux	43%	60%	57%	71%	88%	86%
Salaire brut moyen horaire	30 €	33 €	33 €	20 €	22 €	22 €
Nombre moyen d'heures travaillées par an	200	161	165	183	267	258

a. Constats

Les femmes cadres travaillent plus que les hommes cadres avec en moyenne 200 heures par an contre 161 pour les hommes, tandis que c'est l'inverse pour les non-cadres avec 183 heures par an pour les femmes contre 267 pour les hommes.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est le même chez les non-cadres que chez les cadres, soit 10%. 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 masculine, les hommes intermittents cadres travaillent moins (en termes d'heures) par an que les non-cadres.

Ceci peut s'expliquer par le fait que les cadres ont un meilleur salaire horaire et n'ont peut-être pas besoin de faire autant d'heures que les non-cadres pour atteindre le salaire escompté. De plus, l'instauration d'un plafond de salaire au-delà duquel les intermittents ne perçoivent pas d'indemnités chômage (sont donc principalement concernés les cadres) doit entrer en ligne de compte. Ce plafond est fixé depuis 2016 à 1,18 PASS, soit 3984,86€ bruts mensuels en 2019.

Toutefois, cela n'explique pas la situation des femmes cadres qui, à l'inverse, travaillent non seulement plus que les femmes non-cadres, mais aussi plus que les hommes cadres.

5 – Indicateurs par filière et échelon

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

Filière	Echelon	Effectifs échantillon	Salaire horaire	% de femmes	% du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme
Ateliers	2	23	16 €	0%	//
Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure	2	37	12 €	89%	102%
Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure	3	212	16 €	94%	100%
Décors	1	129	15 €	27%	91%
Décors	2	207	22 €	26%	84%
Décors	3	1 484	21 €	22%	96%
Décors	4	104	23 €	21%	107%
Décors	5	31	29 €	16%	//
Décors	7	70	26 €	23%	118%
Electricité	2	53	21 €	6%	//
Electricité	3	911	28 €	4%	87%
Livraison / Manutention	2	36	23 €	6%	//
Lumière	1	157	14 €	11%	69%
Lumière	2	1 185	19 €	7%	85%
Lumière	3	4 350	24 €	6%	88%
Lumière	4	1 208	29 €	6%	84%
Lumière	5	159	31 €	3%	//
Lumière	6	43	36 €	5%	//
Pyrotechnie	2	680	20 €	16%	95%
Pyrotechnie	3	158	23 €	22%	98%
Pyrotechnie	4	24	29 €	13%	//
Régie générale / Plateau	1	4 138	15 €	7%	95%
Régie générale / Plateau	2	262	14 €	18%	121%
Régie générale / Plateau	3	1 942	17 €	6%	106%
Régie générale / Plateau	4	700	29 €	9%	104%
Régie générale / Plateau	6	223	41 €	3%	//
Régie générale / Plateau	7	635	32 €	9%	96%

Son	1	96	16 €	9%	//
Son	2	770	21 €	7%	110%
Son	3	4 294	24 €	5%	106%
Son	4	1 323	28 €	4%	100%
Son	6	68	32 €	4%	//
Son	7	24	33 €	0%	//
Structure / Accroche / Echafaudage	1	658	19 €	7%	79%
Structure / Accroche / Echafaudage	2	67	19 €	5%	//
Structure / Accroche / Echafaudage	3	2 151	24 €	5%	97%
Structure / Accroche / Echafaudage	4	121	28 €	3%	//
Vidéo/Image	1	550	17 €	8%	67%
Vidéo/Image	2	680	21 €	9%	101%
Vidéo/Image	3	1 954	27 €	9%	102%
Vidéo/Image	4	855	28 €	7%	95%
Vidéo/Image	5	83	23 €	27%	88%
Vidéo/Image	6	125	28 €	20%	82%
Vidéo/Image	7	222	37 €	10%	97%
Vidéo/Image	8	50	45 €	14%	//
Vidéo/Image	10	27	36 €	7%	//

NB : Les données du rapport 2019 sur les données 2017 relatives à la filière Costumes/Accessoires/Maquillage/Coiffure nous semblaient inexplicables voire incohérentes. 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(e)s (échelon 3). En revanche les entreprises de décors emploient des accessoiristes. Le classement par filière a donc été revu cette année, et les assistant(e)s accessoiristes sont désormais pris en compte dans la filière Décors.

a. Constats

Attention, il nous manque des données sur la dernière colonne, du fait la plupart du temps d'un panel trop faible, donc les constats suivants sont à prendre avec précaution.

Dans la filière costumes/accessoires, plus de 90% des intermittents sont des femmes, et elles perçoivent le même salaire qu'un homme à poste équivalent.

Dans la filière décors, environ 22% des salariés intermittents sont des femmes, et elles gagnent entre 84% et 118% du salaire d'un homme.

Dans la filière électricité, 5% des intermittents sont des femmes, qui perçoivent 87% du salaire d'un homme.

Dans la filière lumière, environ 6% des intermittents sont des femmes et elles gagnent entre 69% et 88% du salaire d'un homme.

Dans la filière pyrotechnie, 17% des intermittents sont des femmes et elles gagnent environ 96% du salaire d'un homme.

Dans la filière régie générale, 9% des intermittents sont des femmes qui gagnent entre 95% et 121% du salaire d'un homme.

Dans la filière son, entre 0% et 9% des salariés sont des femmes selon les échelons (plus les échelons sont élevés et moins il y a de femmes), et elles gagnent entre 100% et 110% du salaire d'un homme.

Dans la filière structure, 5% des intermittents sont des femmes qui gagnent entre 79% et 97% du salaire d'un homme.

Dans la filière vidéo/image, entre 7% et 27% des intermittents sont des femmes (elles sont davantage présentes sur les échelons 5 à 8 que 1 à 4 ou 10), et elles gagnent entre 67% et 102% du salaire d'un homme.

Les femmes sont sous représentées dans toutes les filières techniques de l'intermittence (à l'exception de la filière costumes/accessoires), 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 lumière, structure et vidéo/image.

b. Explications proposées

Il est difficile d'expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Cela ne semble pas automatiquement lié au taux d'intermittents femmes dans la filière, ni au fait que la filière concerne des emplois traditionnellement occupés par des hommes.

EN RÉSUMÉ

On constate un écart de salaire moyen de 8,7% entre les femmes et les hommes, le salaire moyen s'exprimant pour les intermittents par heure (23€/heure pour un homme et 21€/heure pour une femme).

Par rapport au rapport 2019 sur les données 2017, **le taux d'écart de salaire moyen a légèrement diminué puisqu'il était de 9% en 2017.**

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 égal voire 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 régionales 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 **17,5%** (contre 18% en 2017), tandis qu'il est de **8,7%** (contre 9% en 2017) 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 égal voire supérieur (selon les tranches d'âge) 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'avant-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 la maternité et la 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 tout à fait les mêmes selon qu'il s'agisse des permanents ou des intermittents.

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).

Coup d'œil sur le rapport d'activité 2018 du CFASVA

Dans son rapport d'activité 2018, le SFASVA détaille les effectifs féminins et masculins de ses formations liées au spectacle.

Les licences professionnelles *Systèmes audiovisuels numériques* et *Administration de réseaux scéniques* se composent respectivement de seulement 5% et 8% de femmes. Il en est de même pour la formation de technicien lumière, avec 8% de femmes.

Les deux BTS son et montage font un peu mieux avec respectivement 25% et 42% d'effectifs féminins.

Enfin, bonne surprise, la formation de *Régisseur de spectacle vivant* connaît une parité parfaite avec 50% de femmes, et ce pour la première fois ! Encore un petit effort et on pourra la renommer *Régisseuse de spectacle vivant* !

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 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