

Annexe II : Rapport égalité Femmes - Hommes 2025

Branche ESCE secteur audiovisuel et cinéma

Introduction

La présente étude a pour ambition de faire un état des lieux de la place des femmes dans le champ des entreprises techniques audiovisuel et cinéma. Dans un premier temps, nous nous intéresserons aux salariés permanents, puis aux salariés intermittents et enfin nous ferons un état des lieux de l'évolution sur la période 2019-2024. Comme pour le rapport de branche, les données présentées ont été fournies par le Groupe Audiens.

Salariés permanents

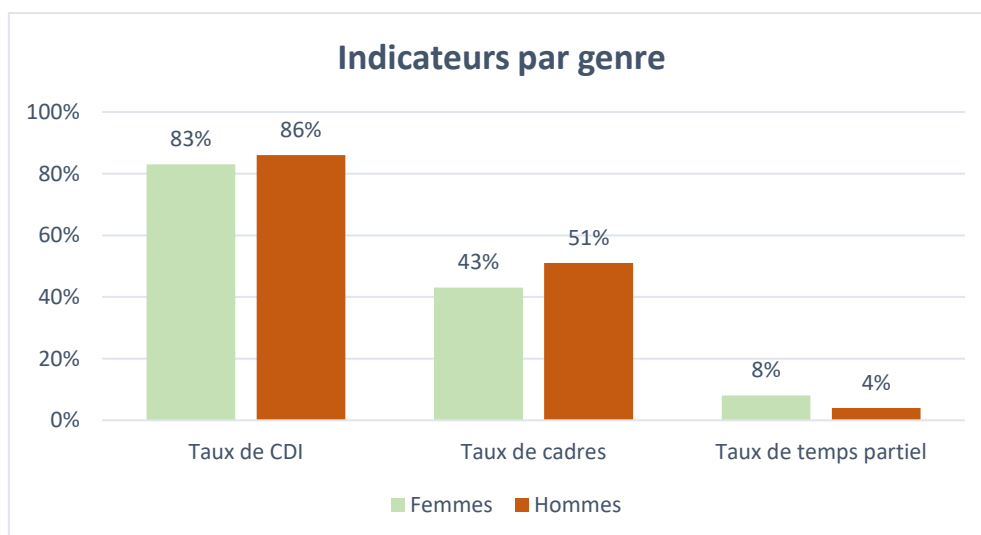
1. Indicateurs par genre

Les femmes représentent un peu plus du tiers (33.2%) de l'ensemble des **salariés permanents** du secteur.

Le **taux de CDI** ne diffère pas beaucoup entre les femmes et les hommes, tout comme le taux de nouvelle embauche en CDI, qui est autour de 50% pour les deux.

Le **taux de cadres** est légèrement supérieur chez les hommes cependant le **passage de non cadre à cadre** est plus élevé chez les femmes, avec 1.9% contre 1.4% pour les hommes. Ce qui laisse espérer qu'à l'avenir le taux de femmes cadres augmentera pour atteindre un taux similaire à celui des hommes.

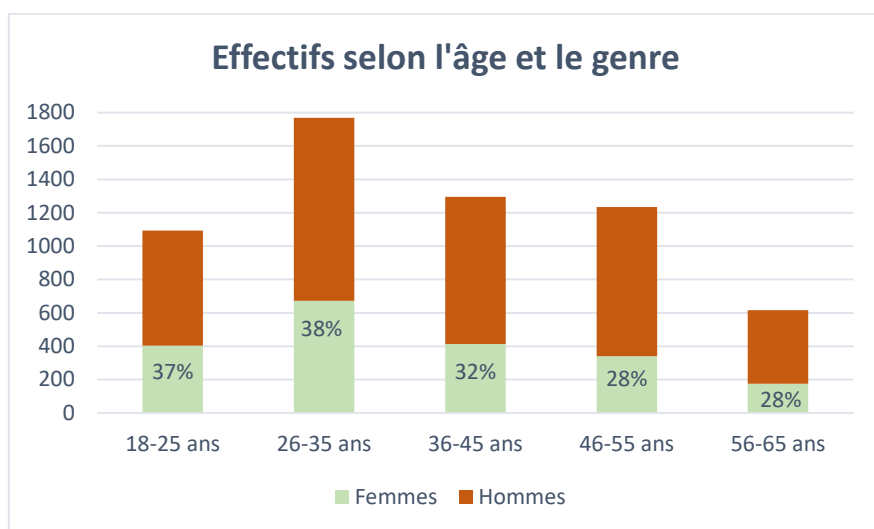
Le **taux de temps partiels** est plus élevé chez les femmes.



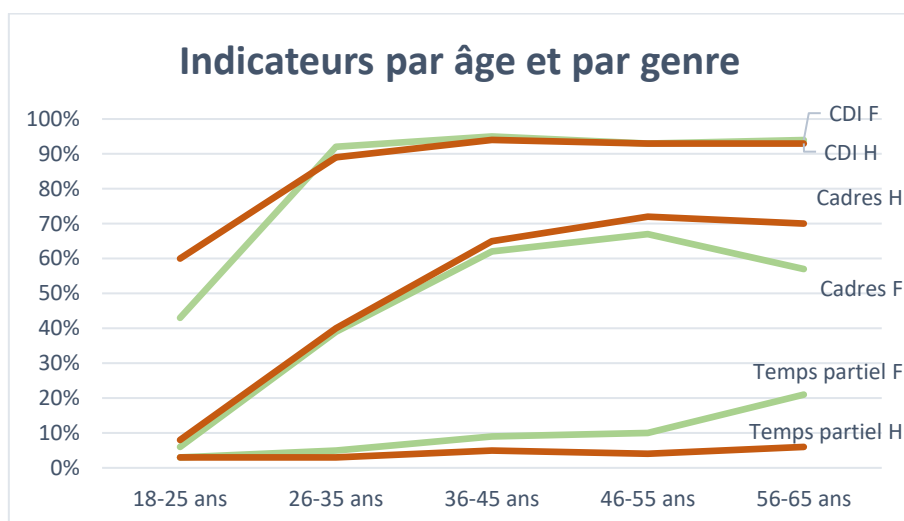
Le **salaires moyen annuel brut** par équivalent temps plein (ETP) des femmes est inférieur à celui des hommes. La part du salaire des femmes équivaut à 87.2% du salaire de ces derniers. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart de salaire, notamment :

- L'ancienneté (6,2 ans pour les hommes contre 5,3 ans pour les femmes) ;
- Le taux de temps partiels ;
- Le taux de cadres, particulièrement sur les tranches d'

2. Indicateurs par âge¹ et par genre



Sur toutes les tranches d'âge, les femmes sont minoritaires et représentent environ un tiers des effectifs globaux, toutefois, la part des femmes est plus élevée entre 18 et 35 ans. Ceci laisse présager qu'une nouvelle génération de professionnelles intègre le secteur et que la part des femmes augmentera à l'avenir sur toutes les tranches d'âge.



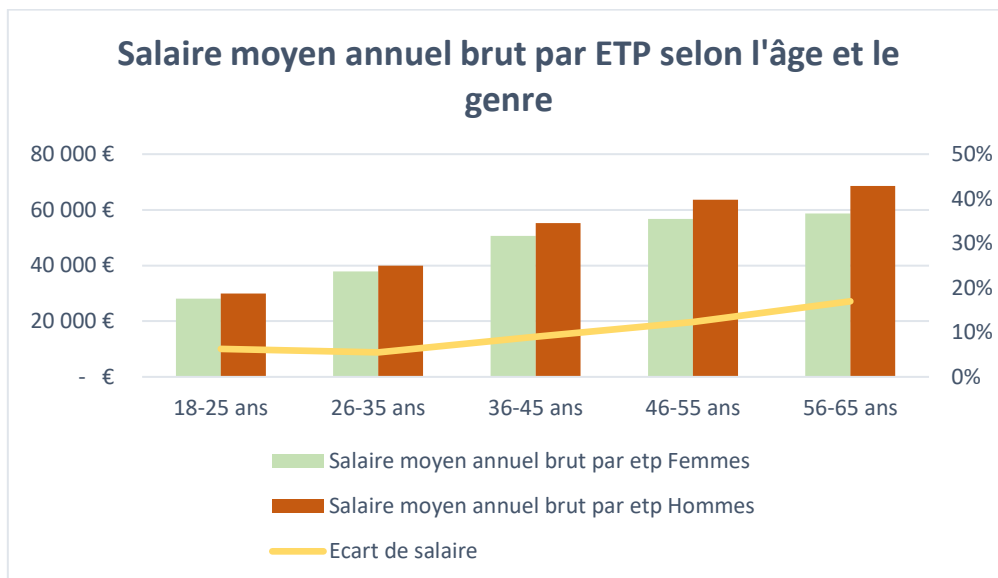
Le graphique ci-dessus montre que les hommes accèdent plus rapidement à un **CDI** que les femmes, toutefois les taux de CDI sont identiques dès 26 ans et jusqu'à la fin de carrière.

Le taux de **cadre** est sensiblement similaire entre les femmes et les hommes, cependant, après 55 ans, le taux de cadre diminue plus fortement chez les femmes que chez les hommes.

Enfin, alors que le taux de **temps partiel** est similaire entre 18 ans et 25 ans, un écart apparaît à partir de 35 ans et s'accroît jusqu'à 65 ans. Ce taux passe de 3% à 21% chez les femmes tandis que chez les hommes, il passe de 3% à 6%. Cette différence pourrait s'expliquer par la maternité qui conduit plus souvent les femmes à faire le choix du temps partiel. Les salariés en temps partiel accédant moins facilement à des postes de cadre, l'augmentation du taux de temps partiel chez les femmes peut expliquer la baisse du taux de cadre.

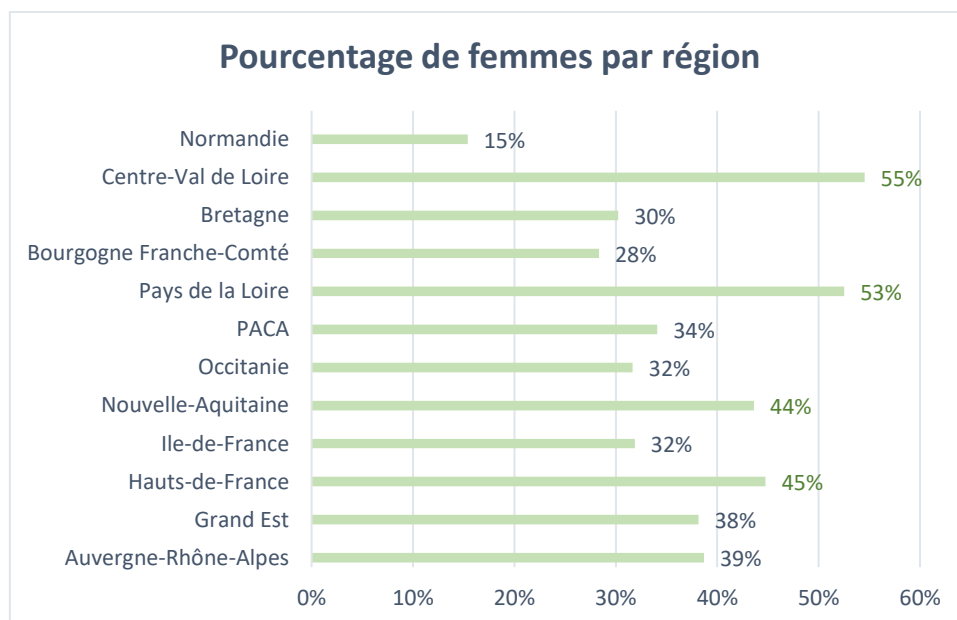
¹ Les tranches d'âge de moins de 18 ans et de plus de 65 ans n'ont pas été prises en compte car les effectifs sont trop faibles.

Dans l'ensemble, et de façon logique, le **salaire moyen annuel brut par ETP** augmente avec l'âge, quel que soit le genre. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente également avec l'âge. Cette différence pourrait être liée à un taux de cadres plus élevé chez les hommes notamment après 55 ans. Nous pouvons supposer que lorsque les femmes seront plus nombreuses à occuper des postes de cadres, l'écart de salaire se réduira.



3. Indicateurs par région² et par genre

Il existe une très forte disparité dans les effectifs globaux entre les régions, avec une forte concentration de professionnels en Ile-de-France.



Quatre régions se distinguent en atteignant la **parité** ou presque : *Centre-Val de Loire*, *Pays de la Loire*, *Nouvelle-Aquitaine* et *Hauts-de-France*.

² En raison du manque de données, la Région Corse n'a pas été prise en compte.

Le **taux de cadre** varie fortement d'une région à une autre, par exemple, en Nouvelle-Aquitaine le taux de cadre chez les hommes est de 51% contre seulement 24% chez les femmes tandis qu'en Bretagne le taux de cadres est de seulement 20% chez les hommes contre 46% chez les femmes.

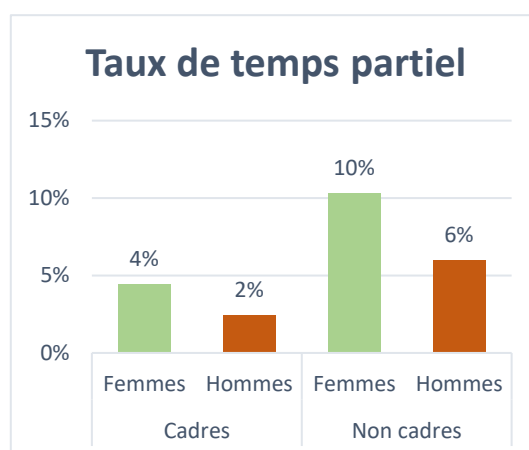
Dans l'ensemble, les écarts de salaires, quelle que soit la région, sont fortement corrélés aux taux de cadre, de CDI et de temps partiel. Une région se démarque des autres et atteint l'égalité salariale, la Bretagne, avec seulement 1% d'écart, en faveur des femmes.

4. Indicateurs par catégorie professionnelle et par genre

Les femmes représentent 29% de l'ensemble des cadres et 36% de l'ensemble des non cadres.

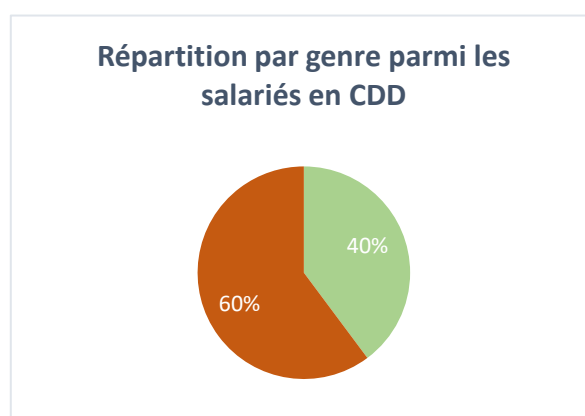
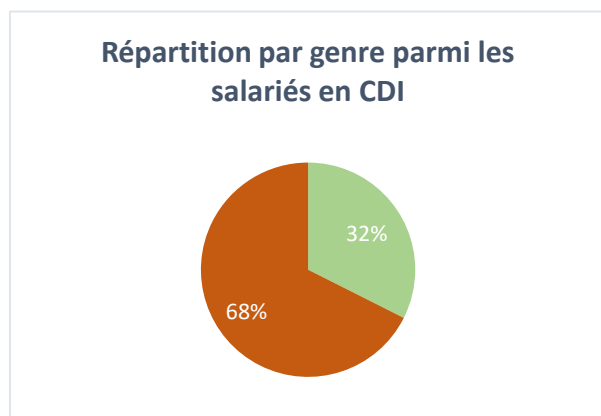
Qu'elles soient ou non cadres, le salaire des femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes. Cet écart est davantage marqué chez les cadres, puisqu'elles gagnent 10% de moins que les hommes, contre seulement 7% de moins chez les non cadres.

Quel que soit le genre, le taux de temps partiels est inférieur chez les cadres par rapport aux non cadres. Le taux de temps partiel reste supérieur chez les femmes par rapport aux hommes, qu'elles soient ou non cadres.



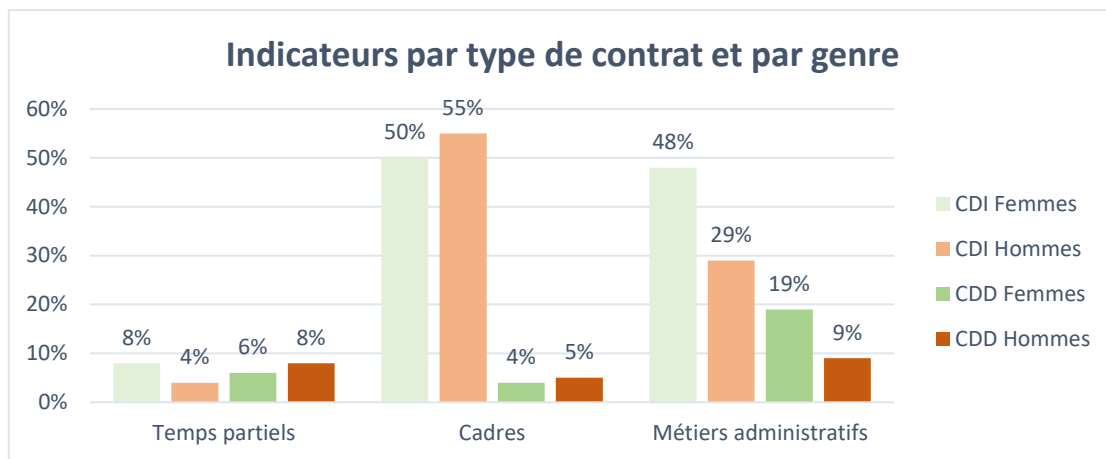
5. Indicateurs par contrat et par genre

Les femmes représentent un peu plus du tiers de l'ensemble des salariés en **CDI**. En revanche, elles représentent 40% de l'ensemble des salariés en **CDD**. L'égalité salariale est presque atteinte parmi les salariés en CDD, avec un écart de seulement 2%, contre un écart de 11% parmi les salariés en CDI. Il semble donc y avoir une corrélation entre le pourcentage de femmes et le salaire.



D'autres facteurs peuvent également expliquer ces écarts de salaire, comme le montre le graphique ci-dessous. Parmi les salariés en CDI, le taux de **temps partiel** des femmes est plus élevé que celui des hommes, les femmes occupent moins souvent des postes de **cadre** et elles sont plus nombreuses aux **postes administratifs**.

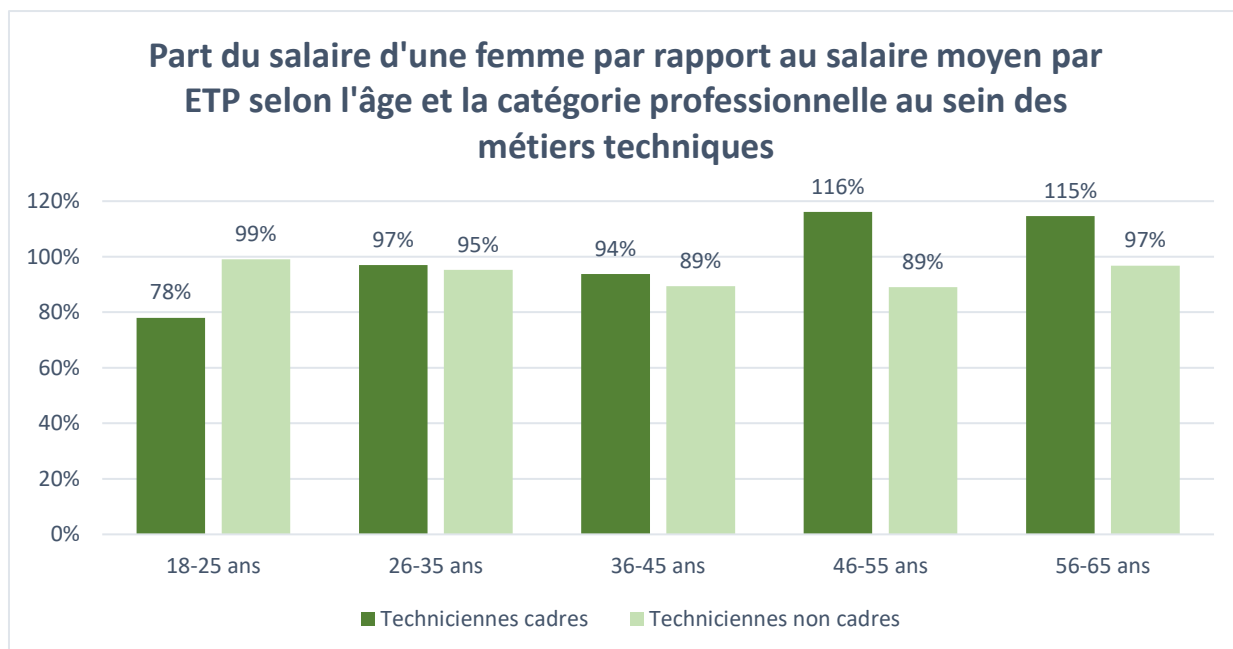
A l'inverse, le faible écart de salaire parmi les salariés en CDD s'explique par le fait que le taux de **temps partiels** est plus élevé chez les hommes, tandis que les taux de **cadre** sont quasiment identiques. Enfin, bien que les femmes sont également plus nombreuses à occuper des postes administratifs, la différence est moins marquée.



6. Indicateurs par genre au sein des métiers techniques

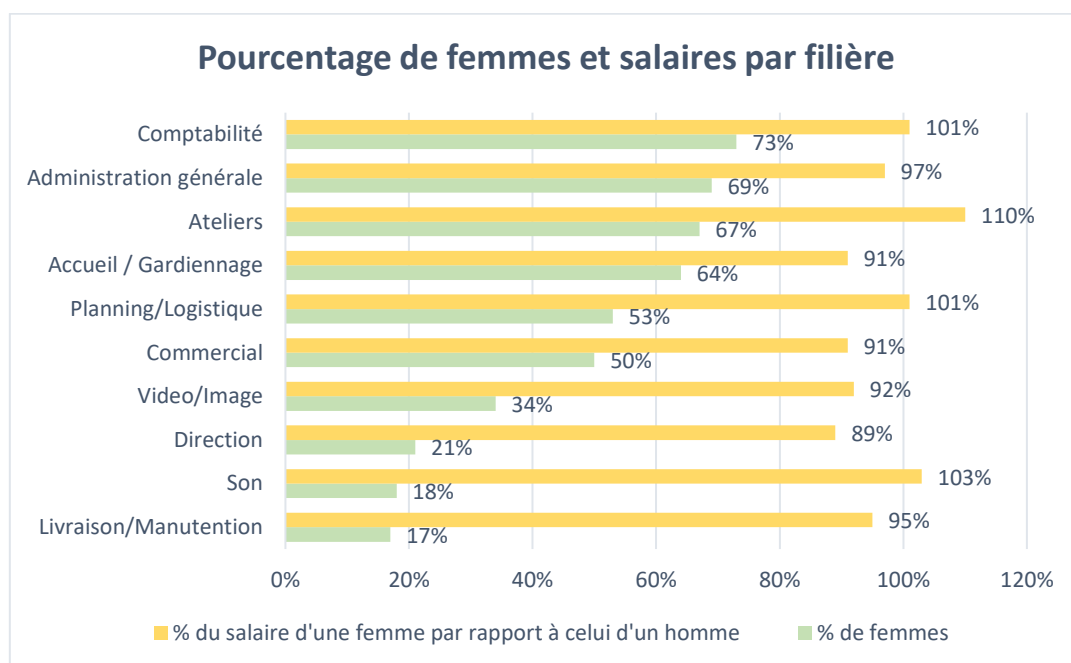
	Métiers « techniques »	Cadres « techniques »	Non cadres « techniques »
Part des femmes	29%	26%	30%
Part du salaire des femmes par rapport au salaire moyen par ETP	94%	99%	93%

Au sein des métiers techniques, la part des femmes est plus importante parmi les non cadres, toutefois, l'écart de salaire par rapport au salaire moyen est plus faible chez les cadres.



Au sein des métiers techniques, la **part du salaire d'une femme par rapport au salaire moyen par ETP** évolue différemment selon la catégorie professionnelle. La part du salaire d'une femme **cadre** exerçant un métier technique passe de 78% entre 18 et 25 ans à 115% entre 56 et 65 ans. Tandis que sur les même tranches d'âge, chez les femmes **non cadres**, la part de leur salaire passe de 99% à 97%. Cette très légère baisse peut être dû au fait que le taux de temps partiel est plus élevé chez les femmes non cadres. Toutefois, l'écart de salaire reste minime.

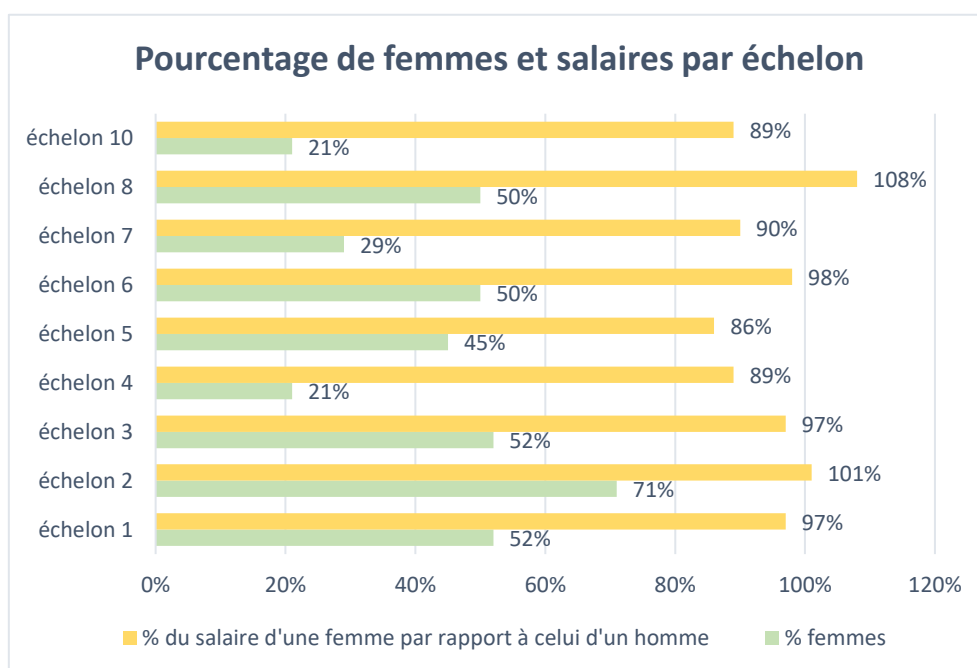
7. Indicateurs par filière, par échelon et par genre



Nous avons constaté précédemment que, toutes filières confondues, les femmes représentent 33,2% des effectifs du secteur. Cependant, le graphique ci-dessus met en évidence des différences en fonction des filières³.

Parmi les dix filières étudiées, cinq sont **majoritairement féminines** (*Comptabilité, Administration générale, Ateliers, Accueil/Gardiennage* et *Planning/Logistique*) et une atteint la **parité** (*Commercial*).

Dans quatre filières sur dix, le **salaire des femmes est supérieur** au salaire des hommes (*Comptabilité, Ateliers, Planning/Logistique* et *Son*). Cette part atteint même 110% dans la filière *Ateliers*.



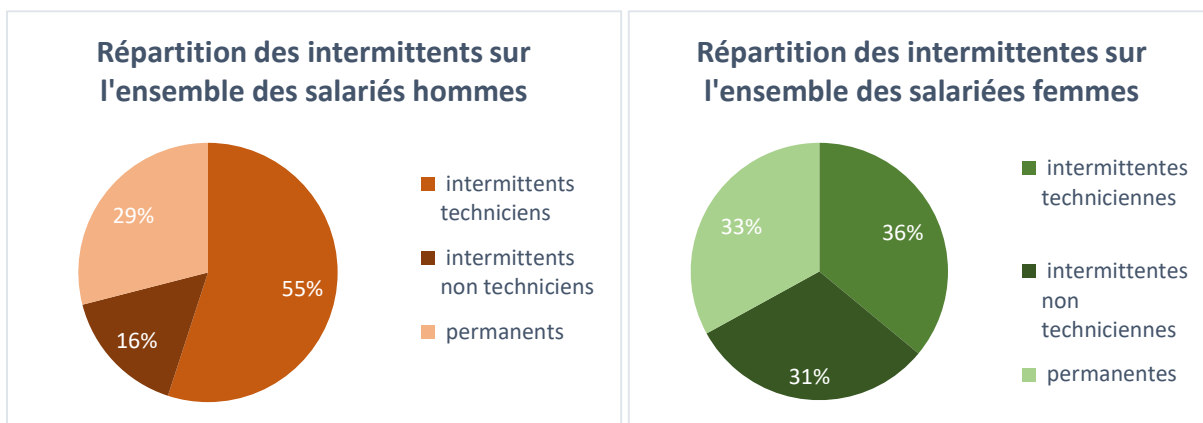
³ Ces données correspondent aux moyennes par filière, tous échelons confondus.

Parmi les neuf échelons⁴ étudiés, la parité est atteinte ou dépassée pour cinq d'entre eux (*échelons 1, 2, 3, 6 et 8*). Notons que c'est également à ces échelons que le salaire des femmes est le plus proche de celui des hommes ou est supérieur à celui-ci. La part du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme atteint même 108% à l'échelon 8. Il semble donc exister une corrélation entre le taux de femmes au sein d'un échelon et le salaire moyen des femmes au sein de cet échelon.

Salariés intermittents

1. Indicateurs par genre

Les **intermittents** (techniciens et artistes) représentent environ 70% des effectifs globaux du secteur (intermittents et permanents) pour les hommes comme pour les femmes.

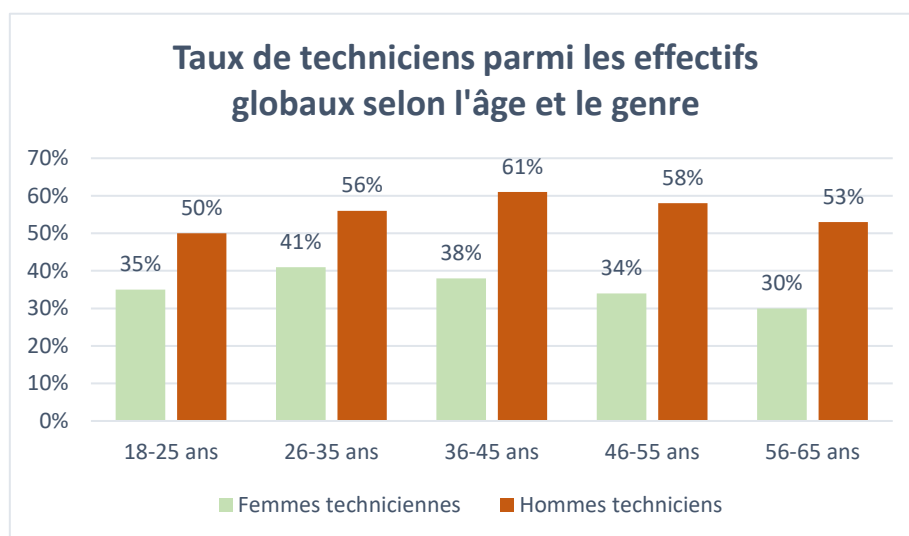


En distinguant les intermittents techniciens des artistes, nous constatons une différence selon le genre. La part de **techniciens** est de 55% chez les hommes contre 36% chez les femmes. Les femmes intermittentes occupent donc davantage des métiers non techniques que les hommes.

Le **salaire brut moyen horaire** des femmes techniciennes est de 32€ contre 35€ pour les hommes tandis que le **nombre d'heures travaillées** par an est respectivement de 322 heures et 321 heures. La différence de salaire peut s'expliquer par un taux de cadre plus élevé chez les hommes (36% contre 23% chez les femmes). Cependant, ces données sur les taux de cadres prennent en compte l'ensemble des intermittents, nous ne connaissons pas ces taux pour les techniciens uniquement.

⁴ Ces données correspondent aux moyennes par échelon, toutes filières confondues.

2. Indicateurs par genre et par âge⁵



Les taux de techniciens et techniciennes diffèrent selon l'âge et le genre. Peu importe le genre, il y a une augmentation du taux de technicien entre 18 ans et 35 ans. Toutefois, après 36 ans, le taux de femmes techniciennes diminue, tandis que pour les hommes ce taux ne diminue qu'à partir de 45 ans.

Quel que soit le genre, le **salaire brut moyen horaire** augmente avec l'âge, ce qui est cohérent au vu de l'expérience acquise. Toutefois, ce salaire augmente davantage chez les femmes, elles passent d'un salaire horaire de 22€ avant 25 ans à un salaire de 57€ à plus de 65 ans tandis que le salaire des hommes passe de 25€ à 46€. C'est à partir de 56 ans que le salaire des femmes devient plus élevé que celui des hommes.

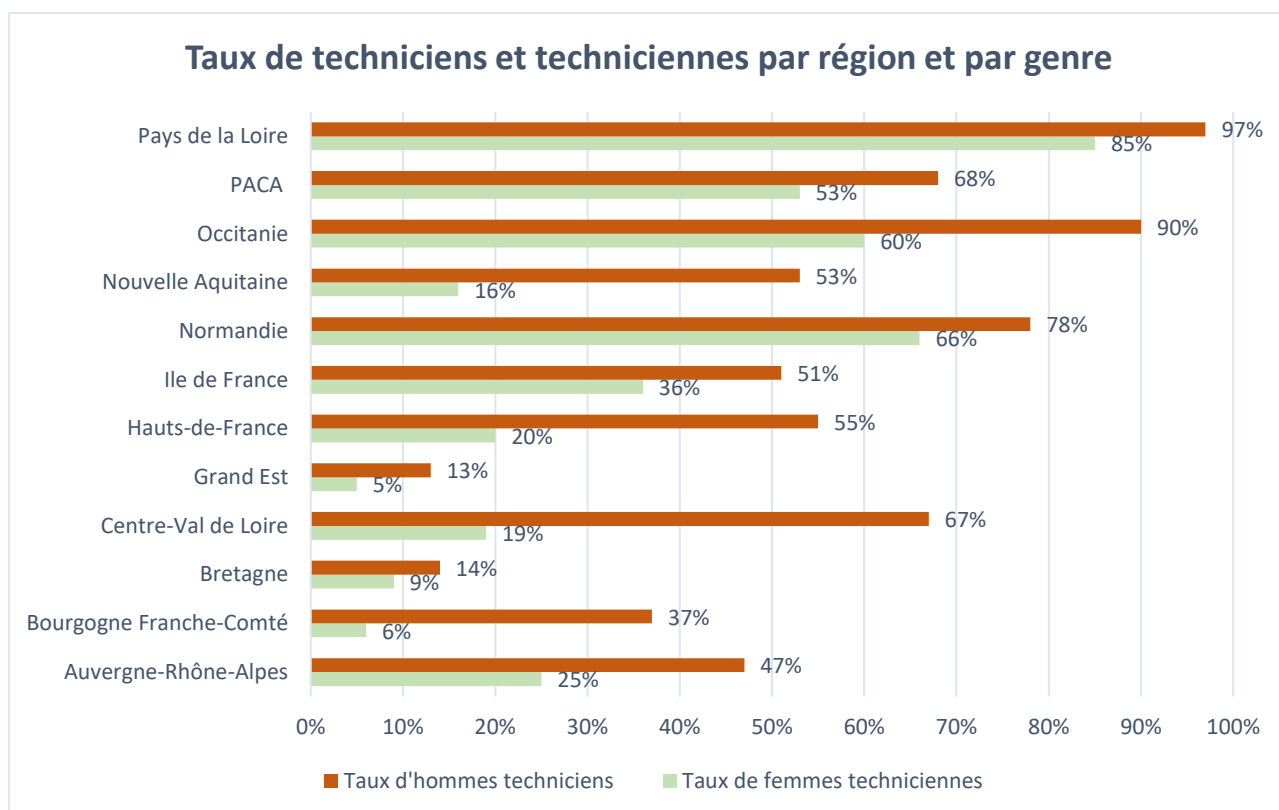
3. Indicateurs par région⁶ et par genre

Il existe de fortes disparités entre les régions, certaines, comme la région Ile-de-France ont des effectifs très élevés tandis que d'autres, comme la région Centre-Val de Loire, ont de très faibles effectifs.

Sur les douze régions analysées, la part des femmes techniciennes est supérieure à 50% dans quatre d'entre elles (*Pays de la Loire, PACA, Occitanie et Normandie*). La région Pays de la Loire se distingue avec un taux de techniciennes très élevée (85%).

⁵ Pour la suite de l'analyse, seules les données relatives aux intermittents techniciens seront prises en compte, sauf indication contraire.

⁶ En raison du manque de données, la Région Corse n'a pas été prise en compte.

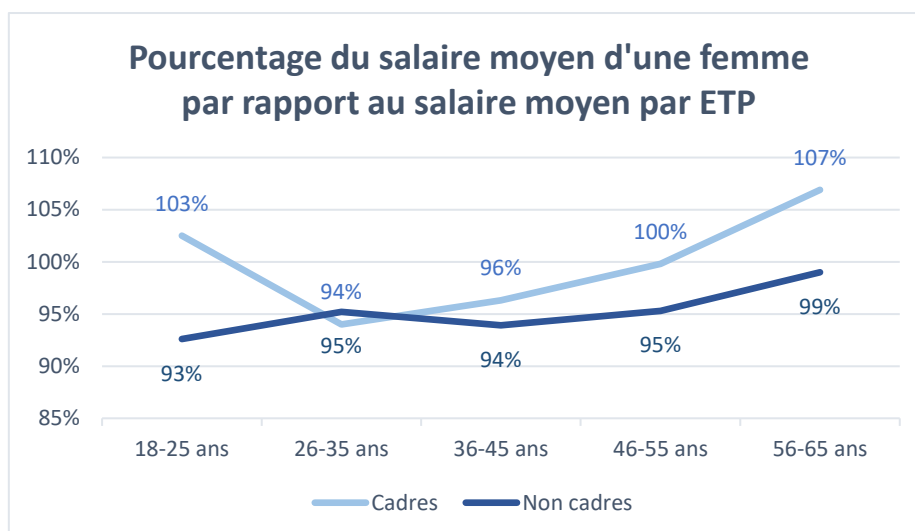


Dans cinq régions sur douze (*Normandie, Grand Est, Centre-Val de Loire, Bourgogne Franche-Comté et Auvergne-Rhône-Alpes*) le **salaire brut moyen horaire** des femmes est supérieur ou égal à celui des hommes. A l'exception de la région Normandie, ces régions ne sont pas celles dans lesquelles la part des femmes est supérieure à 50%. Il ne semble donc pas y avoir de corrélation entre la part de femmes présentes dans une région et le salaire.

4. Indicateurs par catégorie, contrat et filière⁷

Les femmes représentent 21% des intermittents **cadres** et 22% des intermittents **non cadres**. Le **salaire brut moyen horaire** des femmes techniciennes cadres est identique à celui des hommes techniciens cadres (43€). En revanche, pour les non cadres le salaire des hommes est légèrement plus élevé, avec une différence de 3€ seulement.

⁷ Sont pris en compte l'ensemble des intermittents, artistes et techniciens.



Le salaire moyen des femmes non cadres est légèrement inférieur, quel que soit l'âge, au salaire moyen par ETP (tous genres confondus). En revanche, le salaire des femmes cadres est très proche du salaire moyen par ETP, il est même plus élevé entre 18 et 25 ans puis entre 56 et 65 ans.

5. Indicateurs par filière et échelon

Dans l'ensemble, les femmes sont minoritaires dans toutes les filières, à l'exception de la filière *Costumes/Accessoire/Maquillage/Coiffure* (HMC), où elles représentent 87% et 83% des effectifs, respectivement aux échelons 3 et 4. Toutefois, elles ne représentent que 18% des effectifs HMC à l'échelon 2. Dans les autres filières, sans tenir compte de la filière HMC, le taux de femmes varie de 5% à 31%.

La part du salaire d'une femme par rapport à celui d'un homme ne semble pas être corrélée à la filière, à l'échelon ou encore à la part de femmes présentes dans cette filière et/ou à cet échelon. Dans l'ensemble les salaires sont assez proches de ceux des hommes. La différence pouvant être dû à un taux plus élevé de cadre chez les hommes et à un taux plus élevé de temps partiels chez les femmes.

Evolutions depuis 2019

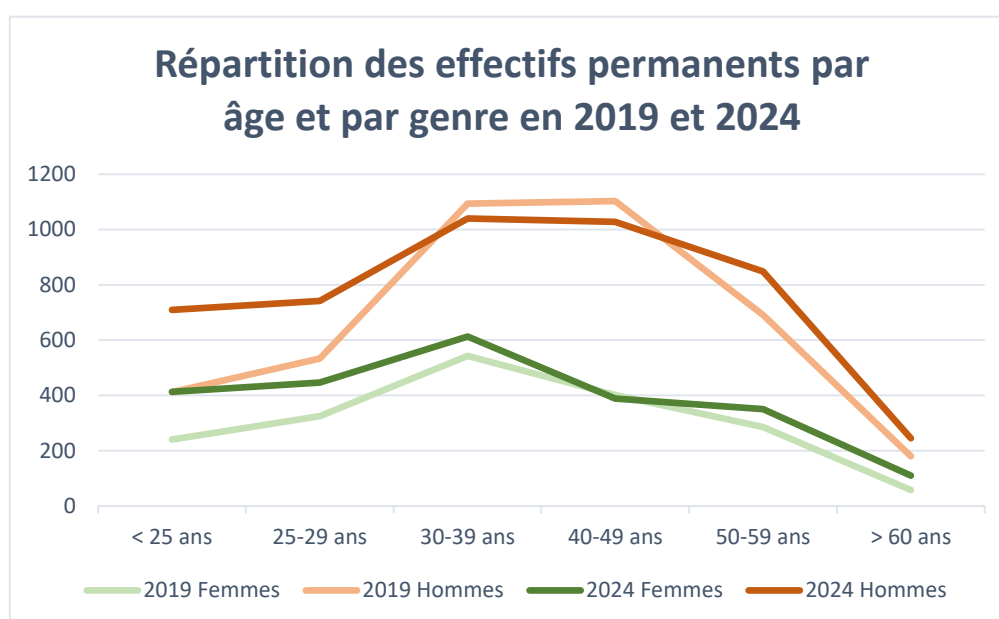
Evolutions parmi les salariés permanents

1. Evolution des effectifs par genre

	2019	2024
Femmes	1854	2322
	+25%	
Hommes	4013	4612
	+15%	

Depuis 2019, nous constatons une **augmentation globale des effectifs**, respectivement de 25% pour les femmes et de 15% pour les hommes. La progression des effectifs féminins est encourageante car elle permettra d'atteindre plus de parité dans les années à venir.

2. Evolution des effectifs par âge



Les courbes de répartition selon l'âge illustrent l'augmentation globale des effectifs. Toutefois, nous constatons que pour la tranche d'âge de 30 à 49 ans, les effectifs masculins ont diminué entre 2019 et 2024.

3. Evolution des effectifs par catégorie professionnelle

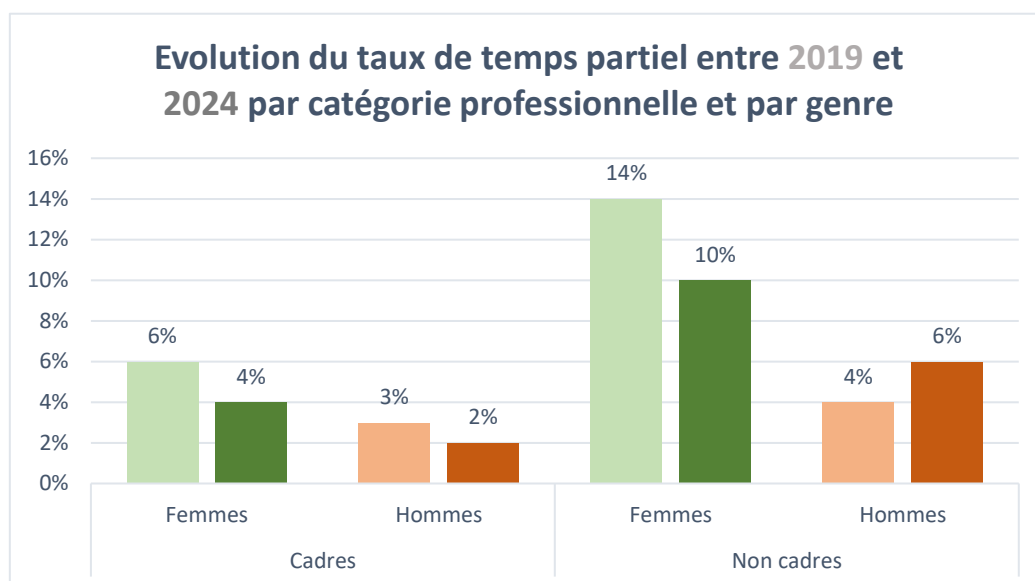
Entre 2019 et 2024, le taux de **cadre** a augmenté quel que soit le genre. Cette hausse est plus importante chez les femmes qui ont progressé de 23% contre 11% chez les hommes. La différence d'évolution des effectifs chez les non cadres est presque identique à celle des cadres, avec une progression de 23% chez les femmes et de 12% chez les hommes.

Tout comme pour les effectifs globaux, nous pouvons nous réjouir de cette forte progression qui permet de réduire l'écart important entre les femmes et les hommes.

	2019	2024
Femmes Cadres	753	924
	+ 23%	
Hommes Cadres	1947	2164
	+ 11%	

Dans le même temps, le **salaire brut** des femmes a eu une progression plus importante que celui des hommes. Pour les femmes cadres, le salaire brut a augmenté de 43%, contre 32% pour les hommes. Pour les non cadres, le salaire des femmes a progressé de 26% contre 15% pour les hommes. Ces augmentations sont encourageantes, pour autant le salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes dans les deux catégories professionnelles.

4. Evolution des taux de temps partiels



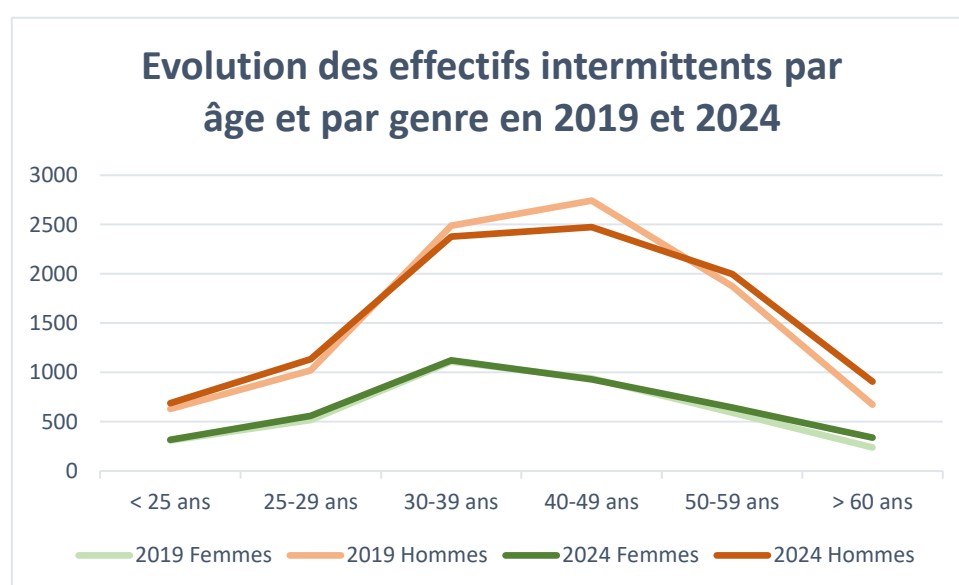
Le taux de **temps partiel** des femmes a diminué entre 2019 et 2024, avec une baisse plus conséquente chez les non cadres. Chez les hommes, le taux de temps partiel diminue également chez les cadres mais augmente chez les non cadres. Bien que le taux de temps partiel reste plus élevé chez les femmes, nous pouvons nous réjouir car l'écart avec les hommes se réduit.

Evolutions parmi les salariés intermittents

1. Evolution des effectifs de techniciens

Sur l'ensemble des techniciens, nous constatons une hausse des effectifs féminins de 7%, alors que les effectifs masculins ont augmenté de seulement 2%.

2. Evolution des effectifs par âge



Pour les femmes, la répartition des effectifs de techniciennes par tranches d'âge en 2024 reste très proche de la répartition en 2019, avec de légères augmentations. Pour les hommes, la courbe en 2024 montre une baisse des effectifs entre 30 et 49 ans.

3. Evolution des effectifs par catégorie professionnelle

		2019	2024
Femmes	Cadres	844	900
		+ 6,6%	
	Non Cadres	1270	1361
		+ 7,2%	
Hommes	Cadres	3292	3421
		+ 3,9%	
	Non Cadres	4839	4887
		+ 0,9%	

Entre 2019 et 2024, les évolutions sont très différentes selon le genre et la catégorie professionnelle. Parmi les **cadres techniciennes**, les effectifs progressent de 6,6% contre seulement 3,9% chez les cadres hommes. Parmi les **non cadres**, la différence femmes-hommes est encore plus marquée, avec une augmentation de 0,9% seulement dans les effectifs masculins et une hausse de 7,2% dans les effectifs féminins.

Le **salaire brut** des femmes a également augmenté plus fortement que celui des hommes. Parmi les cadres femmes, l'augmentation est de 16% contre 13% pour les hommes. Et parmi les non cadres femmes, l'augmentation est de 19% contre 12% pour les hommes.

Conclusion

L'ensemble des données de 2024 et les évolutions depuis 2019 sont des signes positifs de la progression des femmes dans le secteur. Les écarts se réduisent, les femmes sont plus nombreuses et occupent davantage des postes de cadres ou des postes à temps plein. Une nouvelle génération fait son apparition et vient étoffer les rangs des femmes dans ces métiers, notamment parmi les techniciennes.

Tous ces éléments sont encourageants car, comme nous l'avons vu, l'égalité salariale est souvent liée à la place des femmes dans le secteur (pourcentage de femmes, pourcentage de femmes cadres, taux de temps partiels, etc.). Ces évolutions sont donc un bon présage pour atteindre plus de parité et d'égalité.

Si nous pouvons nous réjouir de ces résultats plutôt prometteurs, nous sommes conscients que des efforts importants restent à faire.

Table des matières

Introduction.....	1
Salariés permanents	1
1. Indicateurs par genre	1
2. Indicateurs par âge et par genre	2
3. Indicateurs par région et par genre.....	3
4. Indicateurs par catégorie professionnelle et par genre	4
5. Indicateurs par contrat et par genre	4
6. Indicateurs par genre au sein des métiers techniques	5
7. Indicateurs par filière, par échelon et par genre.....	6
Salariés intermittents	7
1. Indicateurs par genre	7
2. Indicateurs par genre et par âge	8
3. Indicateurs par région et par genre.....	8
4. Indicateurs par catégorie, contrat et filière	9
5. Indicateurs par filière et échelon	10
Evolutions depuis 2019.....	10
Evolutions parmi les salariés permanents	10
1. Evolution des effectifs par genre.....	10
2. Evolution des effectifs par âge	11
3. Evolution des effectifs par catégorie professionnelle	11
4. Evolution des taux de temps partiels	12
Evolutions parmi les salariés intermittents	12
1. Evolution des effectifs de techniciens.....	12
2. Evolution des effectifs par âge	12
3. Evolution des effectifs par catégorie professionnelle	13
Conclusion	13