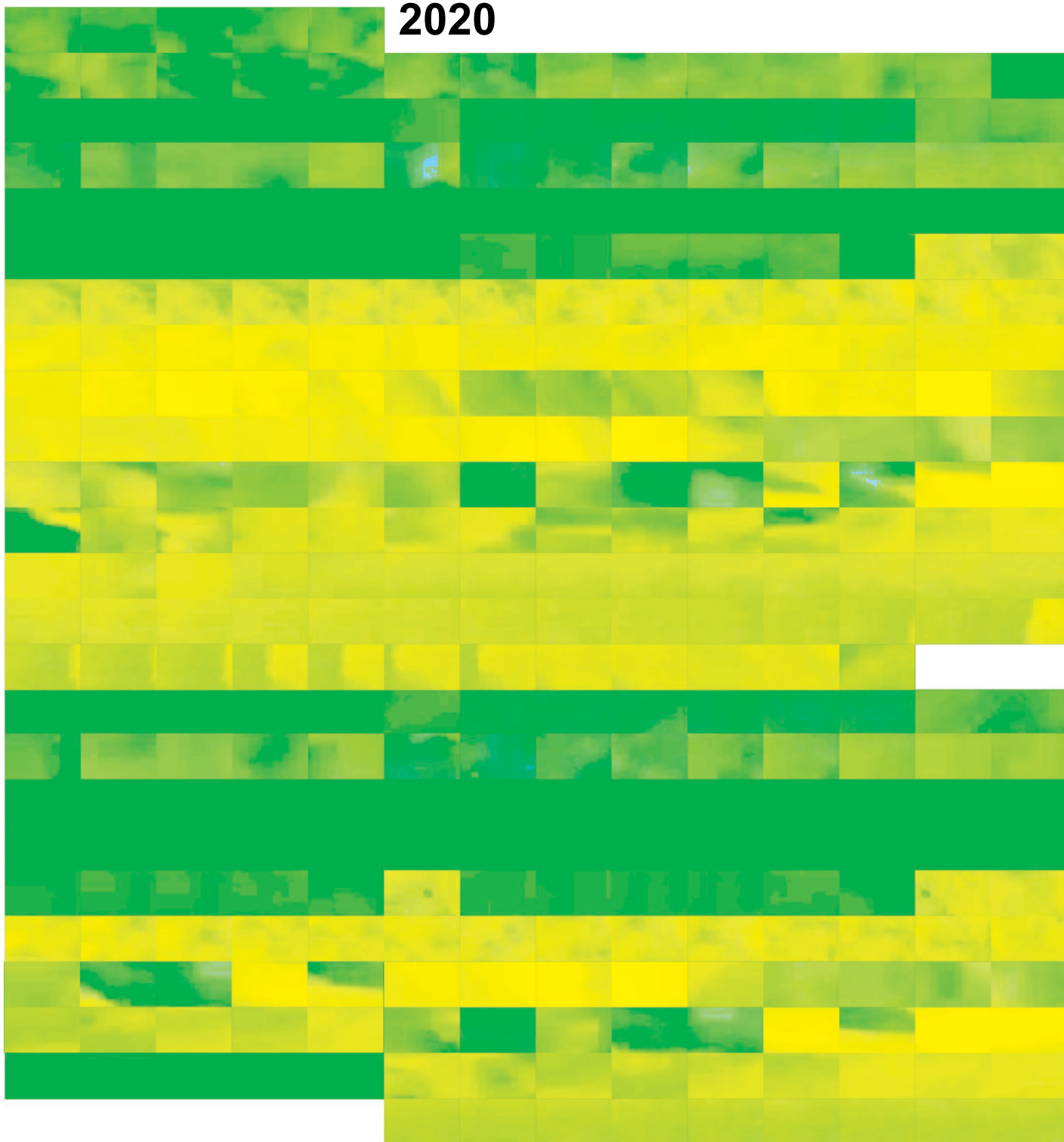




Les synthèses du CNC n°21
Mars 2022

**L'emploi des femmes dans les
sociétés de production
audiovisuelle de fiction en
2020**



Méthodologie

Les données analysées dans cette synthèse sont issues des déclarations sociales nominatives (DSN) transmises à Audiens par les entreprises de production audiovisuelle.

Les effectifs sont déterminés par le comptage des individus ayant été déclarés par au moins une société de production (un individu déclaré par plusieurs sociétés de production n'est compté qu'une seule fois). Pour la répartition par catégorie professionnelle, un même individu pourra être compté dans plusieurs catégories, dès lors qu'il occupe des emplois de catégories différentes. En revanche, il sera compté une seule fois dans le total des emplois. Il résulte de ce mode de calcul que la somme des effectifs par catégorie d'emploi n'est pas nécessairement égale aux effectifs totaux.

La notion de masse salariale retenue dans cette étude correspond aux salaires bruts après abattements pour frais professionnels, tels qu'ils sont déclarés auprès d'Audiens. Quand cela n'est pas spécifié, les analyses en termes de salaires sont réalisées sans tenir compte de la durée travaillée. La somme perçue au titre d'une année civile par un salarié est comptabilisée comme son salaire annuel. Par ailleurs, sont uniquement considérés les revenus perçus en rémunération d'un travail effectué dans le cadre de la production des sociétés retenues dans l'échantillon. Les éventuelles autres sources de revenus (allocations chômage, rémunérations versées par d'autres entreprises, etc.) ne sont pas prises en compte.

La présente analyse est une approche sectorielle du tissu des entreprises de production audiovisuelle de fiction, et ne rend par conséquent pas exclusivement compte de l'emploi généré par les tournages d'œuvres fictionnelles. Le périmètre d'analyse comprend 188 sociétés de production audiovisuelle exerçant une activité de fiction entre 2011 et 2020 (au moins trois heures aidées par le CNC), celle-ci occupant un poids prépondérant au sein des activités identifiées par le CNC (au moins 90 % de l'ensemble du coût des œuvres aidées par le CNC). L'ensemble des salariés de ces entreprises sont inclus dans l'analyse, y compris ceux exerçant des fonctions transverses (emplois permanents), ou des salariés ayant été employés sur la production d'œuvres non fictionnelles.

Nombre de sociétés incluses dans le périmètre actives chaque année

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	ensemble
nombre de sociétés	121	126	134	142	142	145	149	144	144	143	188

En complément d'une analyse globale de l'emploi, une approche plus fine par grands agrégats de professions, regroupant plusieurs métiers de même nature, est proposée à travers cette synthèse. L'identification des libellés d'emploi est basée sur les champs libres déclaratifs des DSN, remplies par les employeurs. Pour cette raison, tous les salariés déclarés auprès d'Audiens n'ont pu être identifiés (champs erronés ou incomplets). Les salaires horaires moyens et médians par profession présentés ponctuellement dans l'analyse sont calculés sur la base des périodes d'activité des salariés. La nature des périodes a toutefois évolué sur la décennie, les entreprises étant tenues de retourner les déclarations de façon mensuelle (norme DSN) à partir de 2017. Auparavant, les déclarations étaient annuelles (norme DADS-U). Les comparaisons sur l'ensemble de la décennie doivent par conséquent être interprétées avec prudence.

Principaux constats

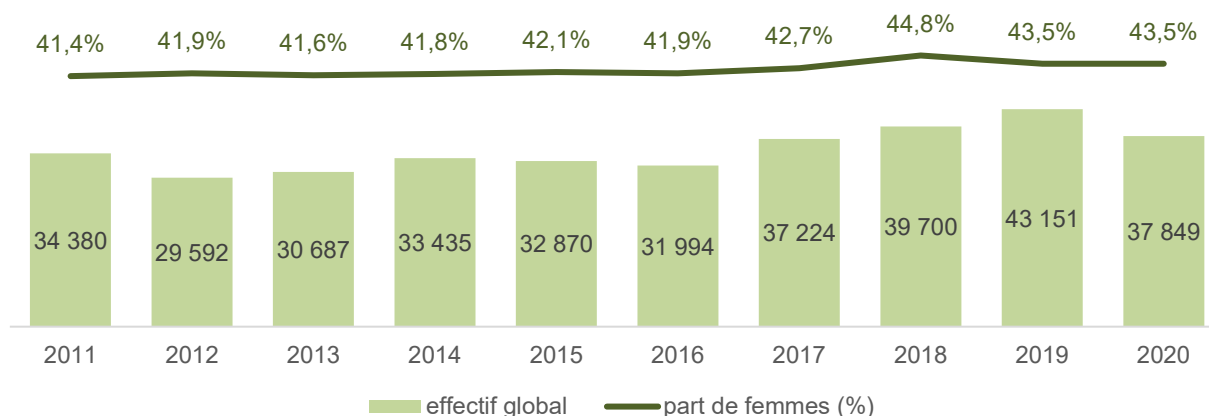
- ✓ En 2020, 43 % de femmes, permanentes et intermittentes, sont employées par les sociétés de production audiovisuelle qui ont une activité de fiction, une part en légère hausse par rapport à 2011 (41 %).
- ✓ La majorité des salariés permanents de ces entreprises sont des femmes. Elles représentent 54 % de cette population entre 2011 et 2020, mais n'occupent qu'une place minoritaire dans la masse salariale totale des permanents (48 %).
- ✓ Les femmes sont minoritaires au sein des intermittents (44 % des effectifs entre 2011 et 2020), quelle que soit la catégorie observée (techniciens cadres, techniciens non cadres et artistes).
- ✓ La part de femmes au sein des techniciens intermittents atteint en 2020 un niveau record, à 38 % chez les cadres et 43 % chez les non cadres. Entre 2011 et 2020, le nombre de femmes cadres augmente de 15 %.
- ✓ La part de techniciennes intermittentes augmente dans la quasi-intégralité des professions étudiées. Plusieurs professions composées en grande majorité d'hommes observent plus particulièrement une augmentation continue de la part de femmes dans leurs effectifs entre 2011 et 2020 : les électriciens et éclairagistes, les machinistes, les métiers de la prise de son et de la prise de vue, ainsi que les réalisateurs.
- ✓ Entre 2011 et 2020, la part des femmes artistes (dont figurants) demeure relativement stable, à 44 % des effectifs de cette catégorie.
- ✓ La part de femmes parmi les acteurs diminue à mesure que la tranche d'âge augmente. Sur la période, la part d'actrices parmi les tranches d'âge les plus élevées sont toutefois en hausse.

43 % de femmes dans les sociétés de production audiovisuelle de fiction

En 2020, 37 849 salariés ont été employés par des sociétés de production audiovisuelle de fiction dont 16 450 femmes soit 43,5 % de l'effectif global. La part de femmes dans ces sociétés est en augmentation continue entre 2011 (41,4 %) et 2018 (44,8 %). A partir de 2019, cette part diminue légèrement pour se stabiliser à 43,5 % de l'ensemble des salariés permanents et intermittents.

En raison de la pandémie de Covid-19, le nombre de salariés des sociétés de production audiovisuelle de fiction diminue de 12,3 % en 2020 par rapport à 2019. La hausse continue du niveau d'emploi constatée à partir de 2017 (taux de croissance annuelle de 10,5 % entre 2016 et 2019) peut notamment s'expliquer par la production de deux nouveaux feuilletons quotidiens : *Demain nous appartient* (Telsète, TF1 Production) et *Un si grand soleil* (France.tv studio).

Part de femmes au sein de l'effectif global des sociétés de production audiovisuelle de fiction



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.
Source : CNC – Audiens.

Une majorité de femmes au sein des effectifs permanents

Sur l'ensemble de la période 2011-2020, près de 184 000 salariés ont été employés par les sociétés de production audiovisuelle françaises de fiction, pour une masse salariale totale de 2 013,3 M€.

L'emploi dans ces sociétés est composé de salariés permanents, qui occupent des fonctions directement rattachées aux sociétés de production indépendamment des œuvres produites, et de salariés intermittents, dont l'emploi est directement rattaché aux œuvres.

Entre 2011 et 2020, les salariés permanents constituent 1,7 % de l'effectif global employé par les sociétés de production. En raison de la nature de ces emplois, plus pérennes, leur poids dans la masse salariale est nettement supérieur, à 19,5 % de la masse salariale globale générée sur la période. La part de salariés permanents est plus importante chez les femmes (2,1 %) que chez les hommes (1,4 %), un écart qui s'accroît par conséquent d'autant plus en considérant leur poids dans les masses salariales (23,1 % de la masse salariale des femmes et 17,1 % de la masse salariale des hommes).

La majorité des salariés permanents sont des femmes. Elles représentent 53,7 % de cette population entre 2011 et 2020, mais n'occupent qu'une place minoritaire dans la masse salariale totale des permanents (47,9 %). Cette sous-représentation des femmes dans la masse salariale des permanents peut notamment s'expliquer par une plus grande part de permanentes non-cadres (56,6 %, contre 51,5 % parmi les cadres), ainsi que par leur plus jeune âge : en

2020, 10,8 % des femmes cadres ont moins de 30 ans (53,3 % des femmes non cadres), contre 7,5 % des hommes cadres (49,0 % des hommes non cadres). La présence dans les effectifs ne rend par ailleurs pas compte de la durée travaillée (temps plein ou temps partiel). L'étude des salaires annuels bruts moyens par équivalent temps plein atteste toutefois d'écart persistants entre femmes et hommes

(-31,5 % pour une femme cadre, -10,6 % pour une femme non cadre).

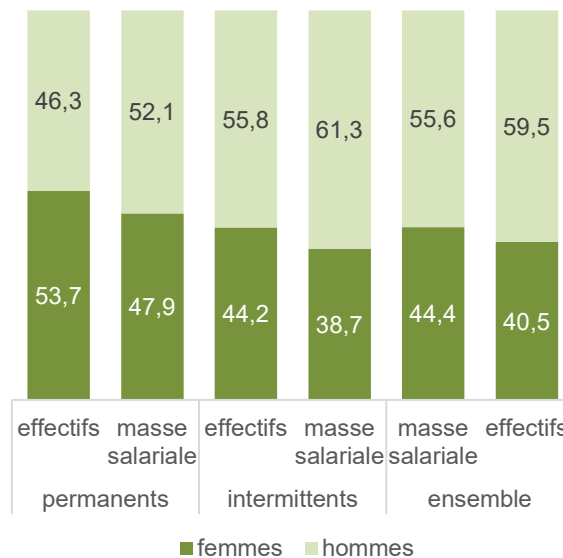
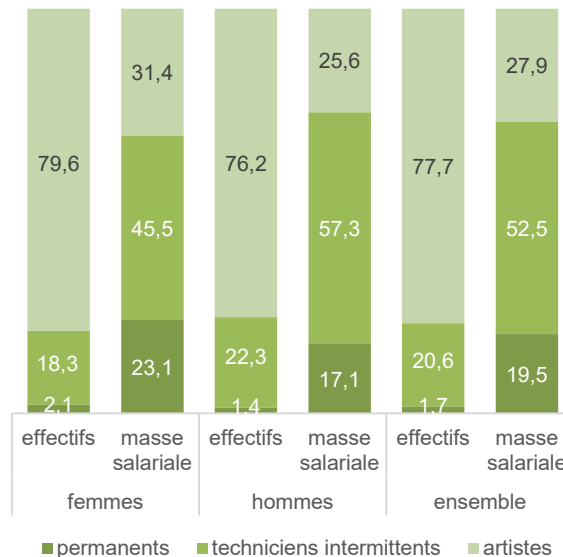
En parallèle de l'emploi permanent, 181 552 intermittents (98,3 % de l'effectif global) ont également été employés par les sociétés de production audiovisuelle entre 2011 et 2020 pour produire des œuvres.

L'importance de la part des intermittents dans l'effectif global employé entre 2011 et 2020 est principalement lié au poids des artistes (77,7 %), catégorie qui comprend notamment les figurants. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi de ce type (79,6 % des femmes sont salariées en tant qu'artistes interprètes, contre 76,2 % des hommes). L'ensemble des artistes se partage près du quart (27,9 %) de la masse salariale totale. Les femmes artistes captent une part plus importante (31,4 %) de la masse salariale allouée aux femmes, tandis que les hommes artistes se partagent 25,6 % de la masse salariale correspondante. L'important écart constaté entre la part des artistes au sein des effectifs et celle au sein de la masse salariale peut en partie s'expliquer par la forte présence des figurants dans cette catégorie, emplois pour lesquels la rémunération est faible (salaire horaire moyen brut de 13,5 €/h entre 2011 et 2020), de même que le nombre d'heures travaillées (9h en moyenne par période déclarée entre 2011 et 2020).

En dehors des artistes, les emplois techniques cadres concernent 7,3 % de l'ensemble des salariés des sociétés de production

audiovisuelle, une part davantage prononcée chez les hommes (8,2 %) que chez les femmes (6,1 %). La part de cadres intermittents employés, bien que très minoritaire dans l'ensemble des effectifs (7,3 %) occupe une place prépondérante dans la masse salariale totale entre 2011 et 2020 (30,8 %). Cette part est davantage prononcée pour les hommes (plus du tiers, à 35,6 %) que pour les femmes (23,8 %).

Emploi dans les sociétés de production audiovisuelle de fiction selon le genre et la catégorie professionnelle (2011-2020) (%)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.

Source : CNC – Audiens.

les synthèses du CNC

Contrairement aux emplois permanents, les femmes sont minoritaires dans la population intermittente (44,2 % des effectifs), quelle que soit la catégorie observée : elles représentent ainsi 45,5 % des artistes, 40,8 % des non cadres intermittents et 37,4 % des cadres. Si leur poids dans les masses

salariales des artistes et non cadres intermittents est similaire à leur présence dans les effectifs, la part occupée par les femmes cadres dans la masse salariale des cadres intermittents est en revanche inférieure (31,3 % de la masse salariale dévolue aux cadres intermittents).

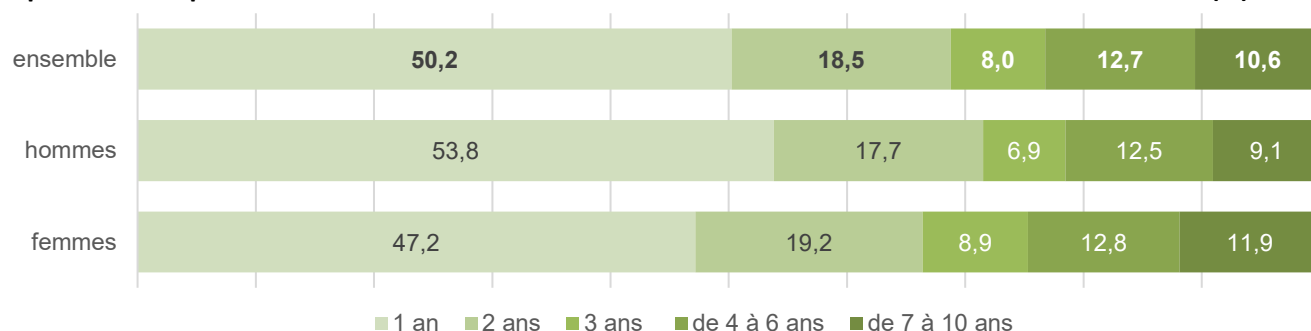
Une plus grande pérennité des femmes permanentes dans le secteur

La pérennité des salariés des entreprises de production audiovisuelle varie largement selon la population étudiée.

Elle est logiquement plus importante pour les salariés permanents, dont la nature des contrats (CDD et CDI) induit une plus grande stabilité professionnelle. La part de salariés permanents n'ayant exercé qu'une des dix années de la période est toutefois légèrement majoritaire, à 50,2 % de l'ensemble des salariés de cette population. L'importance de cette part est

davantage portée par les hommes (53,8 %). A l'inverse, seule une minorité de femmes (47,2 %) n'a eu qu'une année d'activité entre 2011 et 2020. Ce constat se vérifie également pour les salariés présentant l'expérience professionnelle la plus longue dans le secteur : 11,9 % des femmes permanentes y ont ainsi travaillé entre 7 et 10 ans, contre 9,1 % des hommes.

Répartition des permanents selon le nombre d'années d'activité dans le secteur entre 2011 et 2020 (%)



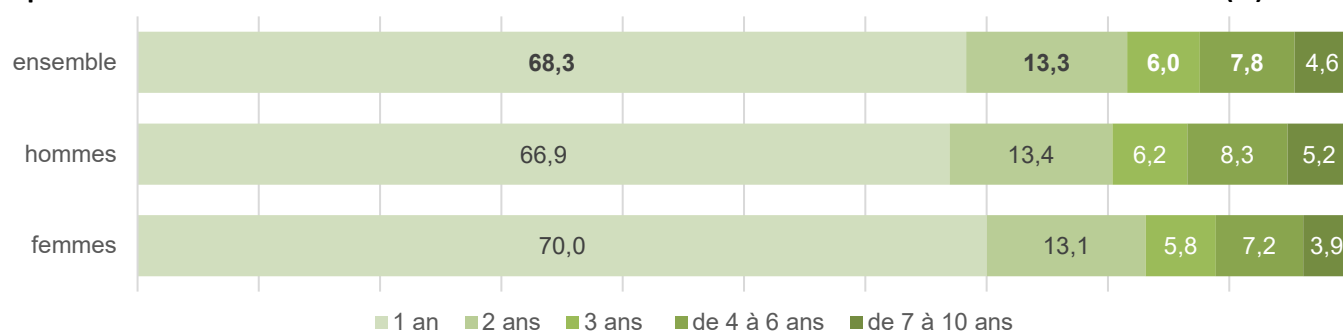
Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.
Source : CNC – Audiens.

La part de salariés intermittents ayant travaillé sur une seule année de la période est largement majoritaire et concerne plus des deux tiers (68,3 %) de l'ensemble des salariés de cette population. L'importance de cette part s'explique notamment par l'inclusion dans cette population des figurants, qui composent la grande majorité des artistes salariés par la production des fictions audiovisuelles produites.

Contrairement à la population permanente, la part de salariés intermittents ayant l'expérience la plus courte

dans le secteur est plus importante chez les femmes (70,0 %) que chez les hommes (66,9 %). Au-delà d'une année d'activité, la part de femmes intermittentes est inférieure à celle des hommes intermittents quelle que soit la durée d'activité considérée. Seules 3,9 % des femmes intermittentes ont travaillé au moins 7 ans pour les sociétés de production audiovisuelle de fiction, contre 5,2 % des hommes.

Répartition des intermittents selon le nombre d'années d'activité dans le secteur entre 2011 et 2020 (%)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.
Source : CNC – Audiens.

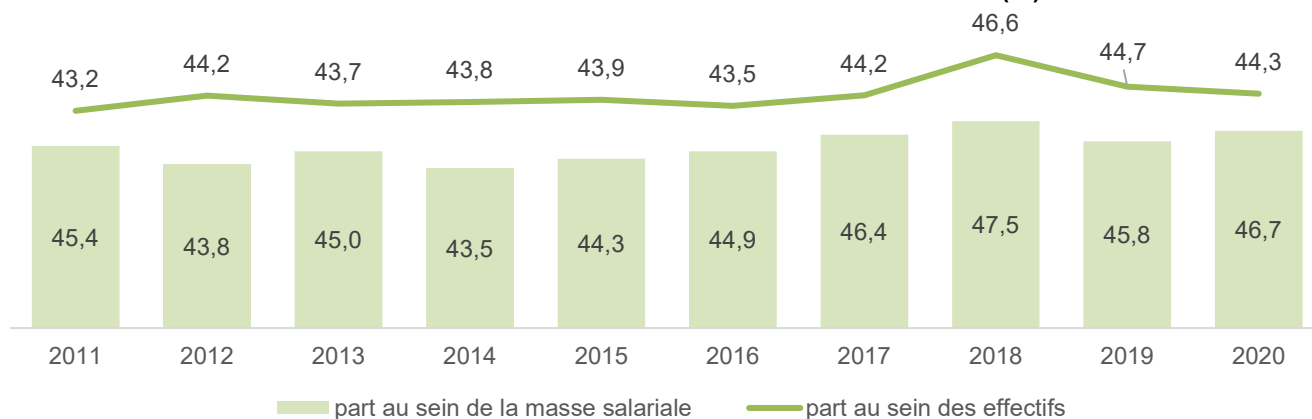
44 % d'artistes féminines employées par les sociétés de production audiovisuelle de fiction

En 2020, 11 628 femmes artistes sont employées par des sociétés de production audiovisuelle de fiction, soit 44,3 % de l'ensemble de la catégorie.

Entre 2011 et 2020, la part des femmes artistes demeure relativement stable, à 44 %, malgré un pic record observé en 2018 (46,6 %).

La part de la masse salariale générée par les femmes artistes oscille davantage sur la période, entre 43,5 % en 2014 et 47,5 % en 2018. Sur la quasi-intégralité de la période, la part des femmes dans la masse salariale est équivalente ou légèrement supérieure à leur part dans les effectifs.

Part de femmes dans les effectifs et la masse salariale des artistes intermittents (%)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.

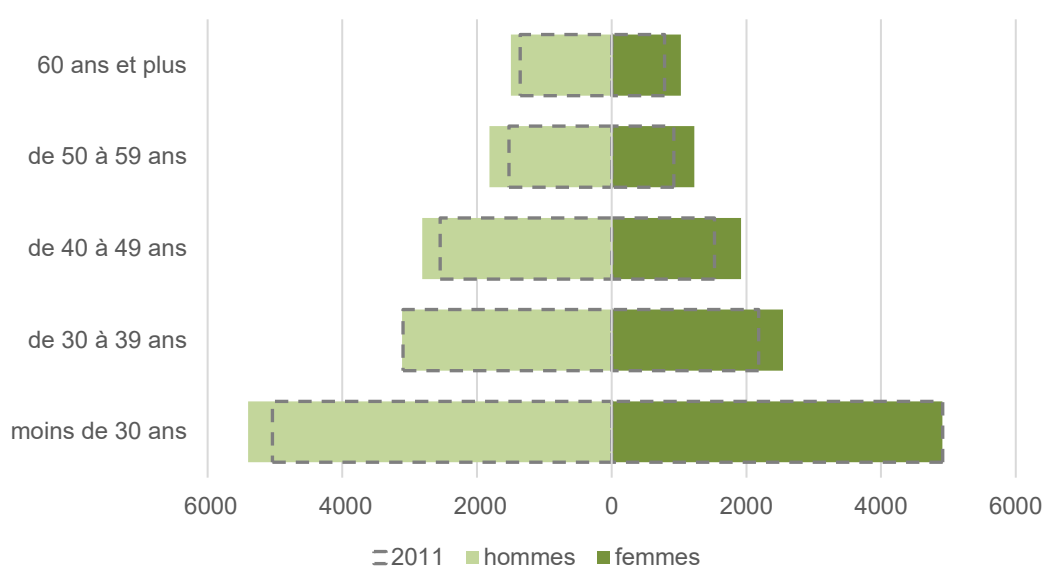
Source : CNC – Audiens.

Plus du tiers (39,3 %) des artistes employés en 2020 a moins de 30 ans, une part qui s'explique notamment par l'emploi de mineurs parmi les acteurs et figurants d'œuvres audiovisuelles. Les femmes sont plus jeunes que les hommes en 2020 : 64,1 % des femmes artistes ont moins de 40 ans en 2020, contre 58,2 % des hommes.

Sur 10 ans, la structure démographique des artistes intermittents évolue assez peu, mais observe un

léger vieillissement, causé par une augmentation du nombre d'artistes d'au moins 40 ans (+18,9 %). Cette évolution se ressent principalement chez les femmes, pour lesquelles le nombre d'artistes d'au moins 40 ans augmente entre 2011 et 2020 (+29,0 %), contre +12,8 % pour les hommes. La part de femmes âgées d'au moins 40 ans est, par conséquent, en hausse entre 2011 (31,3 %) et 2020 (35,9 %).

Répartition des artistes par tranche d'âge en 2020



Base : 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020 / 121 sociétés de production audiovisuelle en 2011.

Source : CNC – Audiens.

Une part de cascadeuses en hausse entre 2011 et 2020

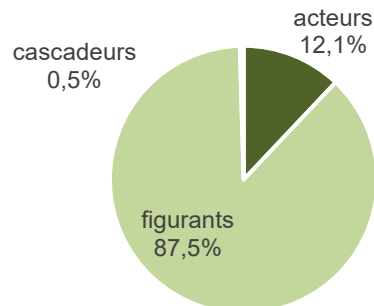
Les professions artistiques étant étroitement liées aux sujets des œuvres, les analyses présentées ci-après sont basées sur l'ensemble de la période 2011-2020 pour minorer tout biais pouvant résulter de l'emploi ponctuel de têtes d'affiches.

Les figurants (ou acteurs de compléments) constituent l'essentiel des artistes employés par les sociétés de production audiovisuelle de fiction entre 2011 et 2020 (87,5 % des artistes). La part des acteurs est de 12,1 % au sein des artistes. 737 cascadeurs ont été salariés entre 2011 et 2020, soit 0,5 % de l'ensemble des artistes.

La part de femmes artistes dépend largement de la nature des projets et des choix artistiques qui en découlent. Entre 2011 et 2020, 45,9 % de femmes ont été employées parmi les figurants, une part qui se réduit à 41,6 % pour les acteurs. Seules 23,5 % de femmes ont été employées parmi les cascadeurs. Pour cette dernière profession, la part de cascadeuses est toutefois largement supérieure à

celle constatée dans la production de films de fiction (15,1 %). C'est par ailleurs la seule de ces trois professions pour laquelle la part de femmes augmente sur la période (14,9 % en 2011).

Répartition des professions artistiques entre 2011 et 2020



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.
Source : CNC – Audiens.

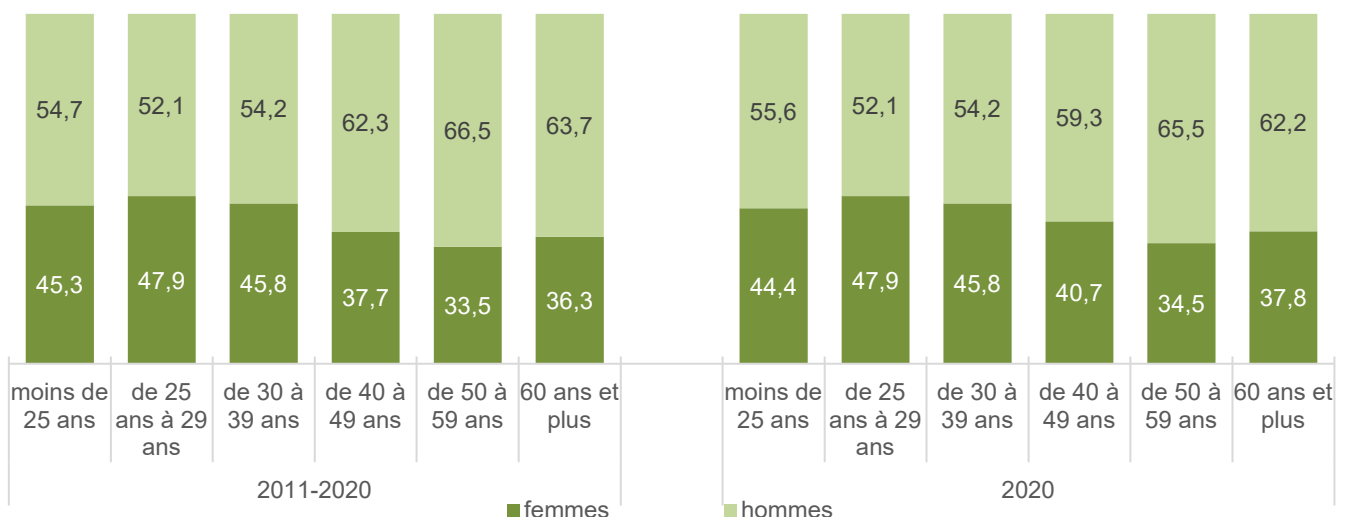
Une moindre part d'actrices sur les tranches d'âges les plus élevées

Les professions artistiques étant étroitement liées aux sujets des films, les analyses présentées ci-après sont basées sur l'ensemble de la période 2011-2020 pour minorer tout biais pouvant résulter de l'emploi ponctuel de têtes d'affiches. L'année 2020 est présentée à titre indicatif.

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, la part des actrices employées par les sociétés de production demeure inférieure à celle des acteurs. Entre 2011 et 2020, deux ensembles démographiques se dégagent : d'une part, les actrices de moins de 40 ans, pour lesquelles leur part dans la profession oscille entre 45,3 % pour les plus jeunes d'entre elles (moins de 25 ans) et 47,9 % pour

les actrices âgées de 25 à 29 ans ; d'autre part, les actrices de plus de 40 ans, dont la part est moindre, jusque 33,5 % pour les actrices âgées de 50 à 59 ans. Pour ce dernier groupe, la part de femmes évolue toutefois nettement entre 2011 et 2020, à 40,7 % pour les actrices âgées de 40 à 49 ans (+5,5 points), 34,5 % pour celles âgées de 50 à 59 ans (+2,7 points) et 37,8 % pour les actrices âgées d'au moins 60 ans (+3,8 pts). Pour ces trois tranches d'âges, l'augmentation de la part d'actrices se fait principalement sentir à partir de 2017 et 2018.

Répartition des effectifs par tranche d'âge selon le genre des acteurs (%)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle entre 2011 et 2020 / 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020.
Source : CNC – Audiens.

Une rémunération des actrices supérieure à celle des hommes jusqu'à 60 ans

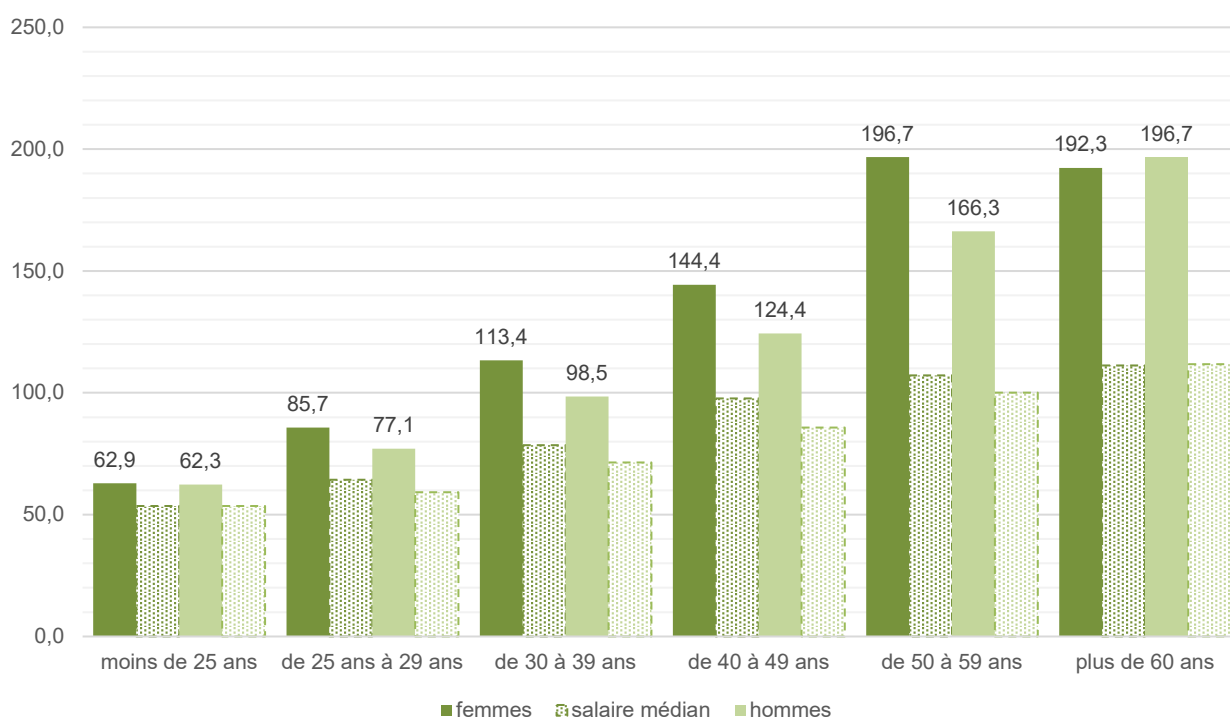
De façon générale, les rémunérations horaires augmentent à mesure que les acteurs et actrices vieillissent.

Le salaire moyen d'une actrice d'au moins 60 ans est ainsi de 192,3 €/h entre 2011 et 2020, contre 62,9 € par heure pour une actrice de moins de 25 ans. A partir de 25 ans, et ce jusqu'à 60 ans, les salaires horaires moyens des femmes sont supérieurs à ceux des hommes sur la période 2011-2020, et observent des écarts grandissant à mesure que la tranche d'âge

augmente (de 11,2 % d'écart pour les actrices âgées de 25 à 29 ans à 18,3 % d'écart pour les actrices âgées de 50 à 59 ans). A partir de 60 ans, les rémunérations horaires moyennes se tassent et se rapprochent de celles des hommes (-2,2 %).

Le même constat est établi à travers l'étude des salaires médians. Les écarts entre femmes et hommes sont toutefois moins marqués.

Salaires horaires moyens et médians selon le genre et la tranche d'âge des acteurs (2011-2020) (€/h)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.

Source : CNC – Audiens.

38 % de femmes cadres chez les techniciens intermittents, niveau record sur la décennie

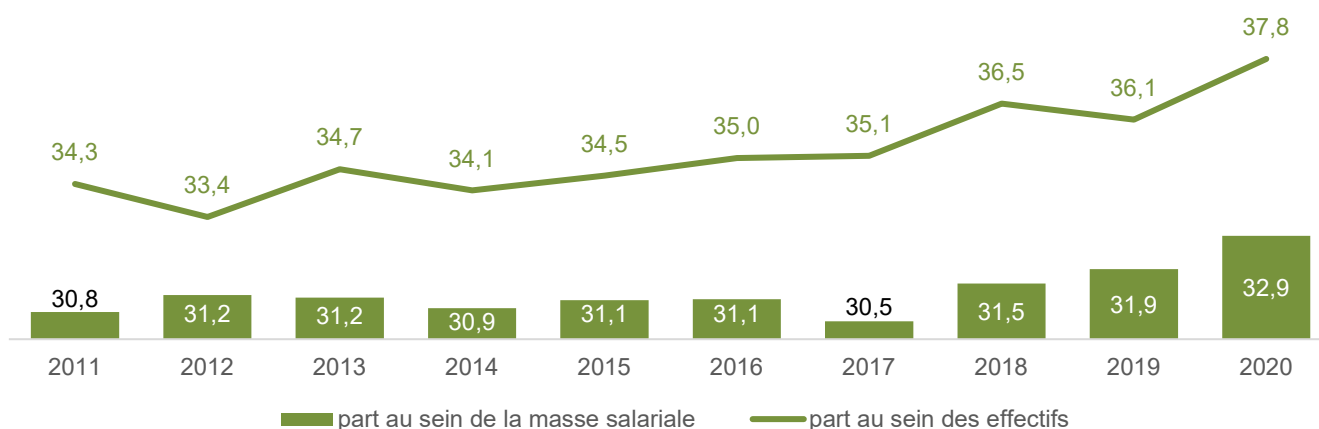
L'évolution de la part de femmes dans les emplois techniques intermittents varie en fonction du statut hiérarchique (cadre / non-cadre) mais atteste, pour les deux catégories, d'une importante croissance depuis 2017.

La part de femmes cadres atteint en 2020 son plus haut niveau, à 37,8 % de l'ensemble des salariés de cette catégorie, soit 3,5 points de plus qu'en 2011 (34,3 %). Cette évolution est liée à la forte hausse du nombre de femmes cadres sur la période : en 2020, 1 641 intermittentes occupent des postes cadres, soit 15,2 % de plus qu'en 2011, tandis que le nombre

d'hommes relevant de cette catégorie reste stable (2 704 hommes cadres).

Tandis que la part de femmes parmi les effectifs cadres connaît une croissance soutenue tout au long de la décennie, leur part au sein de la masse salariale stagne davantage jusqu'en 2017 (environ 31 % de la masse salariale). A partir de 2018, la part de femmes cadres dans la masse salariale de la catégorie augmente toutefois nettement, pour atteindre également son plus haut niveau en 2020, à 32,9 % de l'ensemble de la masse salariale cadre intermittente.

Part de femmes dans les effectifs et la masse salariale des cadres intermittents (%)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.
Source : CNC – Audiens.

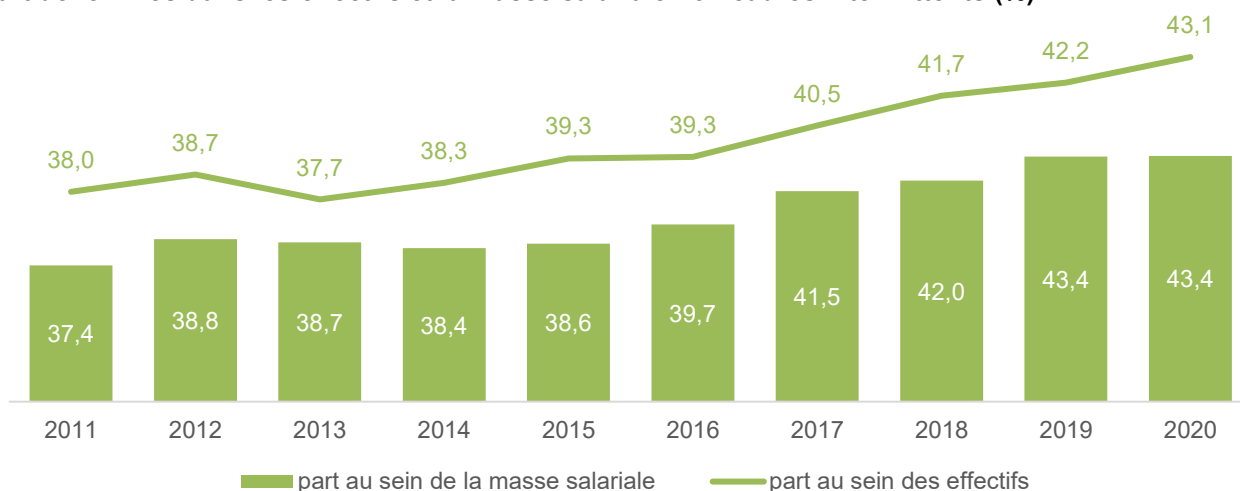
Une part de femmes non cadres intermittentes qui tend vers la parité

La part de femmes techniciennes non cadres observe une croissance soutenue tout au long de la décennie, et tend davantage vers la parité en 2020 à 43,1 % de l'ensemble des effectifs non cadres (+5,1 points par rapport à 2011).

Contrairement aux effectifs cadres, la part de femmes non cadres dans la masse salariale est équivalente à

celle constatée dans les effectifs. En 2020, 43,4 % de la masse salariale dégagée pour les non cadres intermittents est captée par les femmes (+6,0 points par rapport à 2011).

Part de femmes dans les effectifs et la masse salariale non cadres intermittents (%)



Base : 188 sociétés de production audiovisuelle.
Source : CNC – Audiens.

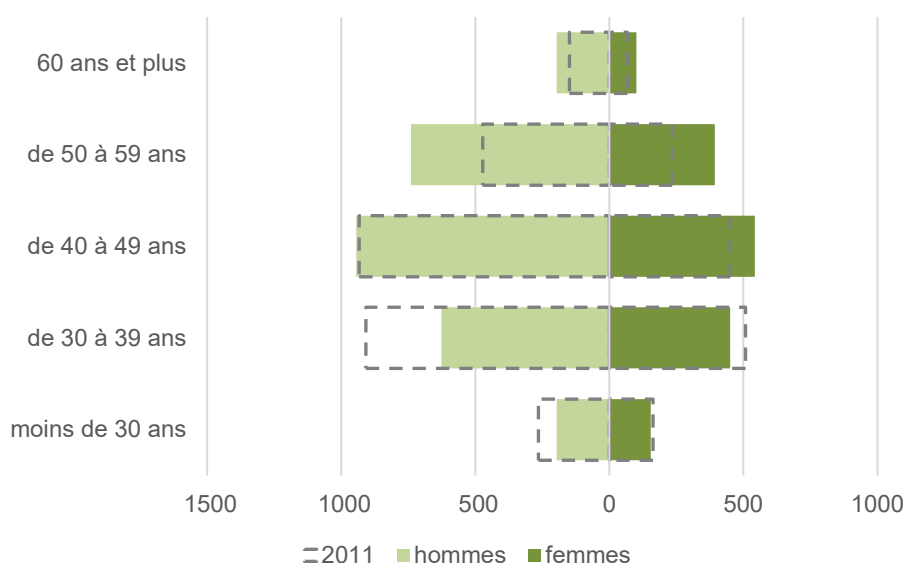
Les femmes cadres intermittentes sont plus jeunes que les hommes

Les techniciens intermittents cadres relèvent de la catégorie d'emploi la plus âgée. En 2020, 67,1 % des cadres ont au moins 40 ans, avec une forte concentration de 40-49 ans (34,2 % de l'ensemble des salariés cadres). Sur la décennie, la part de salariés cadres âgés d'au moins 40 ans augmente considérablement, de 55,6 % en 2011 à 67,1 % en 2020. Cette évolution peut s'expliquer par le vieillissement naturel des effectifs cadres déjà présents en 2011, ainsi que par la baisse du nombre de jeunes cadres en 2020 par rapport à 2011 (-22,6 %).

En 2020, les femmes cadres demeurent plus jeunes que les hommes avec 36,9 % de femmes de moins de 40 ans, contre 30,4 % d'hommes. Comme pour les hommes, la part des femmes les plus âgées augmente sur la période : 30,1 % des femmes

cadres ont au moins 50 ans en 2020, contre 21,2 % en 2011.

Répartition des techniciens cadres intermittents par tranche d'âge en 2020

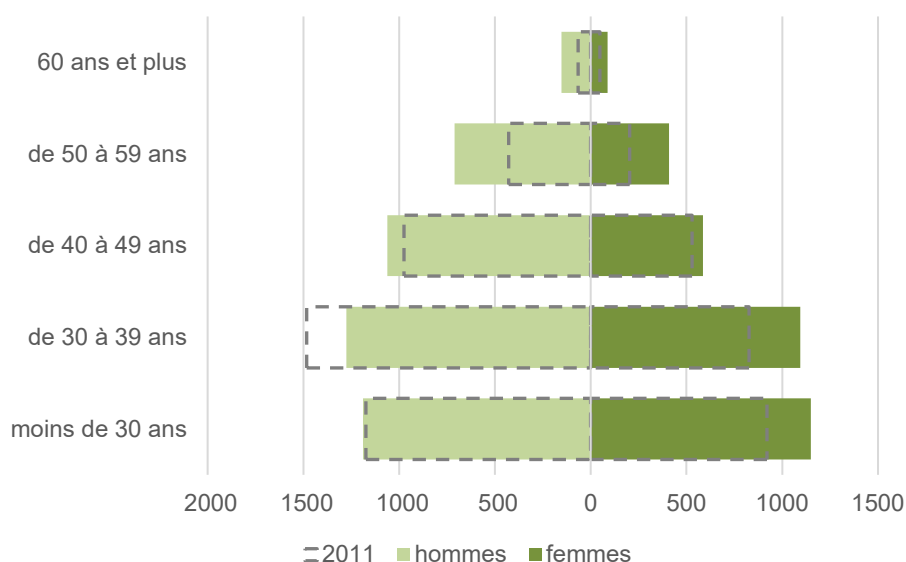


Base : 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020 / 121 sociétés de production audiovisuelle en 2011.

Source : CNC – Audiens.

Une plus forte proportion de moins de 40 ans chez les techniciennes non cadres

Répartition des techniciens non cadres intermittents par tranche d'âge en 2020



Base : 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020 / 121 sociétés de production audiovisuelle en 2011.

Source : CNC – Audiens.

Les techniciens non cadres intermittents sont majoritairement âgés de moins de 40 ans en 2020 (61,0 % des techniciens non cadres). Cette proportion est plus élevée chez les femmes à 67,5 % en 2020, contre 56,2 % pour les hommes. Sur la période 2011-2020, la part des moins de 40 ans

diminue (-5,2 points), en raison d'une augmentation du nombre des techniciens non cadres les plus âgés (+82,4 % de non cadres âgés d'au moins 50 ans en 2020 par rapport à 2011).

Si la part de salariés âgés d'au moins 50 ans est davantage prononcée chez les hommes en 2020 (19,6 %) que chez les femmes (14,9 %), le vieillissement des effectifs non cadres constaté sur la période concerne l'ensemble des salariés (+5,0 points pour les femmes entre 2011 et 2020, +7,7 points pour les hommes). En parallèle de l'augmentation du nombre des non cadres les plus âgés, les effectifs non cadres féminins de moins de 40 ans progressent également fortement en 2020 par rapport à 2011 (+28,5 %). Le nombre d'hommes non cadres de moins de 40 ans diminue quant à lui légèrement sur la période (-7,2 %).

Une augmentation de la part de femmes dans presque toutes les professions des techniciens

L'analyse par métier dans les sociétés de production audiovisuelle de fiction révèle d'importantes différences genrées.

En 2020, six professions sont occupées en grande majorité par des femmes : les scriptes, pour lesquelles les femmes composent l'intégralité des effectifs en 2020, les assistants scriptes (94,7 % de femmes), les costumiers/habilleurs (92,9 %), les assistants de production (79,4 %) ainsi que les métiers de la comptabilité, du juridique et de la communication (67,4 %).

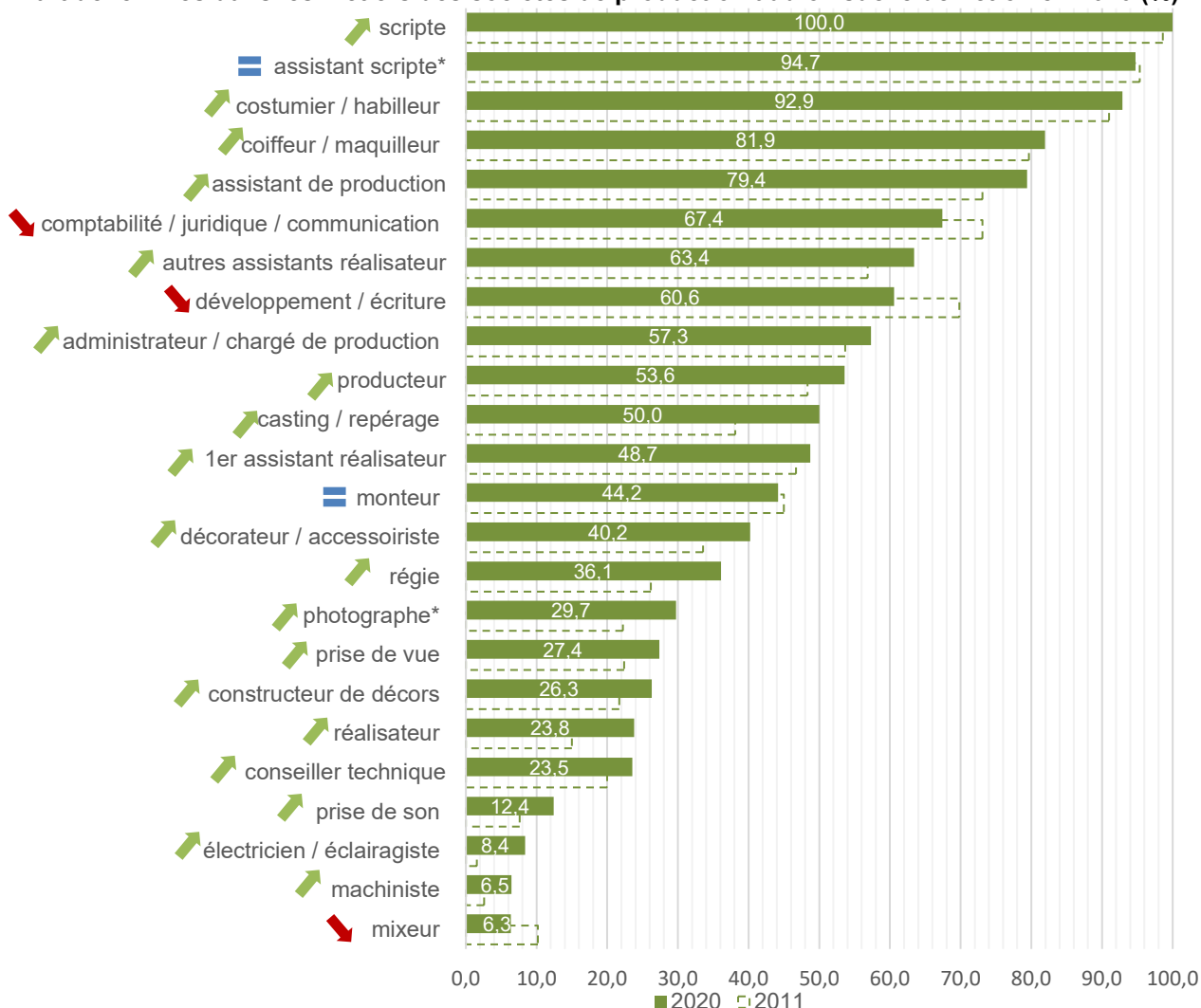
A l'inverse, trois professions présentent une part de femmes extrêmement faible en 2020 : les électriciens / éclairagistes (8,4 %), les machinistes (6,5 %) et les mixeurs (6,3 %).

En parallèle de cette polarisation, trois professions atteignent ou tendent vers la parité : les premiers assistants réalisateurs, avec 48,7 % de femmes, ainsi que les métiers du casting et du repérage (50,0 %) et les producteurs (53,6 %).

Entre 2011 et 2020, la part de femmes augmente ou reste stable dans la quasi-intégralité des professions étudiées, à l'exception de trois professions, dont deux pour lesquelles elle demeure majoritaire en 2020 (métiers de la comptabilité, du juridique et de la communication, ainsi que les métiers relatifs au développement ou à l'écriture).

S'il est difficile de pourvoir dégager de réelles tendances en raison de la grande variabilité du nombre de femmes employées chaque année, plusieurs professions à forte composante masculine observent une augmentation continue de la part de femmes dans leurs effectifs entre 2011 et 2020. C'est notamment le cas des électriciens et éclairagistes (8,4 % de femmes en 2020, soit +6,8 points par rapport à 2011), des machinistes (+3,9 pts à 6,5 %), des métiers de la prise de son (+4,8 pts à 12,4 %) et de la prise de vue (+5,0 pts à 27,4 %) ainsi que des réalisateurs (+8,8 pts à 23,8 %). Dans ces six professions, la hausse de la part de femmes est entraînée par l'augmentation du nombre de femmes employées.

Part de femmes dans les métiers des sociétés de production audiovisuelle de fiction en 2020 (%)



*Pour les professions suivies d'un astérisque, les évolutions sont à considérer avec prudence en raison de la faiblesse du nombre de salariés étudiés (n<50 en 2020).

Base : 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020 / 121 sociétés de production audiovisuelle en 2011.

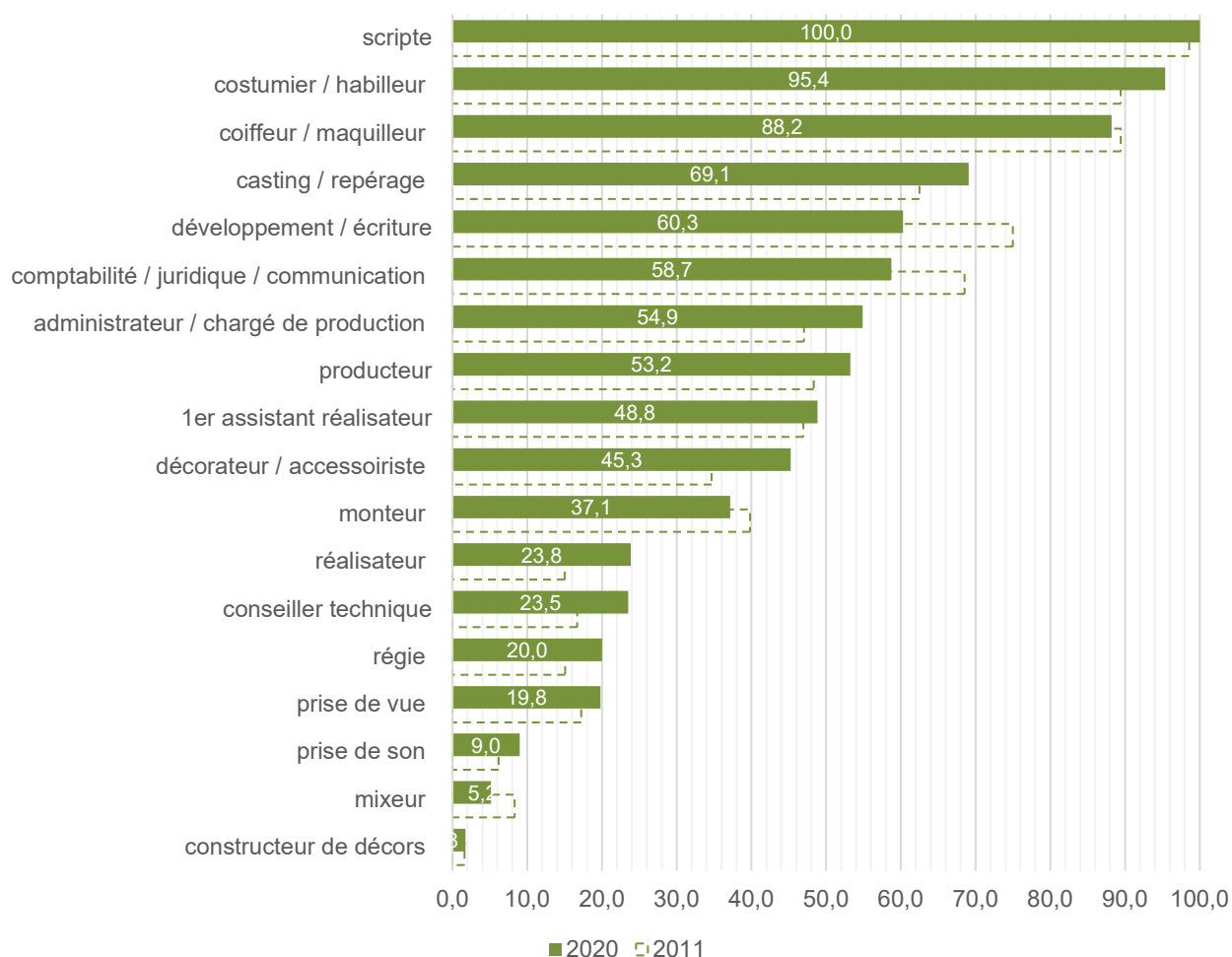
Source : CNC – Audiens.

Une polarisation genrée des professions qui s'accroît sur les postes de cadres

La confrontation de la part de femmes observée par profession avec celle constatée plus spécifiquement dans les populations cadres polarise davantage l'approche genrée des métiers. Pour les professions les plus féminines (costumier / habilleur, coiffeur / maquilleur et métiers de la comptabilité, du juridique et de la communication), la part de femmes est ainsi plus importante au sein des effectifs cadres qu'au sein de l'ensemble des salariés de la profession. A l'inverse, leur part est moindre dans les métiers qui comptent le plus d'hommes (jusqu'à 24,5 points de différence pour les constructeurs de décors, qui ne comptent qu'une femme cadre en 2020).

Deux professions dérogent toutefois à cette tendance : les administrateurs / chargés de production, composés majoritairement de femmes en 2020 (57,3 %) mais dont les postes cadres sont davantage paritaires (54,9 % de femmes cadres), ainsi que les décorateurs / accessoiristes, qui comptent proportionnellement plus de femmes cadres (45,3 %) que dans l'ensemble de leurs effectifs (40,2 %). Pour les administrateurs et chargés de production, la part de femmes cadres est en augmentation sur l'ensemble de la période (+7,9 pts entre 2011 et 2020).

Part de femmes cadres dans les métiers de la production cinématographique en 2020 (%)



Base : 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020 / 121 sociétés de production audiovisuelle en 2011.
Source : CNC – Audiens.

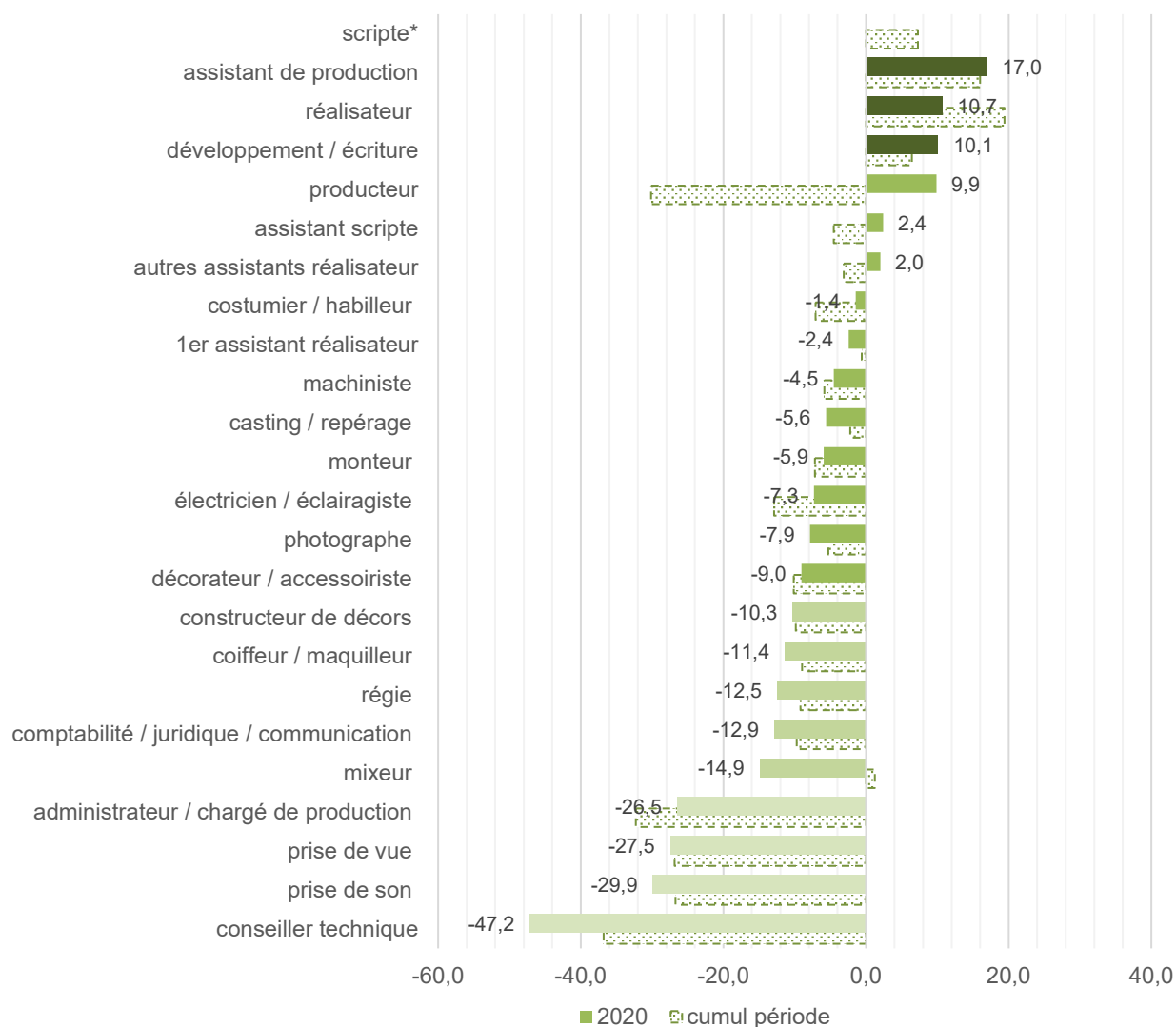
Des écarts de rémunération limités dans près de la moitié des professions étudiées

Dans la majorité des métiers étudiés, les salaires horaires moyens des femmes dans la production audiovisuelle de fiction apparaissent inférieurs à ceux des hommes en 2020.

Pour quatre professions, les différences sont particulièrement marquées : les conseillers techniques (-47,2 % par rapport aux hommes), les métiers de la prise de son (-29,9 %), ceux de la prise de vue (-27,5 %) et les administrateurs et chargés de production (-26,5 %). Ces écarts peuvent s'expliquer par différents facteurs, tels que le statut hiérarchique occupé par les femmes et les hommes (en dehors des administrateurs et chargés de production, ces professions comptent une minorité de femmes cadres en 2020) ou encore le plus jeune âge des femmes salariées sur ces professions (âge médian des femmes 6 ans inférieur à celui des hommes entre 2011 et 2020 pour les administrateurs / chargés de production, et 8 ans inférieur pour les métiers de la prise de vue et de la prise de son).

Onze professions affichent en 2020 des écarts de salaires limités (inférieurs à 10 %) : les décorateurs et accessoiristes, les photographes, les électriciens / éclairagistes, les monteurs, les professions du casting et du repérage, les machinistes, les premiers assistants réalisateurs, les costumiers / habilleurs, les assistants réalisateurs (hors premiers assistants), les assistants scriptes et les producteurs. Pour cette dernière profession, les rémunérations moyennes sont très largement variables d'une année à l'autre. En considérant l'ensemble de la période, le salaire horaire moyen des productrices est inférieur de 30,1 % à celui des hommes. Le même constat peut être établi pour les mixeurs, l'écart salarial observé en 2020 (-14,9 %) ne rendant pas compte des écarts lissés sur l'ensemble de la période (+1,2 %). Cette large variabilité s'explique par le très faible nombre de mixeuses déclarées par les sociétés de production audiovisuelle de fiction (4 femmes en 2020).

Écarts entre les salaires horaires moyens des femmes et des hommes dans les sociétés de production audiovisuelle de fiction en 2020 (%)



*Aucun homme scripte n'est déclaré en 2020 par une société de production audiovisuelle. Pour cette raison, aucun écart ne peut être affiché sur cette année.

Base : 143 sociétés de production audiovisuelle en 2020 / 188 sociétés de production audiovisuelle entre 2011 et 2020.

Source : CNC – Audiens.

Les synthèses du CNC n°21

Mars 2022

Centre national du cinéma
et de l'image animée
Direction des études,
des statistiques
et de la prospective

291 boulevard Raspail
75 675 Paris Cedex 14
cnc.fr
Tél : 01 44 34 38 26 / despro@cnc.fr

Rédaction :
Ivan Piccon, Sophie Jardillier

Sauf mention particulière,
toute reproduction partielle
ou totale est autorisée sous réserve
de la mention : source CNC

