

Les inégalités de genre dans l'audiovisuel

Note de synthèse du rapport remis par le CESPRA à la CPNEF de l'Audiovisuel

L'audiovisuel est un secteur composite, tant du point de vue des entreprises, des activités développées, que des groupes professionnels mobilisés. Nous avons pris le parti de nous centrer sur les groupes professionnels qui participent directement à ce qui constitue le cœur de l'activité audiovisuelle, le spectacle – ici qualifié de spectacle enregistré par opposition au spectacle vivant – et à la production d'information. Nos analyses ont donc porté sur les artistes et collaborateurs technico-artistiques (cadres techniciens et ouvriers du spectacle), d'une part, et les journalistes, d'autre part. Les sources mobilisées sont les données de la Caisse des Congés Spectacles (1986-2009), les données de la CCIJP (2000-2012) et les données ressources humaines de France Télévision (2012-mars 2014). Sur la période observée - 1986-2011 - à partir des données CCS, tous secteurs confondus, le nombre total d'intermittents est multiplié par 4. Entre les mêmes dates, l'offre de d'emploi et la « masse salariale » ont approximativement triplé leurs volumes respectifs. Signe d'une dégradation des conditions d'emploi, le nombre de contrats est multiplié par 13, hausse plus de quatre fois supérieure au niveau de croissance des autres indicateurs, et la durée moyenne de ces contrats s'est effondrée, passant dans l'audiovisuel de 9 jours en moyenne pour les artistes hommes en 1986 à 3 en 2009 et, pour les intermittents technico-artistiques (cadres et techniciens des spectacles) de sexe masculin, de 20 jours à 6 jours dans l'audiovisuel sur la même période. Dans ce contexte expansionniste, la part de l'audiovisuel recule relativement au marché du travail du spectacle vivant, tant en termes de volume d'emploi offert (-12 points de pourcentage entre 1986 et 2009) que de masse salariale (elle passe de 72 % en 1986 à 54 % en 2009). Dans l'audiovisuel, les femmes représentaient 35,7 % des artistes en 1986, contre 37,8 % en 2009. La part des intermittents technico-artistiques est passée de 33,3 % à 31,9 % au cours de la même période.

Hommes et femmes sont-ils affectés de la même manière par ces évolutions ? Comment mesurer les inégalités de genre sur ce marché du travail caractérisé par une forte croissance s'accompagnant d'une dégradation des situations individuelles. Et comment ont-elles évolué ?

Nous montrons dans ce rapport que **les inégalités de genre ne sont pas spectaculaires dans ce secteur économique. Toutefois, l'analyse permet de déceler leur niveau et leurs lieux d'expression.** Elles sont le produit de la conjonction de facteurs discrètement discriminants. Le rapport fait varier les échelles selon un principe de focalisation progressive : l'analyse du marché du travail dans son ensemble débouche sur celle des espaces professionnels et des mobilités (intersectorielle et inter-statutaire) et, enfin, sur celle des métiers. Ainsi, une analyse des carrières de réalisateur permet d'entrer dans le détail de la dynamique des inégalités de genre. Le rapport se conclut sur deux études de cas : celle des carrières dans une grande entreprise audiovisuelle, France Télévisions, et celle des carrières de journalistes.

Le secteur de l'audiovisuel ménage une place croissante aux femmes. Elles captent une part grandissante de la masse salariale et du volume d'emploi. Pour autant, les distributions d'indicateurs agrégés ne permettent pas de décrire les mobilités et donc les mécanismes qui

contribuent à donner leur forme à ces distributions. Une analyse longitudinale s'imposait, et a été réalisée sur la « cohorte 2000 », soit tous les individus présents dans les bases de données en 2000 et ayant travaillé au cours de la période d'observation (2000-2011) au moins un an dans l'audiovisuel. Une partie des traitements statistiques a nécessité la création d'un sous-ensemble plus homogène de cette population : les professionnels entrés en 2000 sur le marché et qui ont eu au moins un contrat dans l'audiovisuel.

Les branches sectorielles considérées par la suite sont le cinéma, la production audiovisuelle, l'ensemble radios et télévisions, les industries techniques, le spectacle vivant et un espace divers, « autres ».

La mobilité sectorielle est réputée protéger des risques inhérents au marché intermittent. **Les femmes sont-elles plus ou moins mobiles que les hommes ?** Deux formes de démultiplication de l'activité ont été envisagées : mobilité intersectorielle et mobilité entre employeurs. Les femmes accusent sur cet indicateur de mobilité un handicap, même s'il est léger, par rapport à leurs collègues hommes. Elles sont surreprésentées dans les catégories de parcours intersectoriels les moins protectrices contre le risque d'éviction du marché. Si, dans cette double course à la démultiplication et à la fidélisation des employeurs, les femmes et les hommes présentent des tendances identiques, les premières souffrent toujours, dans les performances atteintes, d'un handicap par rapport à leurs homologues masculins. Plusieurs résultats tendent à montrer que la diversification est plus ouverte aux hommes et que les liens qu'ils construisent sont, plus que pour les femmes, le fruit d'un choix. Elles ont plus de mal à construire des attaches stables leur permettant de rebondir vers de nouveaux espaces professionnels en cas de revers de carrière, ou pour augmenter leur volume d'emploi ou leur salaire journalier. Elles sont par ailleurs régulièrement plus attachées à un employeur que les hommes, ce qui les expose davantage aux risques liés à la possible rupture de ce lien. Les deux dimensions de la démultiplication professionnelle distinguées dans le rapport (mobilité sectorielle et mobilité entre différents employeurs) configurent ainsi une mosaïque de quatre espaces professionnels au sein desquels se déroulent les carrières des femmes et des hommes. L'analyse montre qu'aucun des espaces professionnels identifiés n'est fondé exclusivement sur le critère du genre. Cependant, on note une surreprésentation significative des femmes dans le quatrième espace et une légère sous-représentation dans le deuxième.

Le premier espace, composé pour deux tiers d'hommes et pour un tiers de femmes est celui des « nomades », peu attachés à une branche mais également à un employeur principal, sans pour autant se caractériser par leur capacité à se démultiplier ni à fidéliser un grand nombre d'employeurs. Le second espace est dominé par la population artistique (70 % de la classe). Les professionnels qui s'y trouvent sont attachés au spectacle vivant. Ce secteur est leur branche d'entrée ainsi que leur branche dominante. Classés essentiellement comme « assidus », ils travaillent donc régulièrement dans le spectacle vivant, même s'ils sont très peu nombreux à y travailler exclusivement. Ils ont un grand nombre d'employeurs différents mais fidélisent peu ces employeurs. L'instabilité d'un grand nombre de structures du spectacle vivant explique sans doute la faiblesse des liens avec des employeurs récurrents et encore plus avec un employeur principal. Le troisième espace, constitué essentiellement « d'assidus » (ayant travaillé essentiellement dans la branche par laquelle ils sont entrés sur le marché) ou de « nomades » (ayant travaillé régulièrement en dehors de leur branche d'entrée sans la quitter tout à fait), se caractérise par un lien très fort avec l'employeur principal et

un portefeuille d'employeurs peu développé. On voit apparaître la branche « radio-télévision » dans les branches dominantes. Le quatrième espace professionnel, dont les femmes représentent près de la moitié des effectifs, rassemble enfin les professionnels les moins mobiles : individus sans seconde branche dominante et classés soit comme exclusifs soit comme éphémères. Le poids des éphémères (près de 44 %) laisse à penser que sont regroupés dans cette classe des professionnels en difficulté sur le marché de l'emploi.

Du point de vue des carrières intermittentes en termes de mobilités inter-catégorielles (évolution – ou non – entre les positions d'artiste, de technicien, de cadre ou d'ouvrier), on observe une diminution des inégalités de genre pour l'accès aux emplois de cadres : en 2000, la sélection pour des positions d'encadrement est moins discriminante vis-à-vis des femmes qu'en 1990. Mais, à mobilité catégorielle identique, le prix du travail des femmes, critère traditionnel de mesure de la discrimination sexuée sur le marché du travail, est inférieur à celui des hommes. Pénalité supplémentaire : la sanction est particulièrement forte pour celles qui quittent l'intermittence technique pour devenir artistes. Cependant, lorsque les femmes réussissent à construire une carrière stable qui débouche sur la catégorie professionnelle supérieure, elles parviennent presque à rivaliser, en termes de salaires, avec leurs homologues masculins. **En revanche, dans les situations de précarité, elles sont plus durement sanctionnées financièrement.** Dans un contexte qui incite à la démultiplication professionnelle comme parade à l'incertitude des relations d'emploi limitées dans le temps et avec des employeurs multiples, l'absence de mobilité catégorielle doit donc être lue, en tendance, non comme un choix mais comme le signe d'une fragilité sur le marché, à laquelle les femmes sont davantage exposées.

Une focalisation sur la profession de réalisateur, position située au sommet de la hiérarchie professionnelle dans la division du travail du spectacle enregistré visait l'exploration des ressorts des inégalités entre hommes et femmes pour l'accès aux positions professionnelles prestigieuses. Pour les réalisateurs les plus anciens (entrés avant 1992), non seulement les femmes entraient plus jeunes sur le marché (30 ans contre 31,5 ans pour les hommes), mais elles devaient aussi accumuler plus d'expérience avant de se voir confier une tâche de réalisation. Avec le temps cet écart s'est estompé. Si les femmes cumulent en moyenne moins de jours de travail dans l'année, si elles apparaissent moins bien payées que les hommes, elles sont en revanche plus nombreuses à présenter des carrières continues pour une durée moyenne de présence sur le marché qui rivalise avec celle des hommes. Il apparaît en effet que la longévité des réalisatrices est similaire à celle des réalisateurs. L'analyse permet de distinguer trois types de *parcours* professionnels : accès indirect à la position de réalisateur et attache lâche à cette position ; accès direct et durable à la position de réalisateur ; parcours déclinant. **Le résultat saillant est qu'il n'y a pas de forte différenciation sexuelle globale de ces 3 classes de parcours professionnels.** Les inégalités se logent dans la capacité à obtenir les parcours les plus enviables (en termes de volume annuel d'emploi, salaires annuel moyen et salaire journalier moyen au-dessus de la moyenne). En mobilisant les résultats de plusieurs modélisations statistiques on révèle quatre voies conduisant à une carrière qu'on pourrait qualifier de « réussie » pour les hommes alors qu'on ne peut identifier que deux cheminements vers la réussite pour les femmes. Les parcours de réalisatrices « réussis » se déroulent de manière privilégiée dans l'espace professionnel caractérisé par une forte présence des carrières « nomades » intersectorielles, alors que les hommes peuvent également réussir comme réalisateurs dans l'espace professionnel 3 (lien fort avec un employeur principal, notamment dans la branche radio-

télévision). Les femmes sont donc plus exposées que les hommes aux impasses d'un ancrage sectoriel trop étroit et d'un lien trop exclusif à un employeur.

Une autre étude de cas, permettant de jeter un éclairage sur l'emploi permanent dans l'audiovisuel, montre la persistance d'inégalités de genre dans l'entreprise, à partir du cas de France Télévisions¹. Les femmes y sont moins nombreuses que les hommes parmi les permanents, et leur part dans l'entreprise décroît, passant de 43,3 % à 41,1 % entre 2012 et 2014. Cette proportion est proche de celles des contrats de non permanents. Les femmes occupent ainsi moins fréquemment que les hommes des postes de direction. L'un des facteurs de ces inégalités de position est sans doute à chercher dans les caractéristiques des populations de salariées et de salariés : les femmes permanentes sont en moyenne plus jeunes et moins anciennes dans l'entreprise. Elles semblent cependant connaître une amélioration de leur situation au sein de l'entreprise du fait de différents plans de réduction des inégalités, mais la période d'observation reste très courte (3 ans) et ne permet pas de juger de la stabilité de cette tendance sur long terme. Même partiel, ce résultat confirme un autre résultat observé dans les mesures effectuées sur les populations intermittentes ; le secteur de la radio et la télévision publiques offre aux femmes une niche protectrice au sein de laquelle les inégalités sexuelles sont moindres que dans d'autres secteurs.

Les données ressources humaines de ce grand groupe de télévisions permettent aussi de formuler l'hypothèse, qui reste à confirmer, que les inégalités de genre joueraient à rebours de leur sens habituel pour les salariés non-permanents recrutés par le groupe : les femmes non-permanentes travaillent plus longtemps pour l'entreprise que les hommes, réussissant ainsi à maintenir leur position dans un contexte de diminution d'offre de travail. Ce résultat doit toutefois être formulé avec prudence car, en absence d'indications sur les salaires il est délicat de trancher entre une lecture positive (propension des femmes intermittentes à obtenir un travail dans cette entreprise) ou négative (dépendance accrue et potentiellement dangereuse des femmes non permanentes à un employeur principal).

Enfin, un dernier pan de l'étude a permis de mettre en lumière les inégalités de genre chez les journalistes. La féminisation de cette profession s'observe dès les années 1990, mais elle s'opère dans un contexte de précarisation croissante. Sur la période 2000-2013, les positions professionnelles supérieures s'ouvrent un peu aux femmes, mais la relégation de ces dernières dans les positions les plus fragiles ou les moins prestigieuses se poursuit, voire s'accroît. Les indicateurs de réussite de carrière (pérennité, statut d'emploi, fonction dans l'entreprise etc.) leur sont moins favorables et elles présentent encore des carrières moins longues, bénéficient d'un accès limité aux positions professionnelles les plus prestigieuses et se voient reléguées de manière persistante dans les catégories professionnelles et statuts d'emploi plus fragiles. Ainsi, au sein d'un groupe professionnel affecté par un processus de précarisation, les femmes renforcent leur place mais subissent plus que leurs homologues masculins l'instabilité du marché.

¹ Entreprise employant environ 9 000 salariés. Le groupe est également un gros employeur de personnels non-permanents : en 2011, il avait conclu 140 202 contrats non permanents (CDDU, cachetiers, piges etc.). Le nombre de contrats régresse : il est passé à 121 203 en 2013.